



# COMITÉ TECHNIQUE DE L'AEFE

## mardi 20 juin 2017

### Déclaration Liminaire du SNUipp - FSU

Monsieur le Directeur, Mesdames et messieurs les membres du comité technique de l'Agence,

Ce CT voit l'aboutissement de plusieurs textes préparés en amont en groupe de travail avec les organisations syndicales. Un nouveau texte circulaire instance définissant enfin formellement les commissions hygiène sécurité et condition de travail des établissements et tentant d'établir fonctionnement homogène sur ce point, ainsi que la cellule de formation continue. Redéfinition des circulaires autorisation d'absence et temps partiel faisant progresser certains droits des personnels à l'étranger en leur proposant une adaptation de ceux des personnels en activité. Réécriture de la circulaire avantage familial prenant en compte les DPI. Modification du décret 2002 22 visant à mettre sur pied d'égalité enseignants du primaire et du secondaire, qui portent tous le titre de professeurs... On ne peut que se féliciter de ces initiatives de la part de l'Agence, qui au terme d'échanges longs mais constructifs et sérieux, a su reconnaître la légitimité de nos revendications. La possibilité de cette île de dialogue a sans doute aussi été ouverte, reconnaissons-le, grâce à une équipe de direction renouvelée.

Malheureusement, cette bonne volonté contraste fortement avec un contexte de retour de tentation autoritaire, tant de la part de la hiérarchie sur le terrain que du ministère de l'éducation nationale. Une époque difficile semble s'être mise en marche, et l'outil choisi le rouleau compresseur, au nom du fait du prince... ou de l'empereur!!!. Nous le déplorons. Une totale absence de volonté de dialogue semble régner au niveau de certains postes diplomatiques en CCPL (par exemple en Espagne). Le passage en force est employé par les équipes d'encadrement des établissements au moment de la constitution et de l'attribution des classes ou des espaces (à Moscou, en Arabie Saoudite, à Dakar...). L'administration ne respecte pas les textes qu'elle a elle-même établis (par exemple à Ankara). Le ministère de l'Education Nationale, droit dans ses bottes et dans une méconnaissance parfaite des plans de formation et des personnels du réseau, refuse la possibilité de détachement et de recrutement à des collègues installés présents sur place. Au nom d'une indispensable "épreuve du feu" en France après titularisation ! Alors que les collègues touchés ont souvent derrière eux entre cinq et dix années d'enseignement dans

nos établissements... Les Inspecteurs d'Académie des départements déficitaires et les recteurs font des économies de bouts de chandelle sur leurs postes d'enseignants, cherchant par tous les moyens à faire rentrer des collègues en leur refusant le détachement, sans proposer les délais nécessaires pour réenvisager le retour et la suite de la carrière. La gestion semble s'opérer pour beaucoup de manière inhumaine et arbitraire, c'est en tout cas le ressenti de nombreux collègues.

Les nouvelles orientations définies dans le cadre du PPCR, pour l'évaluation des enseignants détachés à l'étranger à partir de septembre 2017, font d'ailleurs, dans ce contexte, craindre une certaine perte d'objectivité. Même si l'Agence donne, c'est à souligner, une possibilité de recours en CCPC, il est à souhaiter que les équipes d'encadrement sauront prendre la mesure de ce nouveau pouvoir qui leur est accordé. Certains parlent déjà pour le réseau, en ce qui concerne les personnels du premier degré, d'une expérimentation grandeur nature de l'autonomie que l'on veut donner aux établissements en France. Il va de soi que le SNUipp affirme son désaccord vis à vis de l'application à l'étranger de ce système particulier de bonifications d'avancement. En effet, en impliquant autant d'évaluateurs différents, dont certains n'entrent même pas dans les classes au moment des rendez-vous de carrière, le SNUipp craint fortement que les enseignants à l'étranger soient défavorisés par rapport à leurs collègues exerçant en France. Les enseignants résidents risquent de se retrouver perdants par rapport à leur évolution de carrière. Carrières discontinues, risque d'avancement ralenti, détachement aléatoire, il faut arrêter d'assimiler la grande majorité des enseignants de l'étranger à des privilégiés. Le travail considérable effectué en amont de ce CT pour adapter quelques droits en faveur de nos collègues de l'étranger, en est une preuve supplémentaire.

Lecture des 3 liminaires SE-Unsa / SNES-SNEP / SNUipp

Le secrétariat de séance est assuré par le Secrétariat général, le secrétariat adjoint par le SNES.

Déclarations liminaires : UNSA - SNES - SNUipp.

### **1. Approbation du compte rendu de la séance du 2 février 2017**

Le SNUipp remercie les rédacteurs pour la qualité de ce compte rendu.

**Adopté à l'unanimité**

### **2. Approbation du procès-verbal des avis de la commission interne des personnels des services centraux du 16 juin 2017**

La FSU précise qu'elle accepte la validation du PV des avis au lieu du Compte Rendu complet (à valider au prochain CT), comme décidé lors de la commission du 16 juin, en raison des délais trop courts du calendrier.

Le projet de cartographie des emplois au sein des services centraux (avec répartition des postes par catégorie de responsabilité et selon les grades de référence proposés) a été adopté à l'unanimité

Le projet de charte du télétravail, adopté à l'unanimité, sera mis en place au sein des services centraux de l'AEFE à partir du 1er septembre 2017.

Cependant deux questions restent à régler, le gel des contrats pour les détachés à l'Agence, et les délais très importants pour les contractuels et vacataires pour percevoir les Allocations de Retour à l'Emploi (entre 4 et 6 mois). L'Agence étudie les moyens de

raccourcir les délais de décision d'attribution de cette ARE, (avec Pôle Emploi et le prestataire "Info-décision") à partir de laquelle l'Agent Comptable pourra verser une avance sur cette ARE, de l'ordre de 60% du montant : le SNES remercie mais trouve que 80% serait mieux.

**Adopté à l'unanimité**

### **3. Mise à jour du règlement intérieur du comité technique**

Mme Hénon précise qu'il s'agit d'explicitier dans le règlement intérieur la nouvelle organisation de la transmission des documents et de la dématérialisation sur la plateforme Claroline.

Le SNES demande au moins un jeu papier de l'intégralité des documents en séance, la notification par une alerte "Claroline" quand il y a des modifications sur les documents en ligne, ainsi qu'un compte au nom du syndicat et pas uniquement au nom des titulaires. Le SNUipp s'associe à cette demande et principalement pour la création d'un compte syndicat.

Le directeur affirme que le but est d'aller vers de moins en moins de papier. L'Agence réfléchit à la fourniture de tablettes, dans l'attente des ces "avancées techniques", un jeu papier de tous les documents pourra être fourni en séance.

M. Signoles est d'accord pour une adresse générique par organisation syndicale.

**Adopté à l'unanimité**

### **4. Prolongation des mandats des commissions consultatives paritaires**

#### **Information**

Il s'agit de prolonger le mandat des membres des CCP, centrales et locales, entre les mois de septembre et décembre 2018 en attendant les nouvelles élections.

Le SNES demande de bien préciser dans les différents pays qu'il s'agit de listes mises à jour chaque année en fonction du mouvement des enseignants. Les organisations élues disposent des sièges comme elles le souhaitent.

### **5. Suivi de CT**

#### **Information**

#### **a) Instruction générale relative au recrutement des résidents**

Le DRH invoque la nécessité de faire évoluer encore une fois cette IGRR, notamment en ce qui concerne les néo-titulaires et la prise en compte des notes pédagogiques/administratives (qui vont disparaître) dans les barèmes. Un groupe de travail sera mis en place avec les syndicats dès septembre à ce sujet, qui prendra en compte un bilan de l'année écoulée et les nouveaux impératifs, et fera un retour aux CCPL.

Cette instruction devra être finalisée avant mars 2018 et la nouvelle campagne de recrutement.

**Le SNUipp et le SNES présentent les résultats de l'enquête FSU menée dans le réseau fin mai à propos des CCPL** : le bilan est présenté brièvement et remis en version papier au DRH.

Lors de cette présentation, le SNUipp précise que 52 pays ont participé et il y a eu plus de 60 réponses, une des préoccupations étant le barème inexistant dans 10% des CCPL !

Le SNES soulève la question des documents pris en compte lors du classement et qui ne sont absolument pas objectifs : lettre de motivation, lettre de recommandation. Il serait bien d'avoir un cadrage en amont. Il souligne les divergences non résolues que signalent de nombreux commissaires paritaires. Par ailleurs, 25% des postes étaient profilés dont au moins la moitié sans aucune justification apparente.

La FSU insiste sur la nécessité absolue de donner plus de temps de préparation aux commissaires pour étudier les dossiers.

#### b) - Modification du décret n° 2002-22

Pour ce qui est de l'avantage familial, modification proposée permettant compatibilité de versement d'allocations à un parent fonctionnaire d'un état autre que la France et versement de l'AF à son conjoint résident AEFÉ. Cette modification, selon le service juridique de l'AEFE, coûterait 48 000 € annuels pour 15 agents en Turquie, en Allemagne et au Sénégal, à raison de 3200 € par agent en moyenne.

Le SNES demande si on considère des conjoints mariés ou pacsés. Le service juridique finalisera cette demande avec la DRH.

Pour ce qui est de la partie ISAE, le SNUipp se félicite de la modification de l'article 15 du décret 2002-22 car c'est une avancée demandée pour rectifier la rupture d'égalité lors des congés maladie entre professeurs du premier et second degré. Cependant, il mentionne qu'il a rappelé, lors des CT précédents, le corpus des textes relatifs au maintien du régime indemnitaire des fonctionnaires en situation de congés, et que celui-ci intégrait a priori les personnels couverts par le décret 2002-22. Il continue à penser que la réécriture du décret 2002-22 n'était pas indispensable. Il souligne à l'Agence qu'il se réserve le droit de réclamer juridiquement le remboursement à tous les intéressés des sommes indûment perçues sur l'ISAE lors des congés maladie.

- Qu'en est-il du paiement par l'AEFE des primes statutaires pour les personnels administratifs sous contrat de résident ? (SNES-FSU)

Selon le DRH, une prime ne peut être versée à un agent que si elle est mentionnée dans le décret 2002 - 22, ils vont donc demander une modification en ce sens.

Le SNES répond que les délais pour ces modifications sont très longs, les primes sont très variées dans les corps d'origine, lesquelles seraient transposées?

M. Signoles va demander qu'une cartographie d'emplois des résidents administratifs soit mis à l'ordre du jour pour répondre à la question de l'UNSA.

Il s'agit d'analyser et de recenser les collègues concernés pour vérifier quelles primes doivent être intégrées, déjà fait pour les comptables publics.

## 6. Problématique des détachements pour la rentrée 2017

M. Pujol fait le point suivant :

**Expatriés : 4 refus de détachement fermes au primaire, 5 arrêtés de détachement en attente,**

2 arrêtés en attente au secondaire

**résidents : 787 propositions de postes en détachement, pour le moment 569 réponses et**

arrêtés pris

56 dossiers encore en attente au 1er degré. **111 refus de détachement**, 30 recours ont été déposés et 9 ont abouti.

Le DRH annonce qu'une consigne claire sera envoyée aux chefs d'établissement à partir du 20 juin pour prendre la décision de passer au suivant sur la liste. Mais il sera demandé de gérer au cas par cas localement. Un gel du poste non pourvu est encore possible.

La DRH est en relation avec le MEN tous les jours. Un rendez vous est prévu dans quelques jours entre Mme Gaudy, DRH du MEN, et le Directeur et le DRH de l'AEFE .

Par ailleurs, le Directeur de l'Agence va rencontrer le nouveau Ministre de l'Europe et des Affaires Étrangères. Il pourra ensuite s'entretenir avec le nouveau Ministre de l'Education nationale à ce propos. Il pense que c'est au niveau politique qu'il y aura des réponses globales. Il souhaite aussi rencontrer les nouveaux députés de l'étranger.

Le SNUipp est conscient que l'AEFE fait tout pour obtenir le détachement des personnels recrutés mais il s'agit d'une situation très problématique, notamment pour les ex-recrutés locaux néo titulaires, avec une gestion par le MEN ubuesque parfois (on connaît un cas où un néo titulaire a été détaché dans un établissement et, ou un autre néo titulaire du même département a obtenu un refus). Des personnels compétents, disponibles, présents sur place qui se voient proposer un poste essuient des refus alors qu'ils ne pourront prendre un poste dans leur département à la rentrée: on touche là vraiment toute l'absurdité du système de gestion administrative français.

Les échanges avec les adjoints de Mme Gaudy (qui n'a pas daigné nous recevoir) ont été de bonne qualité. Malgré cela la liste des collègues ayant passé leur concours en 2014 et titularisés en 2015, sur laquelle les responsables du MEN seraient prêts à révision éventuelle, ne correspond pas à celle du SNUipp. Il s'agit en particulier du cas des collègues qui n'ont pas demandé un premier détachement après leur titularisation.

Le SNES remercie l'Agence pour le suivi des dossiers et son intervention, par contre il estime que ce lien resserré avec le MEN n'est pas suivi d'effet, ce n'est que de l'affichage, il manque un cadrage. Il s'agit de préciser qui on détache et comment, il faut qu'il y ait un titulaire sur un poste disponible. Il souligne la priorité à donner à l'opérateur public. Le SNES demande de geler les postes des ex-recrutés locaux de retour de concours au moins un an, pour qu'il puissent postuler dans les mêmes conditions l'année suivante. Le DRH prévient que le risque d'un trop grand nombre de poste gelés est d'attirer l'oeil de la tutelle. Des postes sont encore à supprimer en phase 5 de carte des emplois après la rentrée.

Le DRH va contacter les chefs d'établissement pour vérifier sur place pour les situations des neo titulaires et les possibilités, ou pas, de pourvoir les postes.

Le SNUipp/FSU rejoint le SNES sur la priorité à donner à l'établissement public, mais il faut absolument une négociation au niveau local en fonction des listes d'attente ou pas avant de tout geler, car ces postes risquent d'être fermés lors des prochains CT. Sur les 111 postes concernés, on passerait au suivant, sauf si situation locale particulière..

La FSU demande de rappeler aux présidents de CCPL d'informer les commissaires quand on passe au candidat suivant.

**Information**

## 7. Carte des emplois – 4ème phase 2017-2018

AVIS Contre à l'unanimité

Le secrétaire Général présente cette carte des emplois.

En ce qui concerne les expats en 2017, il y a eu 17 fermetures en novembre, le solde pour les résidents est de 0.

Le solde est positif en février, il sera sans doute à rééquilibrer en novembre. Les postes vacants en septembre risquent fort d'être fermés. En tout cas, le secrétaire général évoque 15 postes de résidents encore "en trop" malgré les 10 fermetures de résidents de la carte scolaire 2017/2018 4eme phase

total 1 <sup>er</sup> degré à l'issue de la phase 4 carte des emplois 2017/2018				
	fermetures		ouvertures	
	expat	résidents	expat	résidents
	5	29	4	22

### Secteur Afrique

Le chef de secteur a fait une présentation générale, aucun point ne concernait le 1er degré.

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Total			0	0	0	0

#### Angola, Luanda

A l'école de Luanda en Angola, le poste de PE non pourvu du fait de ce problème de refus de détachement sera-t-il gelé pour l'année scolaire 2017-2018 ?

.

#### Sénégal, Dakar

En raison d'un refus de détachement tardif (le 31 mai), et dans l'éventualité que personne ne soit recruté, le poste de résident sera-t-il gelé?

Le chef de secteur précise pour les situations du Sénégal et d'Angola que consigne a été donnée à tous les chefs d'établissements : les postes ne seront pas fermés mais gelés.

Le SNUipp/FSU demande dans tous les cas d'aller au bout du bout de la liste de la CCPL.

### Secteur Amériques

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents

Canada	Montréal	Collège Stanislas	1 directeur			
Venezuela	Caracas	Lycée Français collège Francia		1 adjoint		
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Canada Montréal Stanislas

En ce qui concerne la fermeture du poste de directeur expatrié le SNUipp a posé la question de manière officielle : quelles seront les responsabilités exactes du nouveau "super directeur" appelé à en remplacer deux, ainsi que les titres réels de chacun, la responsable des activités périscolaires n'étant apparemment pas directrice ?

Le secteur confirme qu'on revient à la situation d'il y a 3 ans : la gestion de l'extrascolaire est très lourde à Stanislas, après cette fermeture il y a parallèlement le recrutement en local d'une personne en charge de tout le périscolaire, dont ne sera pas chargé le directeur expatrié (uniquement la gestion pédagogique des 40 classes).

### Toronto

Il n'y a pas de suppression de poste de résident.

### Secteur Maghreb - Océan Indien

Le chef de Secteur apporte les indications suivantes : il s'agit de régularisations techniques, de fermetures, ou de transformations,

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Madagascar	Tuléar	Collège Etienne- de- Flacourt		1 adjoint		
Maroc	Casablanca	Ecole Claude- Bernard		1 adjoint		
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Madagascar, Tuléar

Pour le poste de Tuléar, c'est celui que laisse notre collègue récemment et trop tôt disparu. Le taux d'encadrement était déjà inférieur à 50%, mais là, cet établissement va s'apparenter à un "Partenaire"...

Le chef de secteur précise qu'il s'agit d'une demande de fermeture qui vient du comité de gestion. Celui-ci a souhaité garder la personne en contrat local qui a pris la succession du remplacement du collègue car elle donnait satisfaction, cela va de plus engendrer moins de frais. Le taux d'encadrement est effectivement de moins de 50%, 4 résidents pour 9 classes, dont le directeur qui est déchargé à mi-temps.

### Maroc, Casablanca

Il s'agit de la transformation d'un poste de résident à l'école Claude Bernard en résident anglais à Lyautey. Le poste de résident de Marc Leconte est transformé en poste de contrat local: le taux de résident qui est d'environ 60% diminue pour tendre vers les 50% dans cette école.

Les collègues du Maroc se demandent pourquoi l'école Cézanne de Rabat qui reçoit les enfants de diplomates a un taux d'encadrement de résidents de 96%.

Le chef de secteur affirme que selon le mode de calcul de l'Agence le taux d'encadrement est de 80% à Claude Bernard (l'agence comptant tous les titulaires), il n'est pas étonné que d'autres écoles soient mieux pourvues.

### Secteur Asie-Moyen-Orient

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Oman, Mascate

Qu'en est-il de la suppression éventuelle du poste d'expatrié directeur toujours non pourvu ? Il n'y a pas de suppression, mais l'actuelle directrice reste à Oman sur un très intéressant poste d'adjoint en contrat local ; ceci, selon le secteur Asie, a motivé le refus de la nouvelle collègue à qui le poste était initialement proposé !

L'établissement va recruter un directeur en local (un contrat local de plus !). Le chef de secteur précise toutefois que le poste d'expatrié sera pourvu l'année prochaine.

### Japon, Tokyo

Les collègues s'inquiétaient de la suppression d'un poste de résident voté en CE, malgré les effectifs en hausse et deux ouvertures de classes en primaire à la rentrée. Le vote du CE était majoritairement opposé à la fermeture.

Cette fermeture a disparu de cette carte des emplois.

A notre demande de précisions, Madame Mac Lorin, chef de secteur Asie, précise que compte tenu de l'opposition du comité de gestion, du vote en CE et en raison de l'augmentation des effectifs à Tokyo, l'Agence a préféré ne pas fermer ce poste. Elle souligne que le SNUipp doit se réjouir de la décision, le HDF le lui confirme...

### Secteur Europe

Bilan du secteur : 4 fermetures, 1 ouverture

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents



Royaume-Uni	Londres	Lycée français Charles de Gaulle		1 adjoint		
Turquie	Istanbul	Lycée français Pierre Loti		1 adjoint		
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Allemagne Düsseldorf

L'Agence envisage-t-elle de réduire, ces toutes prochaines années, le nombre de postes de résidents existants au LfdD, si oui combien et lesquels (départs à la retraite, non renouvellement de contrats...) ?

M. Vidal chef du Secteur Europe répond qu'aucune fermeture n'a été envisagée ....à ce CT !

### Turquie Istanbul

Pierre Loti une seule suppression de poste. Deux départs tardifs de résidents.

Le secteur confirme qu'il n'y a qu'une fermeture suite à ce départ tardif et en raison d'une baisse des effectifs (une fermeture de classe). L'autre poste n'a pas été fermé, il sera pourvu en local et gelé.

**5 votes contre**

### 8. Carte des emplois – 1ère phase 2018-2019

M. Signoles précise que d'habitude dans cette phase ne sont traités que les postes d'expatriés, cette fois en raison du déconventionnement de Calgary des postes de résidents sont concernés, il ya aussi des ouvertures ponctuelles.

Le SNES/FSU remarque que beaucoup d'EEMCP2 glissent d'établissement à pays ou de pays à zone.

Le DRH répond qu'il s'agit d'une demande de la tutelle de décharge pour raison de formation même en établissement..

<b>total 1<sup>er</sup> degré phase 1 carte des emplois 2018/2019</b>				
	<b>fermetures</b>		<b>ouvertures</b>	
	<b>expat</b>	<b>résidents</b>	<b>expat</b>	<b>résidents</b>
	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>0</b>

### Secteur Afrique

M Girard chef du secteur Afrique précise que toutes les 4 fermetures de EEMCP2 sont compensées par une ouverture de poste de résidents, sauf une.

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents

Afrique du Sud	Johannesburg	Lycée français Jules-Verne			1 EMFE 1 CPAIEN	
Mali	Bamako	Lycée français Liberté			EMFE	
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

### **Afrique du Sud Johannesburg**

La mission de l'EMFE est étendue au Cap et Pretoria, cela en raison des effectifs en hausse.

Le 2ème CPAIEN de zone (le premier est à Addis Abeba), devra couvrir les petits établissements du sud de cette zone très vaste (Zimbabwe, Angola, ....).

### **Mali Bamako**

Cet EMFE aura compétence avant tout pour suivre les établissements partenaires de Bamako.

### **Secteur Amériques**

Présentation du secteur : 2 directeurs (Cuba et Nicaragua) sont transformés en personnels de direction (proviseurs) à la rentrée 2018 en raison de la montée au fil des ans en homologation.

Les fermetures de ces postes d'expatriés vont toutefois s'accompagner de la création de deux postes de directeurs résidents, qui seront ouverts lors des prochains CT.

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents

Canada	Calgary	Lycée louis Pasteur		10 adjoints			
Chili	Santiago	Lycée Antoine-de-Saint Exupéry			1 EMFE 1 Directeur		
Colombie	Bogota	Lycée français Louis Pasteur			1 EMFE		
Cuba	La Havane	Ecole Française	1 dir. faisant fonction de chef d'ét.				
Guatemala	Guatemala Ciudad	Lycée français Jules Verne			1 EMFE		
Mexique	Zapopan Guadalajara	Lycée français de Guadalajara		1 Directeur	1 EMFE 1 Directeur		
Nicaragua	Managua	Lycée franco-nicaraguayen Victor Hugo	1 dir. faisant fonction chef d'ét.				
<b>Total</b>				<b>2</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

### **Mexique Guadalajara**

Le SNUipp signale que les collègues du premier degré sont satisfaits de cette transformation et de cette ouverture.

### **Cuba La Havane**

Le SNUipp exprime sa satisfaction pour l'ouverture du poste de proviseur, il faut par contre prévenir le collègue directeur faisant fonction qu'il reste directeur et ne va pas devenir proviseur, car il dit avoir changé de statut...!

A Calgary, les supports fermés seront bien redéployés (vers l'Afrique). Les collègues résidents sur place souhaitent rester en RL.

Compte tenu du déconventionnement programmé de Calgary, des menaces particulières planent aussi sur Rochambeau à Washington. Le SNES questionne sur la situation du proviseur. Il apparaît que dans le cadre d'un compromis entre le board de Rochambeau et l'AEFE pour la signature de la convention, le proviseur se voit proposer une septième année (un mandat de 10 ans pour le proviseur de cet établissement est demandé par le board...). Mais le contrat d'expatrié reste en théorie de trois ans et peut être reconduit deux fois sur deux années, c'est du moins l'explication fournie pour justifier de la suppression avant terme de certains postes d'expatriés du secondaire sur le Secteur Amériques. Elément contre lequel s'insurge le SNES, considérant qu'il y a deux poids deux mesures au vu du traitement du proviseur de Rochambeau.

## Secteur Maghreb - Océan Indien

Le chef de secteur explique qu'il s'agit de regrouper Maurice et Madagascar, un CPAIEN à Madagascar, l'autre à Maurice et la création d'un EMFE sur Madagascar.

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Madagascar	Tananarive	Lycée français	1 CPAIEN		1 EMFE	
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

### Madagascar Tananarive

Suite à la visite de l'inspectrice générale et **des besoins sur place** d'un maître formateur, l'AEFE opère le glissement d'un poste de CPAIEN vers un poste d'EMFE.

Les collègues disent être opposés à cette décision car cela revient à fermer un demi-poste consacré à la formation continue.

Pour information, (et c'est souligné par l'Agence) le vote local a donné **10 pour et 9 contre pour la suppression du CPAIEN et 12 pour, 1 contre et 6 abstentions pour la création d' EMFE ...**

Le SNUipp HDF expose qu'en comparaison à Maurice avec 5 établissements il y a 1 CPAIEN et 1 EMFE alors qu'à Madagascar avec 23 établissements (EGD conventionnés et partenaires) et deux partenaires ont 6 antennes... il y aura aussi 1 CPAIEN et 1 EMFE..

L'Agence campe sur ses positions, et prétend que le CPAIEN de Maurice a vocation à se déplacer ...

## Secteur Asie-Moyen-Orient

Le chef du secteur précise que les ouvertures de postes d'EMFE sont destinées à pallier le mauvais taux d'encadrement de la zone moyen Orient et l'éloignement de la zone Pacifique.

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Arabie Saoudite	Riyad	Section française de la SAIS			1 EMFE	
Australie	Maroubra-Sydney	Lycée Condorcet Sydney			1 EMFE	
Chine	Hong Kong	Lycée Français international Victor Ségalen			1 Directeur	
Liban	Tripoli	Lycée ALphonse de Lamartine			1 EMFE	
Liban	Jounieh	Lycée franco-libanais Nahr -Ibrahim			1 EMFE	
Qatar		Lycée Bonaparte			1 EMFE	
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

## Chine, Hong Kong

Les collègues ont voté pour cette demande en CE à l'unanimité. Il semble logique du fait que l'établissement a trois sites pour l'école primaire.

## Secteur Europe

Point du secteur, créations, dont 1 directeur à Madrid, transformations, fermetures.

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Allemagne	Berlin	Lycée Français			1 CPAIEN	
Espagne	Madrid	Lycée français			1 directeur	
Italie	Rome	Lycée Chateaubriand			1 CPAIEN	
Italie	Turin	Lycée français Jean Giono		1 Directeur	1 Directeur	
Lituanie	Vilnius	Ecole française			1 EMFE	
Royaume Uni	Londres	Lycée français Charles de Gaulle			1 CPAIEN	
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

### Italie, Rome

Les collègues se sont opposés à cette création car ils ont du mal à comprendre quelle sera l'action de ce CPAIEN, ils avancent la présence d'un EMFE sur la zone.

Nous comprenons qu'il s'agit d'un CPAIEN affecté sur la zone Europe du Sud Est qui comprend 13 pays, en outre le SNUipp aimerait savoir quels sont les EMFE affectés sur cette zone.

Le secteur confirme que le collègue va être rattaché à Rome car l'IEN est à Rome. Il y a 2 EMFE (Istanbul et Bucarest) sur la zone. Le directeur adjoint souligne qu'il ne faut pas confondre rôle des EMFE et des CPAIEN...Selon le SNUipp HDF, justement, la confusion des collègues est peut être due au fait que l'EMFE de Bucarest a été utilisée pour animer un ou plusieurs stages de zone, dans une mission de CPAIEN... Le SNUipp HDF reviendra vers les collègues pour apporter plus d'informations.

**5 votes contre**

### 9. Circulaire relative à l'organisation et au fonctionnement des instances des établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE

Le SNES demande encore quelques corrections à la marge.

Le SNUipp se réjouit de la mise en place obligatoire à l'étranger des commissions hygiène et sécurité établissement et personnels. En effet, ces commissions sont non seulement reconnues mais leur composition et mode de fonctionnement en sont précisés.

Le SNUipp se réjouit également de l'intégration de la cellule de formation et des précisions apportés sur sa composition et son organisation.

**APPROUVEE à l'unanimité**

### **10. Note de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger**

L'objectif visé est la professionnalisation des personnels, il faut resserrer le calendrier. La note de cadrage permettra de mettre à jour les ajustements annuels.

Le SNES, avec les syndicats de la FSU, félicite les services pour le travail fait sur cette note, la cellule de formation voit son rôle réaffirmé, avec son intégration à la circulaire instances. Il est satisfait dans la globalité même si le CPM continue à poser des questions. Le SNES juge par contre que le séminaire annuel de Sèvres est une débauche de moyens inutiles. Quel en est le coût ?

**APPROUVEE à l'unanimité**

### **11. Circulaire relative à l'avantage familial des personnels résidents**

Cette circulaire est une réécriture prenant en compte les DPI. Le DRH de l'AEFE s'engage à refaire chaque année (comme cette année) une note spécifique DPI destinée aux chefs d'établissements.

**APPROUVEE à l'unanimité**

### **12. Périmètre et fonctionnement du dispositif de déconcentration des voyages**

M. Pujol explique que le but est de revoir le dispositif de la déconcentration des voyages, de faire le lien entre les services administratifs et financiers, en mode BVM, préciser les ayant droits et encadrer les notions de pré financement.

Le SNES/FSU souligne que cette note pose question sur la forme et sur le fond. Il n'a pas été possible de discuter de cette note au préalable car elle a été directement mise en ligne sur la plateforme *Claroline*. De plus, cette note fait référence à une circulaire du 29 mars 2017, or cette circulaire n'est pas passée au CT.

M Signoles précise qu'effectivement cette circulaire n'a pas été vue au CT, elle prend en compte des modifications actées en CA. Il est d'accord pour prévoir un GT sur ce point à la rentrée prochaine. **Le vote est remis.**

### **13. Circulaire relative à l'exercice des fonctions à temps partiel des personnels**

M Pujol indique que cette circulaire rentre dans le cadre des adaptations des droits. L'objet est la mise en place du temps partiel annualisé et pour raisons médicales en dehors des dates officielles, création d'entreprise, rythmes sud et nord.

Le SNES/FSU exprime sa satisfaction globale avec un bémol concernant la non différenciation des rythmes sud et nord.

Le DRH répond que les cas particuliers de rythme sud qui se présenteraient éventuellement hors campagne seront étudiés et pris en compte.

Le SNUipp/FSU tient à saluer ce nouveau texte, c'est l'aboutissement, avec la circulaire suivante, d'une longue lutte pour l'adaptation des droits qui a été au cœur des revendications de l'organisation de ces dernières années. Le seul regret que nous

exprimons concerne le mi-temps thérapeutique (avec conservation du traitement) qui n'est toujours pas reconnu, raison avancée, absence de comité médical compétent pour les personnels détachés.

Des progrès et acquis d'importance sont à souligner à partir de la rentrée 2017 pour la rentrée 2018 :

- **la possibilité de solliciter un mi-temps annualisé**, sous réserve de l'accord du chef d'établissement et de la mise en place du couplage de poste (en clair, trouver un autre collègue pour partager le mi-temps. Avancée qui contraste avec les premières réponses de l'AEFE lors du GT de mai 2016...
- **la possibilité d'effectuer une demande hors campagne sur certificat médical**, les demandes formulées pour raison de santé, en cas de faits nouveaux non connus pendant les dates de campagne de temps partiel, dûment constatées par avis médical, pourront faire l'objet d'un examen particulier sous réserve de l'avis favorable du chef d'établissement et des nécessités de service
- **la possibilité de demander temps partiel dès retour de Congé Longue Maladie**
- **la possibilité de demander toutes quotités**

**APPROUVE à l'unanimité**

#### **14. Circulaire applicable aux agents de l'AEFE en poste à l'étranger relative aux autorisations d'absence**

Le SNES/FSU salue un long travail et des avancées majeures, il reste deux questions : l'autorisation d'absence en cas de mise place de DNL et le congé pour convenances personnelles

Des avancées là encore avec 4 nouvelles autorisations facultatives :

- **l'autorisation spéciale d'absence pour convenances personnelles liée à l'état de santé de l'enfant**, limitée à 36 jours sur trois ans. Absence conditionnée à une présentation de certificat médical. Ce congé sans solde permettrait de percevoir l'AJPP de la CAF pour les personnels en poste en europe économique. Selon les syndicats de la FSU, ces 36 journées restent toutefois un nombre insuffisant. Le secrétaire général est d'accord pour examiner au cas par cas les situations compliquées en ce qui concerne les 36 jours.
- **l'autorisation spéciale d'absence pour convenances personnelles liée à l'état de santé d'un membre de la famille**, lorsque le père, la mère, un enfant, un conjoint ou partenaire de PACS souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable. Cette possibilité d'absence non rémunérée de 1 mois maximum s'ajoute aux autorisations d'absences rémunérées sur autorisation de trois jours pour décès ou maladie grave. Demande d'absence à déposer certificat à l'appui. Ce congé prend fin au jour du décès. (l'intéressé disposant alors des trois jours rémunérés)

Le SNUipp/FSU partage l'intervention du SNES. Il exprime sa satisfaction de voir que l'une de ses demandes lors des groupes de travail a été acceptée en dernière minute, il s'agit de

- **l'autorisation d'absence facultative pour participation à l'entretien d'inscription sur la liste d'aptitude des directeurs.**

Le SNES/FSU a demandé également que soit rajoutée

- **la création d'une autorisation d'absence facultative pour passer les épreuves de certifications (DNL/Théâtre/Cinéma/Certifications scientifiques)**

## **APPROUVE à l'unanimité**

### **15. Bilan social 2016**

Le bilan social ne doit concerner que les personnels de l'Agence. Le directeur précise qu'il faudra séparer dans ce bilan les personnels employés par l'Agence et l'ensemble des personnels travaillant dans les 495 établissements du réseau, à mentionner dans une annexe informative à part.

En ce qui concerne les coûts en zone C, ils sont peut être dûs à une ISVL importante.

### **16. Exercice du droit syndical au lycée français de Singapour (SNES-FSU)**

Le DRH précise qu'à l'étranger le droit syndical ne peut s'exercer qu'en respect du droit local, donc selon la loi de Singapour, on ne peut pas mettre de panneau syndical.

Le SNES/FSU affirme que l'exercice du droit syndical selon les textes est possible au lycée français de Singapour. Il n'est absolument pas d'accord avec la conclusion de M Pujol. La réponse en fonction du droit local n'est pas acceptable, le droit syndical est reconnu.

Le DRH précise que le lycée de Singapour est géré par un "CPI" qui s'occupe de tous les établissements privés singapouriens.

Le Directeur intervient pour dire qu'il s'agit d'un débat juridique complexe, qui doit se tenir en à dehors du CT, il est prêt à ouvrir la discussion.

Le SNUipp/FSU, qui rejoint le SNES/FSU sur toutes ses observations, se déclare satisfait qu'on cite à nouveau la circulaire relative au droit syndical de 1985, qui dans des CT précédents avait été pointée comme obsolète et non valide par un DRH précédent.

## **Questions diverses du SNUipp Hors de France**

### **1. Questions relatives à la gestion des personnels**

#### **1.2**

a) Application du PPCR : la nouvelle grille indiciaire et le transfert prime-points entrés en vigueur au 1er janvier 2017 pour les corps enseignants, et au 1er juillet 2016 pour les personnels administratifs, ne sont pas encore appliqués à l'AEFE, la rémunération ne correspond donc pas à ce qu'elle devrait être. Quand l'AEFE appliquera-t-elle la nouvelle grille indiciaire, et comment se fera le rattrapage pour les personnels qui, d'ici là, auront quitté leur poste à l'AEFE ?

SNUipp-HdF b) Dans le cadre de l'application du PPCR, comment seront gérés les rendez-vous de carrière, l'évaluation devant être signée selon certains IEN de zone, par les chefs



d'établissements, supérieurs hiérarchiques : sur certaines compétences de la grille, qui sera chargé de l'évaluation au final ?

c) L'AEFE peut-elle faire un point sur l'adaptation des accords PPCR dans le réseau ? Les personnels s'inquiètent en particulier des adaptations sur la rémunération et sur les modalités d'évaluation.

*Réponse : a) La recommandation de la DGAFP relative à la mise en œuvre de PPCR pour le personnel de l'Agence était la mise en place des nouvelles grilles indiciaires pour l'ensemble de son personnel, avec en parallèle et en équité un mécanisme équivalent au transfert primes /points appliqué à tous les titulaires. Après accord de la DGAFP, les personnels titulaires sous contrat avec le MEAE ne sont pas soumis aux règles de l'abattement. Par analogie, l'abattement ne s'applique pas aux personnels sous contrat avec l'AEFE. Un courrier a toutefois été adressé à la DGFIP le 30 mai dernier pour confirmation et levée de tout obstacle pouvant intervenir sur la paye.*

*Pour la paye de juillet, toutes les grilles indiciaires ont été mises à jour. Aussi, sous réserve que les contrôles soient bien levés, tous les résidents vont bénéficier d'une revalorisation indiciaire sur leur paye de juillet et tous les expatriés, dont l'indice est gelé pour la durée du contrat en cours, d'une revalorisation de leur cotisation de pension civile correspondant aux nouveaux indices.*

*Pour les personnels qui auront quitté le réseau, la régularisation sera faite par rappel de rémunération.*

b) Dans le cadre du PPCR, l'Agence met en place le système d'évaluation suivant : Le décret PPCR prévoit que les entretiens sont conduits par le supérieur hiérarchique direct. A l'Agence, l'évaluation sera conduite comme suit

<i>Fonction</i>	<i>Corps/Grade</i>	<i>Supérieur hiérarchique</i>
<i>1DSPE</i>	<i>Prof. Ecoles C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>ADJ1D</i>	<i>Prof. Ecoles C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>FF ADJ AU CHEF D'ETABLISSEMENT</i>	<i>CONSEIL.PAL EDUC CN</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>COPSY</i>	<i>CONSEIL.ORIENT-PSYCH</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>CPAIEN</i>	<i>Prof. Ecoles C.N.</i>	<i>IEN</i>
<i>CPE</i>	<i>CONSEIL.PAL EDUC CN</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>Directeur de centre d'études</i>	<i>Prof. Agrégé C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>DFC</i>	<i>Prof. Ecoles C.N.</i>	<i>DRH du réseau</i>
<i>DIRPRIM</i>	<i>Prof. Ecoles C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>DOC</i>	<i>Prof. Certifié C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>EMFE</i>	<i>Prof. Ecoles C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>EEMCP2 Etablissement</i>	<i>Prof. Agrégé C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>EEMCP2 Etablissement</i>	<i>Prof. Certifié C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>EEMCP2 Pays</i>	<i>Prof. Agrégé C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>EEMCP2 Pays</i>	<i>Prof. Certifié C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>

<i>EEMCP2 Zone</i>	<i>Prof. Agrégé C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>EEMCP2 Zone</i>	<i>Prof. Certifié C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>PROFESSEUR</i>	<i>Prof. Agrégé C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>PROFESSEUR</i>	<i>Prof. Certifié C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>PROFESSEUR</i>	<i>PROFESSEUR BI-AD.EPS</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>PROFESSEUR</i>	<i>PROFESSEUR E.P.S. CN</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>PROFESSEUR</i>	<i>PROFESSEUR LYCEE PROF CN</i>	<i>Chef d'établissement</i>
<i>PROF CLASSES PREPARATOIRES</i>	<i>Prof. Agrégé C.N.</i>	<i>Chef d'établissement</i>

*c) L'Agence a présenté l'adaptation du PPCR (volet rémunération et volet accompagnement/RDV de*

*carrière) auprès des organisations syndicales représentatives, le 13 juin dernier. Une communication dans le réseau est prévue en 2 temps : une première communication sur le volet rémunération puis dans un second temps sur le volet carrière.*

Le SNUipp/FSU exprime des doutes sur la grille établie pour les inspecteurs et sur les modalités d'évaluation. Il souhaite être associé à la réflexion pour la mise en place de cette grille finale. Il souhaite par ailleurs plus de transparence sur les modalités de transmission des avis de l'IEN au Chef d'établissement et s'inquiète quant aux conséquences finales sur l'évolution de la carrière des enseignants, l'IEN devenant finalement un simple prestataire de service.

Le DRH répond que le travail est en cours avec les IEN et l'IEN de l'Agence. Un GT est prévu pour évoquer cette grille d'évaluation.

M. Signoles précise qu'en ce qui concerne la grille du Chef d'Établissement, il s'agit du choix du MEN et non de l'AEFE.

**1.11 SNUipp-Allemagne :** 1 Quels sont les critères de recrutement des enseignants d'allemand dans les EGD? 2 Pourquoi des visites/inspections ne sont-elles pas mises en place lors de leur première année d'exercice et avant l'obtention d'un CDI ? 3 Que peut mettre en place la direction pour aider un enseignant d'allemand qui rencontre des difficultés pédagogiques, en raison d'une formation et/ou diplôme non adéquats ? 4 Que peuvent faire, dans ce cas, les autres collègues souhaitant lui apporter de l'aide ?

*Réponses : 1. Les trois EGD en Allemagne ont le statut d'erschule pour lesquels les Lander exigent des diplômes d'enseignement allemands (ou reconnus par le Land, ex : diplôme d'enseignement suisse...)*

*2. Les enseignants d'allemand dans les EGD sont en contrat local. Néanmoins, en vertu des obligations liées au statut des établissements (voir supra) des visites d'inspection ont souvent lieu : par exemple l'inspectrice du Sénat de Berlin est venue visiter des classes pour vérifier la qualité de l'enseignement. D'autre part, l'IEN de zone effectue des visites d'établissements très régulières et observe dans tous les niveaux du primaire et dans les langues enseignées lorsque cela est demandé. A Berlin, il a aidé toutes les professeurs d'allemand à préparer leur visite d'inspection de la part du Sénat. En ce qui concerne le secondaire, l'inspection pédagogique régionale de l'académie partenaire ou l'IGEN sont missionnées pour des inspections demandées par la voie hiérarchique, selon la saisine du service pédagogique de l'AEFE.*

3. Les directeurs d'écoles, souvent titulaires du CAFIPEMF, généralement déchargés, sont tout à fait légitimes pour accompagner les enseignants qui en auraient besoin en allemand. (Le directeur de Munich a le CAFIPEMF, celui qui va arriver à Berlin a les diplômes pour cela et dirige actuellement l'eurocampus franco-allemand de Zagreb.)

Les professeurs ont souvent la possibilité de participer au plan de formation allemand local, en sus des actions proposées dans le cadre du PFCP de la zone. A titre d'exemple, un stage est proposé pour l'année à venir à Bratislava : Emile à l'école élémentaire (C2 et C3). C'est le cas depuis plusieurs années.

Enfin, concernant le secondaire, l'EEMCP2 LV de la zone, même s'il est de spécialité anglais est tout à fait à même de conseiller les enseignants dans le cadre d'interventions in situ. De surcroît, le plan enseignement a permis d'exprimer le besoin de recrutement d'un EEMCP2 en allemand, ce qui a été récemment validé par la direction de l'AEFE.

4. En accord avec le chef d'établissement, des visites croisées de collègues peuvent être mises en place et renforcer le travail d'équipe propice au développement des bonnes pratiques. La participation des collègues allemands aux conseils de maîtres ou aux réunions pédagogiques peut être un levier intéressant. L'organisation de stages internes regroupant les collègues français et allemand est aussi une possibilité. (Berlin il y a deux ans, Stuttgart, Fribourg cette année...) C'est une pratique assez répandue mais qui pourrait être encore développée.

**1.12 SNUipp-Angola :** Des détachements sur postes de résidents pour le primaire sont refusés fin avril, ce qui rend très problématique le recrutement des personnels suivants classés sur la liste en CCPLA : serait-il envisageable de réunir les CCPLA plus tôt pour minimiser ce problème ?

**Réponse :**

La difficulté, rencontrée cette année, est essentiellement liée à la notification tardive des refus de détachement par le ministère de l'Education nationale.

S'agissant de la possibilité d'avancer les dates de CCPL, l'Agence rappelle que les dates de recrutement des CCPL sont fixées en lien avec les dates de CCPC de recrutement des personnels expatriés. L'Agence, ne peut, compte tenu du nombre de dossiers de candidatures et du nombre d'entretiens de présélection à conduire, avancer les dates de CCPC, ni par voie de conséquence, celles des CCPL.

Ces calendriers sont établis pour permettre la transmission des propositions de détachement au plus tôt au MEN, et ce avant la date du 31 mars.

**1.13 SNUipp-Tunisie :** En Tunisie, les collègues de l'ERT ne reçoivent pas tous leur déclaration de revenu trimestriel ou alors trop décalée dans le temps. Cette déclaration trimestrielle émane de l'employeur et leur est nécessaire pour s'acquitter de leurs impôts. A défaut de justificatifs, ils ne peuvent s'acquitter de leur devoir fiscal et sont donc dans l'illégalité au regard de la loi tunisienne, ce qui de plus les bloque dans certaines acquisitions ou opérations bancaires. Malgré des interventions auprès du proviseur et de la COCAC adjointe, cette situation perdure. L'Agence peut-elle intervenir pour que ce problème soit résolu ?

**Réponse :**

*Cette question a été posée à l'ERT par les organisations syndicales. Après vérification auprès de l'établissement, il s'avère que le lycée Pierre Mendès France est en phase transitoire dans la gestion de sa paie, avec la mise en œuvre progressive d'un nouveau logiciel « SAGE ».*

*Fin juin, ce logiciel sera définitivement opérationnel. Il répondra à la demande des personnels sur le plan fiscal. Les personnels de nationalité française auront un relevé trimestriel des revenus à déclarer et les personnels de nationalité tunisienne, y compris les détachés fonctionnaires tunisiens, auront un relevé annuel.*

**1.14 SNUipp-HDF Tunisie** - L'arrêté du 02/06/2015 modifiant l'arrêté du 05/02/2008 dans son 1er article, al. b) prévoit : « A compter de la rentrée scolaire 2014-2015 une somme correspondant aux droits de première inscription définie selon trois tranches d'âge par pays et par zone de résidence de l'agent. Elle est servie, en totalité, au titre de chaque enfant à charge âgé d'au moins trois ans à la date d'affectation de l'agent résident ou, au cours de cette affectation, le mois suivant le troisième anniversaire de chaque enfant à charge. » Or l'arrêté n'a pas été appliqué tel que mentionné et prévu dès 2014 puisque :

- en 2014-2015 : il y a eu exonération des DPI pour les résidents - en 2015-2016 : il y a eu "suspension" des DPI pour les résidents. Certains DAF des conventionnés n'ont pas écouté et ont fait payer les résidents alors qu'ils étaient exonérés en 2014-2015, donc le remboursement (sur présentation de facture acquittée) s'est fait sur le bulletin de salaire de juillet 2016. Mais certains collègues n'ont pu en 2015-2016 scolariser leur enfant dans l'établissement dès leur affectation (pour raison de date d'embauche, ou pour certains simplement parce qu'il n'y avait pas de PS dans l'établissement). Il leur est réclamé maintenant le versement des DPI puisqu'on procède à l'encaissement de leur chèque de caution émis en 2016, et ce, sans compensation aucune, alors que leurs enfants étaient bien à compter de 2014 dans le champ d'application du décret. Quelles propositions peut faire l'Agence pour éviter des pertes financières pour ces collègues ?

**Réponse :**

*Dans cette situation, l'Agence a recommandé que les établissements conventionnés exonèrent les résidents du paiement des frais d'inscription leur incombant.*

*Les DAF et les chefs d'établissement sont invités à prendre l'attache de l'Agence en cas de sollicitation par les personnels sur ce sujet, afin que les secteurs interviennent auprès des conseils de gestion pour obtenir une exonération.*

*La question portait sur des situations dans des établissements en gestion directe en Tunisie et non sur des établissements conventionnés. Mais l'AEFE confirme sa réponse, les DAF des EGD doivent contacter l'AEFE.*

**Problème résolu à la date du 3 juillet, grâce à la ténacité du SNUipp et à l'intervention du Secrétaire Général de l'Agence.**

**1.15 SNUipp-Tunisie : Indemnité de fonctions particulières** L'arrêté du 26 février 2015 étendant aux personnels de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger l'indemnité de fonctions particulières à certains professeurs des écoles dit dans son article 1 que les dispositions du décret no 91-236 du 28 février 1991 sont applicables à l'étranger pour les professeurs des écoles spécialisés en poste dans les établissements relevant de l'AEFE. Ce décret dit, dans son article 1, qu'une indemnité de fonctions particulières est allouée aux professeurs des écoles titulaires d'un diplôme professionnel spécialisé exerçant leurs

fonctions sur tout poste ou emploi requérant une telle qualification et précise dans son article 2 que cette indemnité est versée aux professeurs des écoles titulaires (entre autres) d'un Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur maître formateur (C.A.F.I.M.F.) Depuis 2013, une enseignante titulaire de ce certificat exerce, à la demande de la direction et de l'inspection, l'accompagnement de collègues en contrat local. Elle n'a pas eu de réponse à sa demande de percevoir cette indemnité. Pourquoi l'indemnité de fonctions particulières ne peut être versée ?

**Réponse :**

*Le comité technique n'a pas compétence pour répondre sur une problématique individuelle. Le SNUipp – FSU est invité à signaler cette situation individuelle à la DRH de l'AEFE qui vérifiera la situation de l'agent concerné.*

*Le versement de l'indemnité est possible à la condition que le poste soit ouvert comme poste spécialisé en carte des emplois.*

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

**4.6 SNUipp-Espagne : effectifs et conditions d'enseignement.** De nombreuses classes ont déjà près de 30 élèves. Les établissements font des prévisions d'effectifs avec des moyennes proches de 30 élèves par classe (voire plus).

1. L'AEFE dispose-t-elle des nombres d'élèves par classe dans les établissements ? Les a-t-elle étudiés ? Est-ce une préoccupation ?

2. Quelles recommandations ou limites d'effectifs dans les classes de son réseau l'AEFE préconise-t-elle pour garantir un enseignement de qualité qui tienne compte :

- du bien-être des élèves et des enseignants ; - des surfaces des salles et des infrastructures des écoles ;

- des élèves à besoins particuliers (élèves allophones arrivants, élèves handicapés, élèves malades, difficultés scolaires, ...) ;

- des températures élevées dans des établissements non équipés de système de climatisation ou d'aération efficaces ?

*Réponse : Par l'enquête de rentrée, l'AEFE dispose chaque année du nombre d'élèves par classe pour chaque établissement. En Espagne, au primaire, les effectifs s'élèvent en moyenne à 25,53 élèves par classe (en Maternelle 25,15 et en Élémentaire 25,73).*

*Grâce à la base de données MAGE, le secteur géographique a également connaissance des évolutions d'effectifs des établissements d'une année sur l'autre, ainsi que des taux d'encadrement des élèves par les personnels résidents.*

*Il n'y a pas actuellement de préconisations concernant les effectifs. Lorsque les salles de classes sont petites (+/- 35m<sup>2</sup>), les effectifs sont en rapport. Enfin, les élèves à besoins éducatifs particuliers doivent être pris en charge par l'ensemble des équipes.*

Le SNUipp est d'accord pour la moyenne en Espagne mais Madrid et Barcelone sont dans une fourchette très haute. Le Directeur de l'Agence affirme "il n'est pas question d'aller au-delà du raisonnable".

Ce sont des moyennes apparemment rassurantes qui n'empêchent pas des effectifs chargés à certains niveaux, en particulier dans les EGD.

Le SNUipp signale qu'en revanche la réponse est incomplète en ce qui concerne les températures. Il y a un vrai problème en Espagne sur la question des températures. Si une



solution n'est pas trouvée au niveau local, le problème sera abordé en CHSCT.

Le Directeur dit qu'il faut chercher une solution satisfaisante pour les personnels et pour l'environnement sans avoir recours à l'air conditionné. Dans l'attente de travaux, il faut trouver des systèmes provisoires, il faut voir de combien de jours par an il s'agit. L'objectif est de ne plus construire d'établissements avec un système de climatisation mais trouver des solutions architecturales durables.

**4.10 SNUipp-FSU.** Dans quel cadre un élève du primaire peut-il être exclu temporairement d'un établissement scolaire à l'étranger, voire définitivement ? Si tel est le cas, quelle est alors la procédure à suivre ? Quelle instance doit être consultée en amont avant que soit prononcée une telle décision ?

**Réponse :**

*Contrairement aux règles en vigueur en France, la procédure disciplinaire applicable aux élèves du primaire dans les établissements d'enseignement français à l'étranger n'est pas encadrée juridiquement.*

*L'exclusion temporaire, voire définitive d'un élève du primaire d'un établissement en gestion directe peut être envisagée à la condition de s'assurer d'une continuité possible de la scolarisation de l'élève. Dans ce cas-là qui est consulté avant la décision finale, prérogative du chef d'établissement, on suppose ? L'agence va transmettre cette précision pour réponse du service juridique, absent lors de la fin des travaux de ce CT.*

*L'Agence envisage d'ouvrir la réflexion afin que les dispositions prévues par la circulaire du 6 juin 1991 modifiée du Ministre de l'éducation nationale applicable en France fassent l'objet d'une adaptation à l'étranger.*

**4.11 SNUipp-HDF** Que doit faire un enseignant confronté à un élève en difficulté scolaire et en souffrance familiale au moment de pointer celles-ci, quand il sait que les parents se disposent à se retourner contre lui, au point de craindre un procès ? Comment l'équipe d'encadrement de l'établissement doit-elle réagir pour éviter d'en arriver à cette extrémité ?

**Réponse :**

*L'établissement est tenu de protéger les personnels contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions si les faits n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.*

*Le respect des procédures s'avère indispensable. Il est primordial que l'enseignant ne reste jamais seul dans ce type de situation, y compris durant les entretiens avec les parents, ou durant les rendez-vous individuels.*

*Les réunions de concertation (conseil de maîtres et conseil de cycle) et les réunions d'équipe éducative, avec l'appui des personnels d'encadrement, permettent d'avoir une approche collective et partagée des hypothèses émises ou des décisions prises. Un relevé de conclusion devra être systématiquement rédigé et partagé avec l'équipe enseignante/éducative et les parents.*

**4.12 SNUipp-FSU** Le rôle et la place du conseil des maîtres sont très diversement interprétés et appliqués selon les chefs d'établissement voire les directeurs d'école primaire.



L'oubli de donner toute sa place à l'instance est souvent source de tensions et de mal être au travail dans les établissements du réseau. Le conseil des maîtres devrait notamment permettre aux enseignants de :

- faire des propositions pour l'attribution des niveaux de classe, selon des critères connus de tous, établis au préalable
- se concerter au sujet des élèves en grande difficulté, afin d'accompagner au mieux ces élèves dans leur scolarité
- mener une réflexion collective approfondie lors d'un projet de changement de structure pédagogique de l'école.

Les professeurs du réseau du premier degré revendiquent qu'en tant que cadres A leur avis soit plus et mieux considéré par la hiérarchie. Pourrait-on demander une réécriture de la circulaire Burkard, définissant le rôle pédagogique du directeur et y rappeler de manière plus explicite la place du conseil des maîtres ? Serait-il possible de mettre en place un groupe de travail à ce sujet à l'AEFE l'an prochain ?

**Réponse :**

*La circulaire Burkard fera l'objet d'une actualisation lors de la mise en place d'un groupe de travail en présence des organisations syndicales élues, de la DRH, des représentants des secteurs géographiques et du Service pédagogique dès le début de l'année scolaire prochaine.*

*Et en attendant, que faire lorsque l'avis du conseil des maîtres n'est pas formellement sollicité en réunion ? Le SNUipp demande qu'un rappel soit fait dans le réseau pour qu'un avis soit pris en Conseil des Maîtres. Le Directeur de l'Agence a pris note de cette demande.*

**4.13 SNUipp-Sénégal :** au Lycée français Jean Mermoz : Le proviseur souhaite la présence de la directrice de l'école primaire lors des inspections de l'IEN. Mais cette présence n'est absolument pas souhaitée par une très large majorité des collègues (une pétition a d'ailleurs été adressée au proviseur dans ce sens). En France le directeur est un collègue, qui n'a pas a priori à assister à l'inspection de ses autres collègues titulaires

La présence d'un directeur est-elle obligatoire lors de l'inspection, contre le souhait de l'enseignant ? L'Agence est-elle en possession de nouveaux textes à ce sujet ? Quelle est la position de l'Agence à ce sujet ?

**Réponse :**

*L'inspection d'un enseignant a deux temps distincts : l'observation de classe et l'entretien individuel. Il n'existe pas de nouveaux textes qui imposent la présence du directeur de l'école dans les classes lors de l'inspection d'un collègue. En revanche, le directeur peut assister à l'observation de classe. Un accord préalable de l'enseignant s'avère indispensable.*

*En ce qui concerne le lycée de Dakar, le proviseur a souhaité que la directrice d'école puisse assister aux observations de classe en présence de l'IEN de la zone. Un retour à l'équipe entière sera organisé pour expliciter les préconisations suite à ces visites et établir ainsi une feuille de route pour la rentrée prochaine.*

*Nous remercions l'Agence de cette réponse claire, nous demandons un rappel de la règle soit envoyé au proviseur de Dakar, cette décision en effet a été communiquée par note de service et à aucun moment l'accord préalable de l'enseignant n'a été sollicité. Nous rappelons qu'une pétition a été remise au proviseur à ce sujet.*

*Le Directeur de l'Agence répond qu'il a noté et que ce sera fait.*

**4.14 SNUipp-Maroc :** contrairement à la plupart des écoles de France et du réseau AEFÉ dans le monde ainsi que des écoles de l'OSUI au Maroc, les enseignants des classes de Grande Section de maternelle ne bénéficient de la présence d'une ASEM qu'à mi-temps pour les seconder dans leur travail. Cela est préjudiciable à la bonne organisation des apprentissages, à l'encadrement et à la sécurité des élèves. De plus, la fatigue occasionnée, que tous peuvent imaginer (entre 25 et 30 enfants sous la responsabilité d'une seule personne) constitue une souffrance au travail. L'AEFE peut-elle créer des postes d'ASEM pour se conformer aux exigences spécifiques de l'école maternelle ?

**Réponse :**

*Comme il est mentionné dans la question, la situation des ATSEM en France est la suivante : L'article R.412-127 du Code des communes relatif à l'emploi des agents spécialisés des écoles maternelles et des classes enfantines (Atsem) précise que « toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un Atsem nommé par le maire, après avis du directeur de l'établissement. »*

*Dans les établissements du réseau, les ASEM sont recrutés et rémunérés par l'établissement. Ils sont personnels de droit local.*

*Aucune directive n'impose en France et à l'étranger un nombre d'heures de présence dans les classes.*

**4.15 SNUipp-Egypte.** La section Egypte du Caire s'interroge sur le remplacement d'une heure d'enseignement de la langue arabe par une heure d'anglais en CE1 pour la rentrée 2017/2018 (et éventuellement en CP pour la rentrée suivante). En effet, cette décision va à l'encontre du projet d'école qui a permis l'augmentation du volume horaire de l'enseignement de la langue du pays hôte et a été prise contre l'avis de l'équipe éducative, sans en avoir débattu au préalable en conseil d'école ou en conseil d'établissement. Peut-on revenir ainsi sur un des axes majeurs des projets d'école et d'établissement, sans avoir au préalable évalué de quelque façon que ce soit le travail mis en place ? Une telle action ne vient-elle pas en contradiction avec la politique des langues qui préconise de mettre en valeur le bilinguisme et l'enseignement de la langue du pays hôte (cf. chapitre "Langue nationale : une identité bilingue et biculturelle" de la brochure "Pour une éducation plurilingue - La politique des langues de l'AEFE") ?

**Réponse :**

*En Égypte, notamment au lycée français du Caire, la langue arabe, langue du pays hôte, est enseignée dès la maternelle, puis jusqu'au CM2 à hauteur de 3h hebdomadaires, et l'enseignement de l'anglais ne débute qu'au CE2.*

*La loi de la refondation de l'École de la République a instauré un enseignement de la langue anglaise dès le CP, à raison d'une heure trente par semaine. Dans un établissement du réseau, la langue du pays hôte s'ajoute à la langue vivante 1 comme le préconisent les nouveaux textes officiels, tout en respectant les orientations de la brochure AEFÉ sur la politique des langues.*

*Pour cette raison, l'IEN a proposé une autre organisation tout en préservant les volumes horaires : 1h30 d'anglais et 2h de langue arabe (langue nationale dans le cadre dérogatoire) et 1h d'EMILE en langue arabe.*