



COMITÉ TECHNIQUE DE L'AEFE

mardi 20 juin 2017

Questions diverses du SNUipp-FSU

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'Erzatschule pour lesquels les Länder 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 (+/- 35m²), 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 décision 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.