

Présents SNUipp : Alessandra Diakhate (Sénégal) et Marc Biau (Colombie) titulaires ;
Pierre Brezot et Bruno Ribard HDF.

SOMMAIRE

Déclaration liminaire de la FSU (SNUipp, SNES, SNEP).....	2
Approbation des comptes rendus.....	3
Compte-rendu du CT du 13 février.....	3
Suivi de CT.....	3
Bilan des élections professionnelles du 6 décembre 2018 (information).....	3
Hong-Kong : déconventionnement (information).....	3
Avantage familial et conjoints (information).....	4
Indemnités diverses (information).....	4
Indemnités statutaires durant les congés maladie (information).....	4
Carte des emplois – 4^{ème} phase 2019-2020.....	5
Présentation.....	5
Afrique.....	5
Asie – Moyen-Orient.....	5
Carte des emplois – 2^{ème} phase 2020-2021.....	5
Présentation.....	5
Afrique.....	6
Amérique.....	7
Maghreb - Océan Indien.....	7
Asie - Moyen-Orient.....	8
Europe.....	8
Barème des CCPL de recrutement des résidents.....	9
Modification de la circulaire sur les instances.....	9
Bilan social 2018.....	10
Dématérialisation des bulletins de paye.....	10

Questions diverses → *compte-rendu spécifique : [CR-QD-CT-AEFE 18-06-19.pdf](#)*

Le directeur adjoint de l'AEFE, M. Negrel, préside ce CT en l'absence du (nouveau) Directeur.

Il est accompagné de M. Signoles secrétaire général, de M. Pujol directeur des ressources humaines, des chefs de service et des chefs des secteurs géographiques (ou leurs adjoints).

La **FSU** et note et regrette l'absence du Directeur à ce CT.

Sur l'ordre du jour, la **FSU** demande d'ajouter un volet sécurité au point sur Haïti, présenté en question diverse et rappelle qu'aucune réponse n'a été donnée sur la situation à Stockholm. Ce point sera vu en CHSCT et une première réponse sera donnée d'ici une semaine.

Déclaration liminaire de la FSU (SNUipp, SNES, SNEP)

Chaque organisation, Sgen, Unsa, FSU, fait une déclaration liminaire.

La **FSU** revient sur le climat social, le dialogue, les détachements, l'avenir de l'AEFE :

En France, le climat social est excessivement tendu. Le projet de loi Fonction publique contribue à cette atmosphère délétère. La suppression des CHSCT, instances fondamentales, témoigne de la part du gouvernement du peu d'intérêt pour les conditions de travail de ses agents. Suppression programmée également des commissions paritaires qui, si elle advient, installerait officiellement le fait du prince et la plus totale opacité sur les carrières et les mutations des personnels.

À l'Éducation nationale, c'est le règne du silence et du mépris. Le Ministre impose ses réformes contre la majorité de la profession : elles creuseront des inégalités déjà insupportables, tout comme elles provoqueront la désorganisation des établissements, la dévalorisation des diplômes et un appauvrissement de l'offre d'éducation. C'est l'avenir d'une grande partie de la jeunesse qui est compromis.

Pour les personnels à l'étranger, ni les engagements concernant les détachements, ni les délais de réponse ne sont tenus. La FSU tient à dénoncer avec force la gestion inefficace et anxiogène des détachements des personnels du 1er degré de l'AEFE par l'Éducation Nationale qui affecte les personnels et les établissements. Au final, malgré la mobilisation de tous les acteurs, quelques collègues se voient encore refuser leur renouvellement. Ces refus n'apportent pas de solution aux déficits d'enseignants devenus chroniques dans les départements ; seules une revalorisation du métier et des créations de postes permettront de le combler.

Force est de constater que le dialogue social est à la peine, à l'AEFE aussi ! Nous lançons des alertes sans obtenir aucune réponse sur des sujets importants pour la vie du réseau. Nos mobilisations ne faiblissent pas et pourtant... En guise de réponses, bien concrètes celles-ci, des personnels sont mis en cause, menacés de fin de mission à la fin du mois de juin, sans aucune possibilité de faire valoir leurs droits, qui devraient pourtant être garantis par la direction de l'Agence. Du jamais vu à l'AEFE qui semble-t-il évolue dans un nouveau monde !

Est-ce cela, l'Établissement public ? Nous ne le pensons pas !

Pas plus que les suppressions massives de postes de titulaires ne permettront aux établissements et à l'AEFE d'assurer leurs missions de service public. Nous interviendrons ce jour lors de l'étude de la carte des emplois, mais pouvons d'ores et déjà déclarer que des zones et des établissements sont sinistrés.

Si la direction s'entête à ne pas entendre les personnels et leurs représentants ;
si la direction s'entête à privilégier et à protéger quelques-uns au détriment du plus grand nombre ;
si la direction s'entête à détruire au fil des comités techniques l'encadrement pédagogique, voire administratif, des établissements du réseau, déjà fortement fragilisés ;
si la direction s'entête à encourager le secteur privé venant concurrencer l'opérateur public ;
si la direction s'entête à devenir une officine d'appui pour des investisseurs, dans le cadre d'une "stratégie de partenariat avec le secteur éducatif privé" ;
nous savons tous ce qu'il adviendra : les déconventionnements se multiplieront, la concurrence sera exacerbée... L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger ne sera bientôt plus qu'un élément de l'histoire, qui par l'éducation, aura porté pendant quelques décennies, la diplomatie d'influence.

La FSU demande solennellement au Directeur de réagir. Nous constatons et déplorons son absence à ce comité technique. Entendre les personnels et leurs représentants, c'est aussi témoigner d'une marque de respect et être à l'écoute des acteurs du réseau. Monsieur le Directeur, entendez vos personnels, vous ne pourrez sauver l'établissement public et ses missions sans eux, si votre objectif est bien d'en assurer la pérennité !

(→ ***En affiche sur notre site.***)

En réponse à la déclaration de la FSU, le directeur adjoint souligne le rôle important et la forte implication de la DRH et du directeur de l'Agence auprès de la DGRH pour obtenir le maximum de détachements.

Approbation des comptes rendus

Compte-rendu du CT du 13 février

Article de presse (cf. CR CT) :

La **FSU** demande s'il y a une réponse de l'Agence à l'article paru dans le Figaro le 13 février. Le directeur adjoint dit que l'Agence ne s'était pas engagée à répondre directement.

La **FSU** s'inquiète de l'absence de réponse.

Compte-rendu :

Le **SNUipp** demande que soit ajouté à la fin de la page 37, à propos de la fermeture du poste de résident premier degré à Ankara : "Le **SNUipp** insiste sur le manque de vivier local et précise que cela a même été confirmé par le poste diplomatique."

Après correction, le compte-rendu de séance du 13-02-19 est approuvé à l'unanimité.

- *Notre compte-rendu* : [CR CT AEFÉ - 13/02](#) + [CR CT AEFÉ questions diverses – 13/02](#)

Approbation du compte rendu de la séance extraordinaire du 18 avril 2019.

Approbation du compte rendu de la commission interne du 15 mai 2019.

Suivi de CT

Bilan des élections professionnelles du 6 décembre 2018 (information)

Le directeur des ressources humaines remercie les organisations syndicales pour le travail effectué, reconnaît certaines difficultés et retient les remarques pour les prochaines élections.

La **FSU** rappelle que la date des élections ne relève pas de l'Agence. La FSU réitère son opposition à certaines propositions notamment le vote électronique pour lequel une étude semble superflue vu le bilan des élections professionnelles au MENJ. Elle s'interroge sur les crédits pour payer une équipe dédiée aux élections.

Le directeur des ressources humaines précise que ce ne sont que des pistes, pas des décisions. Toutes les remarques seront prises en compte, un calendrier sera établi en amont avec la mise en place d'un GT au moins un an avant (fin 2021).

La **FSU** rappelle que les résultats pour les CCPL sont incomplets et demande que l'AEFE transmette enfin les résultats de tous les pays.

Le directeur des ressources humaines répond que le recensement est toujours en cours, tous les résultats n'étant pas encore parvenus à l'Agence, une relance sera effectuée.

EEMCP2 : présentation du cadre général des missions interzones (avis)

Les enseignants expatriés du 2^d degré avec mission de conseil pédagogique peuvent maintenant intervenir sur d'autres zones. Cf *compte rendu du SNES-FSU*.

Avis du CT : 6 abstentions (FSU, Sgen) et 2 votes pour (Unsa)

Hong-Kong : déconventionnement (information)

La **FSU** demande un point sur la situation du Lycée français international Victor-Segalen et le devenir des personnels.

Réponse de l'Agence : À la suite des longues négociations entre le comité de gestion et l'AEFE, l'assemblée générale des parents d'élèves a voté pour la fin de la convention liant le lycée à l'AEFE. L'Agence en a pris acte et une période de transition s'ouvre désormais. La dénonciation de la convention

entre le lycée international Victor Segalen et l'AEFE sera effective au 1^{er} septembre 2020. A cette date, l'association des parents d'élèves et l'AEFE devront avoir signé un accord de partenariat encadrant leur nouvelle relation. L'Agence assurera la meilleure transition possible dans l'intérêt des élèves et des personnels. À l'occasion d'une visioconférence, tenue le 3 juin 2019 avec les personnels expatriés et résidents de l'établissement, le directeur a assuré que les services de l'AEFE apporteront tout leur soutien et toute l'aide nécessaire pour la période de transition. Les services auront donc un rôle d'accompagnement et travailleront au cas par cas, en liaison étroite avec la DGRH du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse.

L'Agence explique que le board a souhaité sortir de la convention à partir de septembre 2020 et assure que le cas des personnels sera traité de façon individuelle et avec bienveillance.

La **FSU** s'inquiète des irrégularités lors du scrutin : premier vote électronique, deuxième vote sans surveillance des urnes jusqu'au dépouillement du lendemain... Ce vote ne semble ni valide ni sincère. Il est important que cela soit dit pour les personnels, pour l'Agence et rappelé lors du CA de l'AEFE.

Le directeur adjoint répond que l'Agence a fait le maximum pour éviter ce déconventionnement et remercie les collègues titulaires sur place pour leur engagement dans ce sens. La contestation électorale n'est pas du ressort de l'AEFE. Le board n'a pas voulu revenir sur ses exigences et a choisi le partenariat. Des propositions ont été faites au board qui ne les a pas acceptées. Les exigences du board franchissaient des lignes rouges que l'agence avait fixées.

Avantage familial et conjoints (information)

La **FSU** demande la modification du décret 2002-22, sur la partie qui fait blocage afin de permettre le versement de l'avantage familial aux collègues dont le conjoint perçoit une indemnité d'un État étranger ou lorsqu'il est employé par un État étranger (cas en Allemagne, au Maroc, etc.).

Par ailleurs, la **FSU** demande à nouveau un calendrier des groupes de travail pour la rentrée concernant la refonte de l'avantage familial.

Le secrétaire général est d'accord mais rappelle les contraintes nombreuses qui n'ont pas permis d'avancer sur ce sujet cette année.

Indemnités diverses (information)

- La **FSU** demande le paiement des indemnités de jury d'examen en temps et heure, ainsi que le paiement des indemnités pour mission particulières, conformément aux textes réglementaires.
- La **FSU** demande la transposition du décret du 27/04/2015 instituant une indemnité de sujétion allouée aux personnels enseignants du 2^d degré assurant des enseignements devant plus de 35 élèves.
- La **FSU** réitère encore une fois sa demande de mise en place des indemnités statutaires de fonction pour les directeurs résidents, les CPE, prime de sujétion de professeurs d'EPS et Psy-EN.

La **FSU** dénonce l'absence d'avancées sur le sujet des indemnités qui est remis sur la table à chaque CT et dans le cadre des différents groupes de travail, sans pour autant trouver de solution.

Indemnités statutaires durant les congés maladie (information)

La **FSU** demande la modification du décret 2002-22, sur la Information partie permettant le versement de toutes les indemnités statutaires durant les congés maladie (problème avec l'ISAE au 1^{er} degré).

Réponse de l'Agence : L'Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves (ISAE) au bénéfice des personnels enseignants du premier degré a été étendu aux personnels de l'Agence par un arrêté en date du 4 mars 2015. Toutefois, l'article 15 du décret 2002-22 liste de façon limitative les émoluments auxquels les personnels peuvent prétendre à l'occasion d'un congé de maladie. L'ISAE n'en fait pas partie. La proposition de modification de l'article 15 du décret 2002-22 permettant de continuer à percevoir l'ISAE en cas de congé maladie a été présentée et approuvée en CT. L'Agence a par conséquent transmis la demande de modification du décret 2002-22. **Le projet de modification de cet article du décret est en cours d'instruction. Il a été validé par le service juridique du MEAE et sera très prochainement transmis à la direction du budget.**

Le **SNUipp** demande si cette nouvelle formulation indique une avancée récente et à quel délai il faut s'attendre.

La secrétaire générale adjointe répond que c'est la procédure normale, le projet doit passer au "guichet unique" (ministère budget et autres) ..., pour finir par la signature du ministre. (*Bref, rien de nouveau...*)

Sur tous ces points, la **FSU** souligne que d'autres indemnités, comme celles allouées au DAF, ont été validées très rapidement. La **FSU** a voté pour car elle est toujours favorable au paiement des indemnités statutaires, mais elle se demande s'il s'agit d'un traitement différent en fonction du type de personnels, car il y a vraiment deux poids, deux mesures.

Le directeur adjoint comprend l'offuscation, il assure que non et qu'un courrier officiel est d'ailleurs à la signature du directeur pour relancer la tutelle car cet état de fait n'est pas normal. Ces décisions ne dépendent pas que de l'AEFE.

Le secrétaire général fait remarquer que le texte pour les DAF n'est toujours pas publié.

Pour la **FSU** cette situation est inacceptable.

Carte des emplois – 4^{ème} phase 2019-2020

Présentation

Le secrétaire général précise que le point le plus important de cette phase est la répartition des supports budgétaires sur les deux sites à Shanghai, en raison du droit local qui exige deux entités juridiques distinctes.

Afrique

(Kenya : Fermeture d'un poste d'enseignant expatrié 2^d degré à Nairobi.)

La **FSU** demande un point sur les recrutements et sur les postes non pourvus.

Le chef de secteur répond qu'à ce jour il y a 15 demandes de 1^{er} détachement sans réponse, 4 demandes de recours en attente de réponse et 16 postes non pourvus.

Suite à une question de la **FSU**, M Pujol précise que si le poste n'est pas pourvu il y a un nouvel appel à candidature, suivi d'une CCPL et d'une demande de détachement. Les problèmes sont les délais. Les postes non pourvus seront gelés et non fermés.

La **FSU** rappelle les difficultés de recrutement dans la zone Afrique lors des CCPL. M. Négrel répond qu'un point précis sera fait sur la nature des postes non pourvus.

Le secrétaire général ajoute que les postes non pourvus seront gelés et non supprimés, car l'Afrique est une zone protégée mais que cela dépendra des orientations budgétaires qui seront données.

Asie – Moyen-Orient

Chine : Transfert (fermetures/ouvertures) de 8 postes de résidents et 2 postes d'expatriés entre le Lycée Français de Shanghai et le Shanghai Yangpu French School (pour des questions juridiques).

Vote sur la carte scolaire : contre à l'unanimité.

Carte des emplois – 2^{ème} phase 2020-2021

N.B. Lecture de la carte scolaire :

RE = résident enseignant, EE = expatrié enseignant, 1 = 1^{er} degré, 2 = 2^d degré.

Présentation

Le secrétaire général précise qu'il y a 85 fermetures prévues dans cette phase. Avec les 60 de la phase précédente, on arrive à un total de 145. Si le contexte budgétaire ne change pas (coupure budgétaire de

2017 puis maintien), pour répondre à la contrainte budgétaire imposée par Bercy, il resterait à fermer 20 postes au CT de novembre, en plus des redéploiements pour équilibrer les taux d'encadrement.

Il rappelle que pour l'instant, conformément aux engagements pris, on ne ferme que des postes connus comme vacants, ce qui oblige à devancer les fermetures (comme ici pour 2020).

La **FSU** s'inquiète des nombreuses fermetures de postes de formateurs surtout en Afrique où le recrutement de titulaires est particulièrement difficile et de la modification de ventilation entre les postes de résidents et d'expatriés (qui était de 100 résidents et 66 expats).

Le secrétaire général répond qu'il n'y a pas de distinction dans le plafond d'emplois. Les choix sont stratégiques. Le cap annoncé a été modifié par les nécessités de formation continue. L'Agence maintient les postes de résidents à temps d'enseignement complet et favorise des EEMCP2 de zone avec ½ décharge (plutôt que des EEMCP2 en établissement avec faible décharge).

Il ajoute que la situation budgétaire de l'AEFE a eu un impact important sur les orientations. C'est la troisième année où l'AEFE fonctionne avec un budget voté avec les avances des remontées des établissements, ce qui n'est pas conforme.

Afrique

Secteur Afrique	FERMETURES		OUVERTURES	
	EXPATRIÉS	RESIDENTS	EXPATRIÉS	RESIDENTS
1er degré :				
Burkina Faso – Bobo-Dioulasso Éc.f. Malraux	EE1 EMFE			RE1 Directeur
Bénin – Cotonou Ét. f. Montaigne	EE1 CPAIEN			
Côte d'Ivoire – Abidjan Careefci	EE1 EMFE			
Guinée – Conakry L.f. A. Camus			EE1 EMFE	
Guinée équatoriale – Malabo L.f. Le Concorde			EE1 EMFE	
Sénégal – Dakar L.f. J. Mermoz	EE1 EMFE			
Rép. Centrafricaine – Bangui L.f. de Gaulle			EE1 EMFE	
Togo – Lomé L.f.	EE1 EMFE		EE1 CPAIEN	
Zambie – Lusaka L.f.	EE1 Directeur			RE1 Directeur
Bilan Afrique – 1er degré	6	0	4	2
2nd degré	54	3	4	51

63 fermetures pour 61 ouvertures. 51 postes d'EEMCP2 ont été transformés en postes de résidents.

Le chef de secteur précise que 3 maîtres formateurs du 1er degré (EMFE) ont été déployés de Abidjan, Dakar et Lomé vers Bangui, Conakry et Malabo. L'IEN et le CPAIEN sont déplacés de Cotonou vers Lomé (malgré le vote contre de Cotonou). Cette décision n'est pas nouvelle.

- **Burkina Faso Bobo-Dioulasso** : École de 7 classes, 5 détachés, peu de PDL à suivre pour un EMFE qui faisait déjà office de directeur. Le nouveau directeur résident aura une demi-décharge.

- **Zambie Lusaka** : Seul le primaire est homologué avec 78 élèves, 22 au collège. L'arbitrage a été fait de transformer le poste en directeur résident faisant fonction de chef d'établissement.

- **Côte d'Ivoire Abidjan, Sénégal Dakar** : Le taux d'encadrement reste élevé.

Le **SNUipp** regrette la fermeture des postes de EMFE à Abidjan, Dakar et Lomé, car dans ces pays il y a de très nombreux non titulaires, et que le manque d'accompagnement en classe sera problématique.

Le chef de secteur répond qu'un bilan sera fait avec les IEN et les CPAIEN pour mesurer l'impact de ces mesures, car ils ne souhaitent pas que l'Afrique Occidentale soit impactée par cette décision. Il ajoute que c'est la volonté de tous de maintenir la qualité et explique que Dakar, Lomé et Johannesburg seront les trois centres de formation des PDL déjà employés, dans le cadre du plan de formation continue. À cela s'ajoute les EEMCP2 zone qui auront des missions dans les établissements auprès des PDL, et les postes de résidents à temps complet d'enseignement dans les établissements.

La **FSU** remarque que ce dispositif devrait faire l'objet d'une vraie présentation en CT ou en CA.

Le directeur adjoint dit qu'un recensement des formations existantes est en cours et qu'il sera structuré pour être présenté au CA.

(N.B. Quelques confusions dans les échanges sur formation continue et formation initiale montrent qu'il n'y a pas, pour l'heure, de cadrage ou consigne claire.)

Amérique

Secteur Amériques	FERMETURES		OUVERTURES	
	EXPATRIES	RESIDENTS	EXPATRIES	RESIDENTS
1er degré :				
Etats-Unis – Washington Rochambeau	EE1 Directeur			
Venezuela – Caracas L.f.	EE1 EMFE			
Bilan Amériques – 1er degré	2	0	0	0
2nd degré	16	0	3	15

Le chef de secteur précise que les 18 fermetures de postes d'expatriés sont systématiquement compensées par des ouvertures de postes de résidents pour préserver le taux d'encadrement.

▪ **États-Unis Washington** : Le board a souhaité se séparer du directeur expatrié pour pouvoir recruter lui-même un directeur en détachement direct (parfaitement bilingue...). Un poste de directeur expatrié a déjà été fermé l'an dernier de la même façon.

▪ **Venezuela Caracas** : L'établissement est en difficulté (perte de plus de la moitié des effectifs), ce qui entraîne des problèmes financiers graves : dette importante envers l'AEFE, remontée presque nulle. Partage des efforts avec cette suppression, le taux d'encadrement par des titulaires reste relativement élevé, le poste de directeur est maintenu.

▪ **Mexico** : La FSU estime que l'ouverture de deux postes d'EEMCP2 zone dans le L.F. de Mexico est inadmissible, car ce n'est qu'un établissement partenaire, où le droit syndical n'est pas respecté.

L'Agence justifie ces créations par pur pragmatisme, car elle considère que Mexico est un hub pour les déplacements de formation pour cette zone. De plus, les postes d'expatriés appartiennent à l'Agence qui peut donc les créer mais aussi les fermer. M. Négrel ajoute que c'est le plus gros établissement de la zone Amérique et qu'il y a également une volonté de l'AEFE de ne pas se retirer de cet établissement.

La FSU rappelle qu'il n'y a pas de section syndicale possible, que cela échappe donc aux représentants des personnels. Elle ne veut pas du L.F. de Mexico comme modèle de développement de l'EFE, donc elle est opposée à l'octroi de moyens supplémentaires. L'Unsa et le Sgen l'affirment également.

La FSU fait valoir que dans cette zone, des établissements continuent de fonctionner grâce aux postes subventionnés, notamment les postes expatriés, comme au Honduras, car le recrutement est difficile.

Maghreb - Océan Indien

Secteur Maghreb - Océan Indien	FERMETURES		OUVERTURES	
	EXPATRIES	RESIDENTS	EXPATRIES	RESIDENTS
1er degré :				
Madagascar – Tananarive Éc.f. B et D	EE1 Directeur			RE1 Directeur
Madagascar – Tananarive Éc.f. A	EE1 Directeur			RE1 Directeur
Madagascar – Tananarive Éc.f. C		RE1 Adjoint		
Maroc – Rabat Ec. P. de Ronsard	EE1 Directeur			RE1 Directeur
Tunisie – La Marsa Ec. P. Verlaine		RE1 Adjoint		
Bilan Maghreb Océan Indien – 1er degré	3	2	0	3
2nd degré	18	11	2	13

(34 fermetures pour 18 ouvertures)

▪ **Madagascar Tananarive** : Il y a 4 écoles à Tana dans 3 établissements. 13 classes dans l'école A, 26 dans les écoles B et D regroupées et 9 dans la C. Avant ce CT, il y avait 4 directeurs dont 2 expatriés. Après cette carte des emplois il n'y aura que des directeurs résidents. La fermeture d'un poste de PE à l'école C est justifiée par le secteur qui met en avant le taux d'encadrement par des résidents de 72 %.

▪ **Maroc Rabat, école Ronsard** : C'est une école de 9 classes, le poste de directeur expatrié sera fermé au terme du contrat de 5 ans du collègue et sera remplacé par un directeur résident déchargé à 50 %. (L'idée de regroupement des deux écoles a été abandonnée, la préférence ayant été donnée à deux directeurs.)

▪ **Tunisie La Marsa** : C'est un poste qui a été déclaré vacant tardivement, en raison d'un taux d'encadrement de 67 %, l'Agence en a demandé la fermeture, cela a permis de résidentialiser un collègue TNR dans une école du même pôle, à Nabeul.

N.B. En réponse à l'argumentation du secteur, la FSU regrette que l'Agence parle d'équité quand cela se fait par le bas. Elle souligne que l'argument de la nouvelle limitation des détachements pour transformer un poste d'expatrié en poste de résident en particulièrement malvenu.

Asie - Moyen-Orient

Secteur Asie - Moyen-Orient	FERMETURES		OUVERTURES	
	1er degré :	EXPATRIES	RESIDENTS	EXPATRIES
Australie – Maroubra Sydney L. Condorcet			EE1 EMFE	
Chine – Hong Kong L.f.int. V. Segalen	2x EE1 Direc.	14x RE1 Adj.		
Japon – Tokyo L.f.int.		RE1 Adjoint		
Liban – Beyrouth Grand lycée fr-lib. Mlf			EE1 EMFE	
Liban – Beyrouth Collège protestant fr.			EE1 CPAIEN	
Liban – Habouche Nabatieh L.fr-lib. Mlf			EE1 EMFE	
Malaisie – Kuala Lumpur L.f.		RE1 Adjoint		
Singapour – Singapour L.f.			EE1 CPAIEN	
Thaïlande – Bangkok L.f.int.	EE1 CPAIEN			
Bilan : Asie – Moyen-Orient – 1er degré	3	16	5	0
<i>2nd degré</i>	<i>12</i>	<i>28</i>	<i>3</i>	<i>3</i>

Le bilan très négatif de ce secteur est dû essentiellement au déconventionnement de l'établissement de Hong Kong, 48 postes.

▪ **Liban Beyrouth** : Le secteur a souhaité renforcer l'encadrement au Liban en raison d'une grosse augmentation des effectifs et du nombre important de recrutés locaux.

Néanmoins le **SNUipp** s'étonne auprès de la cheffe de secteur de la création d'un poste de CPAIEN, étant donné qu'il y en a déjà 3 qui exercent uniquement sur les établissements partenaires très nombreux dans le pays.

▪ **Australie Sydney** : Le **SNUipp** se félicite de l'ouverture d'un poste d'EMFE en Australie.

▪ **Japon Tokyo** : La cheffe de secteur justifie cette fermeture par un taux d'encadrement par des titulaires de 75 % et un fort vivier local.

Le **SNUipp** souligne que l'école passe à 33 classes à la rentrée prochaine (puis 34 dans 2 ans, montée de cohorte) et qu'elle a déjà perdu un poste résident l'an dernier. Actuellement, il y a 15 résidents pour 32 classe alors qu'il y a 2 ans, ils étaient 16 pour 30 classes. La zone Asie est en expansion, il existe un projet d'agrandissement pour Tokyo, à l'horizon 2021, il faut donner les moyens nécessaires. Au CE, personnels, parents et élèves ont voté contre cette fermeture.

L'Agence dit qu'elle accompagnera le projet d'agrandissement...

▪ **Malaisie Kuala Lumpur** : L'Agence explique cette fermeture par un taux d'encadrement de 50 % par des résidents et 100 % de titulaires.

▪ **Singapour** : Le poste de conseiller pédagogique est transféré de Bangkok à Singapour où il rejoint l'IEP. La **FSU** regrette ce transfert, car le droit syndical est quasi inexistant à Singapour.

Europe

Secteur Europe	FERMETURES		OUVERTURES	
	1er degré :	EXPATRIES	RESIDENTS	EXPATRIES
Allemagne – Hambourg L.f. St Exupéry			RE1 Adjoint	
Allemagne – Saarbrücken Éc.f.			RE1 Adjoint	
Croatie – Zagreb Éc.f. Euro Campus	EE1 Directeur			RE1 Directeur
Espagne – Madrid L.F.		RE1 Adjoint		
Hongrie – Budapest II L.f. G. Eiffel		RE1 Adjoint		
Russie – Moscou L.F. Alexandre Dumas		RE1 Directeur		
Suisse – Dübendorf L.f. de Zurich		RE1 Adjoint		
Bilan : Europe – 1er degré	1	6	0	1
<i>2nd degré</i>	<i>6</i>	<i>13</i>	<i>2</i>	<i>4</i>

(6 fermetures sèches au 1er degré)

Le **SNUipp** est intervenu pour regretter que les fermetures nombreuses dans cette zone de postes de résidents réduisent d'autant les chances des TNR sur place d'accéder à un poste de résident.

▪ **Espagne Madrid** : La **FSU** regrette la fermeture de ce poste en raison du nombre de TNR sur place qui attendent des postes de résidents.

- **Croatie Zagreb** : Il s'agit d'une petite école de 108 élèves, le poste de directeur expatrié faisant fonction de chef d'établissement devient résident avec une décharge totale.
- **Russie Moscou** (école annexe) : Le poste de "directeur adjoint" résident est fermé, remplacé par un recruté local "coordonnateur" rattaché au directeur expatrié du Lycée. Le CE s'est prononcé à 11 voix contre. Le **SNUipp** rappelle qu'un autre poste a été fermé en février, que le CE y est défavorable à cause des difficultés de recrutement et de visa de travail. De plus, le **SNUipp** s'étonne de ce poste de "coordonnateur" pour une école de 15 classes, d'autant que la fiche de poste décrit des responsabilités, des missions et des compétences qui relèvent d'un poste de directeur expatrié ! Et cela pour un poste à mi-temps.

La cheffe de secteur répond qu'elle n'a pas eu connaissance de la fiche de poste et que le secteur Europe se renseignera. Elle ajoute que le recrutement est difficile mais qu'il y a un dialogue avec le chef d'établissement.

- **Suisse Dübendorf** : Il s'agit de la fermeture du poste d'un collègue qui part à la retraite, un taux d'encadrement de 71 % de titulaires pour 18 % de résidents.
- **Espagne Villanueva** : Le poste de DAF à Villanueva de la Cañada est supprimé à la demande de la MLF. Ce sera le DAF d'Alicante qui gèrera les deux établissements.

Bilan Total	FERMETURES		OUVERTURES	
	EXPATRIES	RESIDENTS	EXPATRIES	RESIDENTS
1er degré	15	24	9	6
2nd degré	106	55	14	86
Total	121	79	23	192
BILAN	EXPATRIES	- 98	TOTAL	-85
	RESIDENTS	+ 13		

Le SNES s'interroge sur la prochaine phase de la carte des emplois.

Le directeur adjoint répond que le souci essentiel de l'AEFE est de préserver les personnels.

Le secrétaire général ajoute qu'au CT 3, seules 20 fermetures devraient donc être prononcées. Le prochain CT devrait être plus serein, s'il n'y a pas d'annonces compliquées d'ici là sur la préparation du budget 2020.

Avis du CT : 8 contre

Barème des CCPL de recrutement des résidents

Les organisations syndicales se félicitent du travail fait dans le cadre des GT qui ont abouti à cette note. L'ensemble des critères définis sont à barémer dans chaque CCPL qui devra donc revoir son barème. Le DRH précise que ces documents seront transmis très rapidement pour que les CCPL se réunissent impérativement en septembre afin de respecter le délai du 4 octobre lié à la saisie des nouveaux barèmes sur la plateforme AGIR qui concerne 32 pays actuellement.

L'Instruction Générale de Recrutement des Résidents (IGRR) sera revue à la rentrée (et chaque année), ainsi que le calendrier de recrutement. Cela fera l'objet d'un Groupe de travail.

Avis du CT : 8 pour

Modification de la circulaire sur les instances

Il s'agit d'une mise à jour technique pour intégrer dans le Conseil d'Établissement, à la place du « directeur administratif et financier », le « directeur administratif et financier ou le secrétaire général » – et d'ajouter : « agent comptable secondaire du groupement comptable » Le reste sans changement.

Avis du CT : 8 pour

Bilan social 2018

La **FSU** souligne que les mouvements sociaux se multiplient au sein du réseau, qu'ils soient locaux ou nationaux. Elle rappelle que chaque journée de grève coûte une journée de salaire aux personnels. Elle estime par ailleurs qu'il y a trop de missions en Centrale et regrette qu'il n'y ait pas un bilan social des PDL.

Le directeur adjoint est d'accord pour intégrer les PDL des EGD. Il défend les missions, estimant qu'il est important d'être sur le terrain, d'aller voir comment ça se passe dans les établissements du réseau.

Dématérialisation des bulletins de paie

Information de l'AEFE : Un arrêté du MEAE, dont la présentation était prévue au Comité technique ministériel des 16 et 17 mai, va organiser les modalités de la dématérialisation des bulletins de paie des agents du MEAE et de ses opérateurs. À compter du 1er août 2019, après avoir créé un compte personnel sur le site de l'ENSAP (espace numérique sécurisé de l'agent public de l'État), les personnels détachés dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger et dans les services centraux de l'AEFE pourront accéder à leur bulletin de paie sous forme dématérialisée. Le bureau de la gestion administrative et financière de la DRH travaille actuellement à la fiabilisation des données pour permettre cette visualisation des bulletins. Entre août et décembre 2019, une double communication des bulletins de paie en format dématérialisé et en format papier sera mise en place. Les bulletins de paie cesseront d'être envoyés en format papier par voie postale à compter de janvier 2020. Une exception concerne les détachés issus de la fonction hospitalière et territoriale dans la mesure où l'ENSAP ne s'adresse qu'aux agents issus de la fonction publique d'État. À défaut d'accès aux bulletins depuis un site internet, ces derniers leur seront donc envoyés en dématérialisé par le biais d'une plateforme électronique sécurisée d'échange de documents. Une information expliquant les démarches à accomplir sera adressée aux personnels du réseau le moment venu de manière concomitante avec le MEAE.

La **FSU** se félicite de cette dématérialisation et demande d'être avertie de sa mise en œuvre définitive afin de répondre au mieux aux attentes des personnels.

