



Compte-rendu Questions diverses Comité technique de l'AEFE 3 décembre 2019

Présents pour le SNUipp : Alessandra Diakhate (Sénégal) et Vanessa Bohers (Allemagne) titulaires ;
avec Pierre Brezot, Bruno Ribard, et Clémence Chaudin (HDF).

Suite du compte-rendu du Comité technique → [CR-CT-AEFE_03-12-19.pdf](#)
(circulaires, notes, carte des emplois, ...)

Sommaire avec hyperliens pour accès directs (et hyperlien « Retour sommaire » en bas de page).

SOMMAIRE

Questions relatives à la gestion des personnels.....	2
Renouvellements de détachement.....	2
Avantage familial : montants inférieurs aux frais de scolarité.....	2
Prise en charge pour les visas.....	3
Maroc, CIMR (caisse de retraite marocaine).....	4
Maroc, CTE (Contrat de Travail Étranger).....	4
Questions relatives au droit syndical et à la représentation dans les instances.....	5
Madagascar, dialogue social, limitation du nombre de représentants.....	5
Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie.....	5
Formation : « M.A.T. », « accompagnants pédagogiques ».....	5
CAPEFE.....	6
Lycée Franco-Mexicain, formation initiale de Professeur des écoles.....	6
Maternelle, rôle des ASEM.....	6
Liban, Bolivie, Chili, modification du calendrier.....	7
L. F. Barcelone : statut d'auto-entrepreneur.....	8
Cône Sud, dialogue professionnel.....	8
L.F.Madrid, profils des postes de direction.....	9

Questions relatives à la gestion des personnels.

Renouvellements de détachement

(SNUipp-FSU) Au-delà de l'annonce faite par la DGRH, l'Agence a-t-elle reçu des garanties de la part du MENJ quant aux renouvellements des détachements de ses personnels du premier degré ? Quel est le calendrier prévu pour leur traitement ?

Réponse écrite de l'AEFE :

La décision d'accorder ou non les renouvellements de détachement relève de la seule compétence du ministère en charge de l'éducation nationale.

Une nouvelle procédure a été actée avec les services de la DGRH pour faciliter le traitement des demandes et accélérer la réponse apportée aux personnels. Les enseignants qui sont sûrs de ne demander que le renouvellement en 2020 vont voir leur demande transmise dès décembre 2019, après réception par la DRH.

L'objectif commun est de traiter un maximum de demandes de renouvellement de détachement avant la campagne de recrutement pour les nouveaux détachements.

Le SNUipp demande des précisions :

Pour ces enseignants, l'Agence a-t-elle des garanties de la part de la DGRH quant au renouvellement systématique, sans consulter les IA-Dasen ?

Comment seront considérées les demandes de renouvellement traitées en mars ? (Quelle différence de traitement ?)

Le DRH informe que plus de 700 demandes (environ la moitié) ont déjà été envoyées et que l'Agence reçoit les premières décisions de renouvellements.

Le directeur souligne le travail effectué en amont pour faciliter les renouvellements (ex. liste des renouvellements possibles envoyés à la DGRH dès septembre). L'objectif de l'AEFE reste 0 refus.

En réponse aux questions du **SNUipp-FSU**, le DRH confirme que toutes les demandes de renouvellements de détachements traitées avant fin janvier 2020, directement par la DGRH à Paris, ne seront pas soumises à l'avis des DASEN. Ils seront uniquement consultés pour la deuxième phase, celle des recrutements.

Pour les 79 demandes différées en attente des résultats des CCPL, le traitement sera plus incertain étant donné la masse de travail de la DGRH.

Le DRH a néanmoins pour objectif, avec la DGRH, que 100 % des renouvellements soient acceptés.

Avantage familial : montants inférieurs aux frais de scolarité

(SNUipp-FSU) Dans plusieurs pays, nous avons pu constater que l'avantage familial 2019/2020 est inférieur aux montants des frais de scolarité. Quelle modalité de correction peut être envisagée ?

(Le SNES-FSU a posé une question similaire : Les montants du dernier arrêté ne couvrent pas nécessairement les frais de scolarité demandés par les établissements une fois déduits les montants de CSG et CRDS. Une exonération du différentiel est-elle envisagée par l'Agence ?)

Réponse écrite de l'AEFE :

En tant qu'émolument, l'avantage familial est soumis à la CSG et à la CRDS et l'Agence n'a pas compétence pour décider d'une exonération.

La base de l'avantage familial correspond stricto sensu aux montants des droits de scolarité et des frais d'inscription annuelle majorés d'une prise en compte forfaitaire des coûts parascolaires des agents (6,43 % des frais de scolarité) et d'un forfait de 60 € (zone hors EEE).

Entre les rentrées 2018-2019 et 2019-2020, l'évolution des frais de scolarité laisse apparaître une augmentation moyenne (en monnaie locale) de +2,5 %. Cette progression est en moyenne de +3,8 % pour

les EGD et de +2,2 % pour les conventionnés et constitue l'effet prix.

Sur la même période, l'évolution du taux de change a été de +0,7 % (effet change).

Les montants des droits de scolarité retenus pour le calcul de l'avantage familial correspondent à ceux des établissements français d'enseignement primaire et secondaire de référence au sein du pays ou de la zone d'affectation des agents.

Une réflexion sur l'avantage familial devra s'ouvrir dans le cadre du groupe de travail prévu sur les accessoires de rémunération des personnels résidents.

La **FSU** souligne qu'elle n'a pas été informée d'un changement des modalités de calcul de l'Avantage familial. Elle a vérifié et a constaté un écart important avec les montants des frais de scolarité, à la charge des collègues. L'élément de réponse donné : "prise en compte forfaitaire des coûts parascolaires des agents (6,43 % des frais de scolarité)" est une nouveauté. On ne sait pas sur quoi elle est fondée. Il est surprenant qu'elle s'applique aux droits de première inscription.

Le secrétaire général répond que l'avantage familial est soumis à la CSG, CRDS car c'est un montant brut. Il précise surtout qu'il s'agit d'une décision de la Direction du budget (Bercy). C'était la condition pour avoir un arrêté, car faute d'arrêté, on aurait gardé les montants de l'an dernier.

La **FSU** rappelle que le montant net doit correspondre au minimum aux frais de scolarité. À Barcelone par exemple, il reste 200 à 300 € par an à la charge de l'agent. Elle dénonce le chantage de la Direction du budget. Elle rappelle que le décret 2002-22 s'applique, et donc que le montant de l'avantage familial "ne peut en tout état de cause être inférieur aux montants des frais de scolarité". **La FSU n'hésitera pas à appeler les collègues à ne payer que ce qu'ils perçoivent. Cela a déjà été fait par le passé.**

Le Secrétaire général comprend la position de la FSU et fait remarquer que les services de comptabilité seront mis en difficulté autant en local qu'en centrale. Il confirme l'urgence de réunir un groupe de travail sur l'avantage familial.

Prise en charge pour les visas

(SNUipp-FSU) Existe-t-il des règles établies en ce qui concerne la prise en charge des frais de visas pour le personnel employé dans un établissement du réseau AEFÉ en gestion directe ? Notamment pour l'Égypte et Madagascar ?

Réponse écrite de l'AEFE :

Les frais de visa des agents expatriés et de leurs ayants droit sont pris en charge par l'AEFE (bureau du recrutement et des voyages et missions) conformément aux dispositions du décret n°86-416 du 12 mars 1986 modifié fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'État des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif.

La prise en charge des frais de visa des agents sous contrat de résident et des agents de droit local n'est pas prévue par la réglementation.

Pour le **SNUipp**, s'il est normal que les expatriés bénéficient de la prise en charge, la différence de traitement expatriés/résidents/PDL reste injuste. Que ce ne soit pas "prévue par la réglementation" ne veut pas dire qu'on ne peut pas le prévoir quand c'est nécessaire.

À Madagascar, les frais de visa vont être élevés (plus de 300 € par an et par personne) et les démarches individuelles sont très compliquées. C'est pourquoi aucune entreprise à Madagascar ne laisse ses employés payer les frais et se débrouiller pour l'obtention du visa. L'attractivité du pays baisse depuis plusieurs années et cette décision ne va pas améliorer cet état de fait.

Le **SNUipp** demande donc que les frais de visa ainsi que les démarches soient pris en charge par l'AEFE pour les résidents et par les établissements pour les collègues recrutés locaux.

Les interventions sont bien notées.

L'Agence ne prendra pas en charge les frais de VISA pour les résidents, ce n'est pas prévu par les textes. Le **SNUipp** comprend en écoutant la réponse de la DRH, que les établissements peuvent donc le faire pour les PDL.

L'Agence répond que c'est une interprétation de notre part. Elle renvoie au dialogue social local.

Maroc, CIMR (caisse de retraite marocaine)

(SNUipp-FSU) Les personnels français ne pouvaient souscrire à la CIMR, c'est désormais possible. L'employeur pourrait-il racheter leurs années antérieures durant lesquelles ils ne pouvaient pas cotiser (comme ce fut le cas pour les personnels de nationalité marocaine il y a quelques années) ?

Réponse écrite de l'AEFE :

L'extension de la complémentaire retraite CIMR à l'ensemble des personnels de droit local a été actée en Assemblée Générale le 22 juin 2017 finalisant ainsi les décisions prises pour la mise en œuvre des mesures communes aux pôles marocains, proposées à l'issue de nombreuses réunions en groupes de travail.

Aucunement obligatoire, l'adhésion à la CIMR s'effectue sans rétroactivité depuis le 1er octobre 2017 et celle-ci n'est pas envisagée.

Maroc, CTE (Contrat de Travail Étranger)

(SNUipp-FSU) Comment l'Agence compte-t-elle régler les problèmes posés par la mise en place du CTE (affiliation à la CNSS, impôts marocains, renouvellement du CTE et limite d'âge) ?

Réponse écrite de l'AEFE :

À la suite des récentes négociations bilatérales entre les parties françaises et marocaines, il a été convenu que les personnels déjà en poste dans nos établissements bénéficient d'un dispositif simplifié quant à la régularisation de leur situation.

Pour ce qui concerne les nouveaux personnels, ils entrent pleinement dans le cadre commun et les établissements employeurs appliquent les procédures en vigueur au Maroc :

- l'ensemble des nouveaux personnels de droit local sont désormais affiliés à la CNSS par les établissements conformément à la législation locale ;
- la mise en place du CTE n'a pas d'effet sur le régime d'imposition des personnels des établissements toujours régi par la convention bilatérale de 1970 relative à la non double imposition. En l'occurrence, l'ensemble des agents de nationalité française du réseau éducatif sont imposables en France ;
- pour les renouvellements du CTE, la durée normalement prévue est de 5 ans ;
- dans le cas de personnels ayant plus de 55 ans, le CTE est accordé jusqu'à 60 ans. Le prolongement d'activités, au-delà de la limite d'âge légale de 60 ans au Maroc, peut être accordé par dérogation par le ministère de l'Emploi aux personnels concernés du réseau éducatif. Elle est en cours pour les personnels atteignant ou ayant déjà atteint la limite d'âge en 2019.

Le **SNUipp** souligne que les collègues sont rassurés pour la limite d'âge à 60 ans. Mais n'ayant pas eu de réponse localement, ils s'interrogent sur les effets des cotisations CNSS sur leur salaire, et si besoin, quelles seront les compensations prévues.

L'affiliation au régime obligatoire français semblerait possible bien que difficile, l'Agence envisage-t-elle cette démarche qui résoudrait les problèmes de double cotisation avec la CFE ?

Le secteur n'a pas les éléments pour répondre et reviendra sur la question.

Questions relatives au droit syndical et à la représentation dans les instances.

Madagascar, dialogue social, limitation du nombre de représentants

(SNUipp-FSU) Cette année, lors des commissions de dialogue social, le proviseur a demandé qu'un seul représentant par OS siège alors que certaines organisations ont 3 élus. Dans quelle mesure le proviseur peut-il limiter le nombre de représentants dans une commission de dialogue social ?

Réponse écrite de l'AEFE :

Lors de la première commission de dialogue social et conformément au Guide de Gestion des Personnels de Droit Local présenté au Comité technique du 2 février 2017, la cheffe d'établissement a proposé aux organisations syndicales un règlement intérieur en précisant la composition et les modalités de fonctionnement.

Le Règlement Intérieur a été adopté sans réserve, à l'unanimité, le 1er octobre 2019.

Cependant, les questions d'ordre individuel relèvent de la CCPL, à composition paritaire.

Le **SNUipp** précise que le dialogue social au Lycée français de Tananarive semble moins efficient qu'auparavant, ce que les représentants des personnels regrettent. Si le règlement intérieur n'a pas fait l'objet de "réserves", c'est parce qu'il a été présenté comme tel sans débat, comme imposé. Il n'a pas été adopté "à l'unanimité" puisqu'il n'y a pas eu de vote. Les représentants demandent donc la révision de sa composition, qui doit être basée sur la représentativité issue des élections.

La cheffe de secteur rappelle que ce règlement intérieur a été établi comme le préconise le Guide de Gestion des PDL. Mais suite aux précisions du **SNUipp**, elle annonce qu'il sera demandé au chef d'établissement de le présenter à nouveau pour être soumis au vote.

Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie.

Formation : « M.A.T. », « accompagnants pédagogiques »

(SNUipp-FSU) Alors que des dispositifs sont présentés dans plusieurs zones, l'AEFE prévoit-elle un cadrage pour définir précisément le rôle des "accompagnants pédagogiques" ou des "maîtres d'accueil temporaire" ? Des indemnités et des décharges sont-elles prévues pour cette fonction ?

Réponse écrite de l'AEFE :

Le service pédagogique de l'Agence travaille actuellement avec les chefs de secteurs géographiques et la DRH sur les modalités de définition et de valorisation du rôle d'accompagnant pédagogique/maitre d'accueil temporaire pour une approche formalisée dans le réseau ; le principe envisagé est bien celui d'une indemnité.

Le **SNUipp** a effectué une consultation de ses adhérents sur ce sujet. Les dispositifs existants sont très divers. Les collègues y sont plutôt opposés, probablement faute de cadrage, et par crainte de remplacer les dispositifs de formation et les formateurs. Les MAT doivent être encadrés et pouvoir s'appuyer sur des formateurs, et non les remplacer.

Le **SNUipp** veut savoir si cette approche formalisée fera-t-elle l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.

L'Agence répond : "Oui."

CAPEFE

(SNUipp-FSU) Quelle a été la participation de l'AEFE dans l'élaboration du CAPEFE par le MENJ ? Quelle valeur l'AEFE donnera-t-elle à la certification pour participer à l'enseignement français de l'étranger mise en place par le MENJ lors des futures campagnes de recrutement ?

Réponse écrite de l'AEFE :

Le service pédagogique de l'Agence a été représenté au groupe de travail interministériel sur cette certification.

L'Agence considérera la détention de ce certificat au même titre que tout élément susceptible de favoriser l'exercice des fonctions liées à un poste donné, sans en faire un prérequis, étant précisé que l'Agence n'est pas en charge du recrutement des personnels de droit local dans les établissements autres que les EGD.

Au vu du résultat, avec lequel le **SNUipp** n'est pas du tout d'accord, il interroge l'Agence sur sa participation et son apport à ce CAPEFE dans lequel l'aspect pédagogique est complètement absent. Qu'est-ce qui favorise l'exercice des fonctions d'enseignement dans ce certificat ?

Le service pédagogique répond qu'il ne s'agit pas d'un diplôme mais d'une certification. Pour l'Agence, cette certification sera le signe d'une "appétence" et sera considérée comme un élément de motivation du candidat, non comme un diplôme.

La **FSU** précise que lors du Comité Technique Ministériel (MENJ), l'ensemble des organisations syndicales, sauf une, a voté contre ce texte. Ce vote montre l'opposition de la profession au CAPEFE.

Lycée Franco-Mexicain, formation initiale de Professeur des écoles

(SNUipp-FSU) Une formation interne rémunérée est proposée au Lycée français de Mexico pour devenir "professeur des écoles". Celle-ci est accessible sur concours. L'AEFE est-elle informée de cette formation ? La cautionne-t-elle ? Comment est-elle encadrée et organisée ?

Réponse écrite de l'AEFE :

L'AEFE est informée de ce dispositif qui prévoit l'intervention d'un établissement du supérieur français. L'ensemble est donc amené à s'inscrire dans une convention entre l'Agence, le réseau des Inspe et le lycée français de Mexico au titre des dispositifs de partenariat avec l'enseignement supérieur, pour formalisation et pilotage depuis l'Agence.

Le **SNUipp** remarque que ce dispositif est lancé avant d'être cadré, que tout est présenté "officiellement" (LFM, INSPE, « professeur des écoles ») sans qu'une convention soit formalisée. Tout cela est extrêmement flou.

Le **SNUipp** demande : Que fait l'Agence ? Qui fait quoi dans ce dispositif ? Quels dispositifs pilote l'Agence ? Qu'en sera-t-il des IFR qui vont ouvrir le mois prochain ?

La cheffe du service pédagogique répond qu'il s'agit d'une initiative du Lycée franco-mexicain en lien avec une INSPE. Le service pédagogique a demandé à avoir un interlocuteur unique auprès du réseau des INSPE. L'Agence réfléchit à une convention de formation avec ce réseau. Ce dispositif y sera intégré et piloté par l'Agence.

Maternelle, rôle des ASEM

(SNUipp-FSU) Afin d'éviter toute confusion voire conflit, tout en valorisant les compétences des personnels, ne serait-il pas pertinent de définir les attributions et responsabilités respectives des ASEM et des enseignants dans la classe et dans l'école ?

Réponse écrite de l'AEFE :

S'agissant du référentiel de compétences de l'enseignant, l'arrêté du 1er juillet 2013, paru au Journal officiel du 18 juillet 2013 et intitulé « Référentiel des compétences professionnelles des métiers du

professorat et de l'éducation » reste évidemment d'actualité.

S'agissant des ASEM, les fiches métier existent dont une, mise à jour le 23/07/2018 sur le site « Emplois publics.

Tout en rappelant l'appartenance de l'ASEM à la communauté éducative, cette fiche reprend assez classiquement:

- ses missions principales (assiste l'enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants (aide pédagogique), assure aussi la propreté des locaux et du matériel de la classe (aide technique).
- ses activités (aide à l'enfant dans l'acquisition de l'autonomie, surveillance de la sécurité et de l'hygiène des enfants, assistance de l'enseignant dans la préparation et/ou l'animation des activités pédagogiques, aménagement et entretien des locaux et des matériaux destinés aux enfants, accueil avec l'enseignant des enfants et des parents ou substituts parentaux, éventuellement, encadrement des enfants avant, pendant et après le repas).
- ses compétences (identifier les besoins des enfants à partir de 2 ans, accompagner l'enfant dans ses apprentissages scolaires au quotidien et l'apprentissage de son autonomie, appliquer les règles d'hygiène et de sécurité, assurer la sécurité des enfants lors des déplacements pendant le temps scolaire, préparer des supports pédagogiques selon les consignes de l'enseignant, participer et/ou animer des activités sous la responsabilité de l'enseignant, fabriquer des éléments éducatifs simples, appliquer le protocole d'entretien, gérer les matériels éducatifs et le stock des produits d'entretien, mettre en oeuvre un programme de travail en fonction des besoins de la classe).
- ses savoir-être (qualités relationnelles avec les enfants et les enseignants, adaptabilité et polyvalence, patience, pédagogie)

Toutefois, les dispositions du droit local parfois, des clauses de conventions collectives ou de contrats des personnels de droit local plus souvent, définissent le contenu des missions des différentes catégories de personnel des établissements d'enseignement français à l'étranger. Cette compétence relève des organismes employeurs.

Liban, Bolivie, Chili, modification du calendrier

(SNUipp-FSU) Dans quelle mesure peut-on modifier le calendrier scolaire en cours d'année ? Quelles sont les modalités pour décider de la nécessité et de la mise en place de jours de rattrapage : consultation du Conseil d'établissement et de l'Agence, rémunérations supplémentaires... ?

Réponse écrite de l'AEFE :

En pareille hypothèse, l'information doit être délivrée par l'établissement au secteur géographique, au service pédagogique et à l'IEN de zone, ainsi qu'à l'établissement mutualisateur.

Afin de respecter le nombre de jours de classe annoncé aux familles, le recours à un/des jours de substitution est soumis au conseil d'établissement (ou d'école). La demande est ensuite transmise à l'IEN pour avis.

A réception de l'avis de l'IEN, l'établissement soumet ensuite son calendrier modifié au visa du poste diplomatique. Une fois visé par ce dernier, l'établissement le transmet au service pédagogique ainsi qu'au secteur géographique concerné. Il s'agit de l'application de la procédure découlant de la note 2070 accompagnant la dernière NDI relative aux calendriers scolaires.

La compensation d'un jour de congé (qui devait être travaillé) par un jour travaillé (qui ne devait pas l'être) ne justifie pas une rémunération supplémentaire.

Pour le premier degré, le **SNUipp** tient à rappeler son opposition à ce dispositif de rattrapage. Travailler six jours par semaine n'est particulièrement pas adapté au rythme des élèves de l'élémentaire. Le **SNUipp** est donc opposé à ces récupérations pédagogiquement inefficaces voire inutiles, qui ne sont que purement comptables.

L. F. Barcelone : statut d'auto-entrepreneur

(Sgen) L'établissement voit émerger un nouveau statut des personnels : celui d'auto-entrepreneur. Le Sgen-CFDT s'émeut vivement de ce type de relation contractuelle : un emploi de salarié de l'établissement ne peut-il pas être proposé très rapidement aux agents concernés ?

Réponse écrite de l'AEFE :

Pour des besoins nouveaux de l'établissement, il arrive que le lycée de Barcelone externalise certains services en faisant appel à des professionnels indépendants. Lorsque le besoin s'avère pérenne et que la quantification est précisée, la création d'un poste en recrutement local peut alors être envisagée, dans le cadre contraint du plafond d'emploi.

La **FSU** intervient sur cette question. Elle précise que le statut d'auto-entrepreneur n'est pas prévu dans le guide des PDL. Elle demande à l'Agence de réaffirmer que ce statut n'a pas sa place dans les établissements, a fortiori dans les EGD. S'il peut y avoir recours à l'externalisation des services avec des entreprises ayant leurs propres salariés, en revanche, il n'est pas acceptable de demander à des personnes de se placer sous le statut d'auto-entrepreneur afin de travailler dans l'établissement. Le secteur Europe reviendra vers l'établissement, car il n'avait pas compris qu'il s'agissait de personnels chargés d'enseignement. Le Secrétaire général conclut : si le recours à l'externalisation est possible, le recours à l'auto-entrepreneuriat pour les enseignants est exclu de la politique de l'Agence.

Le Sgen n'a rien à ajouter, si ce n'est que c'est une préoccupation importante quant au glissement vers la précarisation (exemples des Instituts).

Cône Sud, dialogue professionnel

(SNUipp-FSU) Lors d'échanges entre un panel représentatif d'enseignants et des membres de direction et/ou des IEN, les professeurs peuvent-ils pointer les difficultés de terrain dans la prise en charge des élèves à besoin particulier afin de chercher collectivement à l'améliorer sans voir remettre en cause leur professionnalisme et leur engagement ?

Réponse écrite de l'AEFE :

Il va de soi que la professionnalité des enseignants doit être respectée en toute occasion. Aussi bien du point de vue de leurs droits que de leurs devoirs.

Le cas particulier qui semble sous-tendre la présente question ne saurait justifier la moindre généralisation.

Dans le cas d'espèce, la situation renvoie à une interprétation personnelle faisant suite à des échanges conduits lors d'une réunion. A la suite de cette réunion, un enseignant se serait plaint auprès de son chef d'établissement, qui a relayé cette expression auprès de l'IEN compétent environ deux mois après les faits. Aucun écrit n'a été communiqué à l'appui de ces échanges, et aucune audience syndicale n'a été sollicitée.

L'IEN interrogé a immédiatement proposé un entretien à l'enseignant par l'intermédiaire de son chef d'établissement, afin de lever toute ambiguïté sur la nature des propos échangés, proposition qui aurait été refusée par l'intéressée.

Il paraît donc difficile de répondre à cette demande individuelle, et inenvisageable d'en tirer la moindre généralité, sinon pour rappeler qu'il n'y a rien d'anormal pour un(e) enseignant(e) de se sentir démuni(e) face à la nécessité d'accueillir un élève « à gros besoins éducatifs particuliers », avec lesquelles il/elle n'a aucune familiarité.

Le **SNUipp** a précisé que la proposition d'entretien a été refusée par la collègue sur nos conseils dans la mesure où il y aurait une différence de point de vue entre le chef d'établissement et l'IEN dont l'enseignant pouvait faire les frais. Il convient donc de préserver cette collègue.

Le secteur prend note.

L.F.Madrid, profils des postes de direction

(SNUipp-FSU) Les proviseurs à l'étranger peuvent-ils transformer des fiches de poste définies par l'AEFE en cours de mission ? À Madrid, les missions d'encadrement des classes élémentaires des directeurs d'école étaient clairement définies par cycle. Elles ont été modifiées et génèrent des problèmes pour le travail des équipes par cycle et par niveau. Comment ces modifications ont-elles été validées en l'absence d'évaluation connue ?

Réponse écrite de l'AEFE :

Les indications sur la fiche de poste peuvent évoluer en fonction des évolutions des établissements.

Dans le cas évoqué, l'organisation adoptée facilite le travail de conception du projet d'école au niveau de la direction (meilleure vue d'ensemble : suivi des élèves, cohérence de la liaison inter-cycles, facilité dans la conception des parcours culturels, citoyens et de santé, etc.). La décision prise était dictée par le souci d'une meilleure coordination entre les directrices et de refus de clivage ou de cloisonnement professionnel à l'intérieur de l'école.

Il s'agit de choix légitimes et cohérents du point de vue du fonctionnement général de l'établissement, dont le proviseur est responsable.

Le **SNUipp** précise que le bilan de ce dispositif n'a jamais eu lieu, ni avec les équipes en Conseil des maîtres par exemple, ni par l'administration, malgré les relances des collègues. Les avantages énoncés ici ne sont pas perçus localement, les équipes en subissent plutôt les inconvénients.

L'Agence retient la proposition de faire un bilan : ce sera demandé à l'établissement.

