



# **COMITE TECHNIQUE PARITAIRE CENTRAL**

## **COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 8 MARS 2011**

**Etaient présents :**

**Membres titulaires, représentants de l'administration :**

Mme Anne-Marie DESCÔTES, directrice de l'AEFE  
M. Olivier BOASSON, directeur adjoint de l'AEFE  
M. Jean-Paul NEGREL, secrétaire général de l'AEFE  
M. Jean-Louis DONZ, directeur des ressources humaines  
M. Michel BOUDOUX, secrétaire général adjoint de l'AEFE, suppléant  
M. José LESAULNIER, chef de service – secteur « Amériques, Afrique australe et orientale », suppléant

**Membres titulaires, représentant du personnel :**

M. Christophe STOR, SNES-FSU  
M. Christophe JOSEPH, SNUipp-FSU  
M. Patrice MENOUD, UNSA-Education  
M. Pierre CHÂTEAU, UNSA-Education  
M. Jamal ALEM, FSU, suppléant

**Experts de l'administration :**

M. Jérôme BOIT, chef de service – secteur « Afrique sub-saharienne »  
M. Denis BOUCLON, adjoint au chef de service, secteur « Europe »  
M. Christian CHEYLAN, adjoint au chef de service – secteur « Europe »  
Mme Thérèse DJE, adjointe au chef de service – secteur « Maghreb-Madagascar »  
Mme Fabienne DURAND, adjointe au chef du service juridique  
M. Philippe ESNAULT, adjoint au chef de service, secteur « Afrique sub-saharienne »  
Mme Joëlle FERLAL, adjointe au chef du service pédagogique  
M. Michel IGOUT, chef de service – secteur « Maghreb-Madagascar »  
M. Jean-François LLEDOS, adjoint au directeur des ressources humaines  
M. Gilles JOSEPH, chef de service – secteur « Asie, Moyen-Orient »  
M. Bernard PUJOL, chef du secteur « Europe »  
Mme Pascale SCHWACH, adjointe au chef de service – secteur « Amériques, Afrique australe et orientale »

**Experts des représentants du personnel :**

M. Patrick SOLDAT, SNES-FSU  
M. Philippe CHAUVÉAU, secrétaire général section hors de France, UNSA-Education  
Mme Annie DELPORTE, SNES  
Mme Régine DOUZENEL, SNUipp-FSU  
M. Serge FAURE, SNPDEN UNSA-Education  
M. Roger FERRARI, SNES-FSU  
M. Christophe LE BOLC'H, SNUipp-FSU  
M. Henri NOURI, SNES-FSU  
M. Laurent PICARD, SNES-FSU  
Mme Sophie RISLER, UNSA-Education

## **Ordre du jour**

I.	Approbation du compte-rendu de la séance du 2 décembre 2010	5
II.	Situations particulières	6
III.	Carte des emplois 2011-2012 – 3 <sup>ème</sup> phase	9
IV.	Suivi de CTP	20
V.	Procédure de recrutement des personnels résidents	23
VI.	Dialogue social des personnels du siège	26
VII.	Questions diverses	28

*La séance est ouverte à 10 heures 20 sous la présidence de M. BOASSON.*

M. BOASSON déclare la séance ouverte. Il demande aux membres du CTP de bien vouloir excuser l'absence momentanée de Mme DESCÔTES, retenue par une réunion imprévue des directeurs au Quai d'Orsay. M. BOASSON vérifie que le quorum est bien atteint et procède à l'appel des présents. Il présente ensuite les différents experts désignés par les représentants du personnel et de l'administration.

M. NEGREL est désigné secrétaire de séance. M. CHÂTEAU est désigné secrétaire-adjoint de séance pour les représentants du personnel.

M. SOLDAT rappelle que le SNES-FSU avait demandé l'inscription à l'ordre du jour d'un point sur le réseau de Madagascar. Il souhaite également que la problématique de l'ICR soit traitée, ainsi qu'un bilan des postes « gelés », conformément aux demandes portées par Mme DELPORTE lors de la dernière séance du CTP.

M. BOASSON propose d'aborder la situation à Madagascar au titre des questions diverses, et les autres sujets au titre des points de suivi de CTP.

*M. CHAUVEAU donne lecture de la déclaration liminaire suivante, au nom de l'UNSA :*

*« Ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes a une résonance particulière au regard du vent de liberté qui s'est mis à souffler dans des pays où des foules qu'on croyait bâillonnées ou soumises se sont mises en mouvement. Ceci ne doit pas occulter la difficile réalité subie par nos collègues de Libye qui voient leurs « vacances forcées » prolongées jusque fin mars et qui souhaiteraient des réponses précises concernant leur avenir au sein du réseau. Les enfants des personnels doivent être scolarisés et dans le même temps ne sont pas sûrs d'échapper à un troisième changement d'établissement si leurs parents doivent réintégrer à tout prix leur académie d'origine. L'UNSA demande solennellement que la situation des collègues soit étudiée au cas par cas, que de véritables mesures d'accompagnement et d'indemnisation soient rapidement prises et que les familles puissent rester unies après le traumatisme et le préjudice subis.*

*Concernant le CTP d'aujourd'hui, l'UNSA se réjouit bien entendu que la date en ait été avancée. Néanmoins, nous savons tous que les commissions de recrutement se déroulent à partir d'après demain pour se terminer le 18 mars. Dans ces conditions, nous avons la triste impression de naviguer à vue pour certains postes comme au Maroc et à Madagascar. A cet effet, l'UNSA demande instamment que dorénavant pour la carte scolaire, la liste des postes soit arrêtée pour le CTP de décembre, après consultation de toutes les instances, afin de préserver le droit à mutation de tous les collègues. De plus, l'UNSA rappelle son total désaccord avec la politique de plafonnement d'emploi qui est incompatible avec un réseau en expansion. Inévitablement cela ne pourra aboutir qu'au transfert de supports de résidents et par voie de conséquence à l'affaiblissement de la mission de service public dévolue à l'AEFE.*

Concernant, le dialogue social des personnels du siège, l'UNSA réitère sa demande de désignation ou de création d'un GRH propre aux personnels du siège car c'est d'une véritable gestion dont ont besoin ces personnels.».

*M. Le BOLC'H donne lecture de la déclaration liminaire suivante, au nom du SNUipp/FSU :*

*« Le SNUipp déplore le manque d'anticipation de l'AEFE concernant le calendrier de ce CTP qui conduit les organisations syndicales à travailler, une fois encore, dans l'urgence.*

*La nouvelle donne politique qui se dessine dans les pays arabes et en Afrique doit conduire le Ministère des affaires étrangères à réévaluer les besoins et à allouer à l'AEFE les moyens lui permettant d'assurer ses missions. Le SNUipp tient à exprimer son soutien aux personnels en poste dans ces pays en crise et veillera aux mesures d'accompagnement qui seront prises en faveur des collègues qui connaissent des difficultés liées à ces situations.*

*Le SNUipp déplore que le dialogue social ne donne lieu à aucune avancée pour les personnels : les revendications concernant les résidents (avantage familial, ISVL, congés de maladie...) et celles concernant les recrutés locaux restent en souffrance et ne semblent pas constituer une préoccupation principale pour l'Agence.*

*A l'inverse, une pression croissante s'exerce sur les postes de résidents (plafond d'emplois, mobilité forcée...).*

*Le SNUipp s'oppose à l'utilisation du non renouvellement de détachement pour mettre fin à la mission d'un résident. Cette procédure « allégée » n'offre aucune garantie de transparence (pas de dossier à charge ni à décharge, impossibilité pour les collègues de se défendre, pas de débat contradictoire en CCPC) et ne constitue en aucun cas une sanction « douce » pour les intéressés.*

*Concernant le recrutement des résidents, le SNUipp appelle au strict respect du décret 2002-22 en commission locale : les candidatures des « vrais résidents », y compris ceux qui ne sont pas cités dans les priorités de l'Agence doivent être traitées avant celles des résidents à recrutement différé.*

*Concernant la carte scolaire, le SNUipp dénonce les suppressions de postes et le démantèlement du réseau de Madagascar.*

*Enfin, ce 8 mars, journée internationale des femmes, est l'occasion de marquer notre solidarité avec les femmes du Maghreb et des pays arabes qui défendent leurs libertés. ».*

## **I. Approbation du compte-rendu de la séance du 2 décembre 2010**

M. BOASSON rappelle que le projet de procès-verbal a été communiqué le 1<sup>er</sup> février. Il n'a suscité aucune remarque jusqu'à présent.

M. CHÂTEAU demande si un document écrit sur l'ICR a été élaboré, conformément aux propos de M. DONZ lors de la séance du 2 décembre.

M. DONZ répond par l'affirmative.

M. ALEM remarque qu'un passage relatif à la fermeture des postes « anglais » et « EPS » au Maroc manque dans le procès-verbal.

M. BOASSON répond que les éléments en question seront ajoutés au procès-verbal du 2 décembre 2010.

*Le compte-rendu de la séance du 2 décembre 2010 est approuvé à l'unanimité des votants.*

## **II. Situations particulières**

### **1. Tunisie : situation des personnels et des établissements**

M. BOASSON indique que la situation en Tunisie est bonne actuellement. Ainsi, les élèves travaillent dans des conditions saines et sûres. Des pédo-psychologues ont été dépêchés sur place au plus fort de la crise. Leur présence a été particulièrement appréciée.

M. IGOUT fait savoir qu'à ce jour, la situation en Tunisie peut être qualifiée de « normale » dans les 9 établissements concernés.

M. DONZ ajoute que les personnels qui avaient demandé leur réintégration l'ont obtenue sans problème.

M. CHAUVEAU remarque que des vacataires ont été victimes de la crise en Tunisie, puisqu'ils n'ont pu intervenir dans ce pays du fait de la situation sans pour autant être indemnisés.

M. IGOUT déclare découvrir ce problème à l'instant.

M. NEGREL rappelle que la règle de droit public doit s'appliquer : dans la mesure où la vacation n'a pas été effectuée, elle ne pourra être payée par l'agent-comptable. Cependant, il existe des procédures spécifiques permettant de prendre en compte la situation de personnes en difficulté.

M. SOLDAT souhaite une réponse « politique », au-delà de la réponse technique. Il affirme que les personnels doivent être protégés par une règle claire.

M. NEGREL maintient que si pour les titulaires, expatriés et résidents, des protections financières sont prévues à travers la rémunération, le vacataire est lui payé à la vacation. Néanmoins, une action de solidarité est possible en fonction de l'ampleur du problème.

### **2. Egypte : situation des personnels et des établissements**

M. BOASSON rappelle que la rentrée a été bouleversée par les derniers événements. Les cours ont repris normalement le dimanche 27 février. L'Agence a dû dépêcher sur place une mission pour faire face aux difficultés des établissements, mais il est trop tôt pour restituer les conclusions de cette mission. Néanmoins, l'Agence fera connaître sa position dans la semaine.

### **3. Libye : situation des personnels de l'établissement**

M. BOASSON rappelle que l'établissement de Tripoli est géré par la Mission laïque française (MLF). Quant à l'AEFE, elle suit de près la situation des personnels. Pour faire face à la situation, elle a mis en place une mesure de rapatriement des personnels français en lien avec la cellule Rapatriement du Centre de Crise du Quai d'Orsay. Au final, chaque famille concernée a été raccompagnée et prise en charge jusqu'à son lieu de domiciliation en France.

M. IGOUT fait part d'une réunion commune avec la MLF. Il a été convenu que ce qui relevait de la scolarisation des élèves – notamment la mise en place d'un enseignement numérique – se ferait

sous la coordination pédagogique de la MLF, tandis que la situation des personnels relève de la DRH de l'AEFE. Les personnels expatriés sont placés en position d'« appel spécial ». Les personnels résidents sont en congé administratif jusqu'au 31 mars. Une réunion générale de tous ces personnels devrait se tenir le 17 mars, à l'AEFE dans un premier temps, s'agissant de l'information sur leur situation administrative, puis au siège de la MLF pour organiser l'ENT. Il n'y a aucune visibilité sur la réouverture de l'établissement de Tripoli. A ce jour, les intérêts français sur place ont été confiés à la Fédération de Russie. Au final, l'AEFE suivra les recommandations données par le Quai d'Orsay.

Tous les enfants rapatriés de Libye et souhaitant être scolarisés en France sont appuyés par l'AEFE et la MLF ; ceux dont les parents demandent une scolarisation ailleurs dans le réseau (Maghreb...) le sont également – notamment, ils gardent l'usage des droits de scolarité déjà payés. Quant à la question du préjudice des familles, elle concerne largement le Quai d'Orsay. A ce jour, il manque d'informations sur les biens abandonnés par les familles d'expatriés.

M. BOASSON indique qu'actuellement, l'Agence mène une réflexion sur le recouvrement des biens sur la base des mesures prises pour Conakry ou Haïti.

M. DONZ remarque que les crises se répètent. 13 personnels résidents sont dans une position administrative qui théoriquement, ne permet pas leur prise en charge à ce jour. La situation sera étudiée au cas par cas. L'AEFE a par ailleurs pris contact avec le représentant du sous-préfet compétent et le ministère de l'Education nationale afin de faciliter l'accompagnement de ces personnes.

M. CHAUVEAU constate que l'après 31 mars pose problème, notamment pour les couples d'enseignants provenant d'Académies différentes. Il faut pouvoir traiter ces situations et maintenir l'unité familiale.

M. DONZ répond que l'AEFE dispose de peu de moyens pour gérer ces situations. L'Agence se rapprochera du ministère de l'Education Nationale, mais à ce jour, il n'est pas possible d'assurer qu'il sera donné satisfaction à tous les personnels concernés.

M. BOASSON rappelle que l'Ambassade de Libye est fermée.

Mme DOUZENEL constate l'existence d'un vide juridique à propos des résidents. Elle demande qu'un cadre soit défini une fois pour toutes, pour éviter le « bricolage » incessant au gré des crises, et pour offrir une certaine sécurité aux personnels.

M. NEGREL réfute le terme de « bricolage », tout en reconnaissant la nécessité d'apporter des réponses aux situations de crise.

M. IGOUT rappelle que l'AEFE a engrangé une certaine expérience en Guinée. Lorsque l'établissement de Conakry avait fermé, les personnels avaient été pris en charge par le ministère de l'Education nationale, puis avaient réintégré Conakry après la réouverture de l'établissement. Dans le présent cas libyen, personne ne peut dire si l'établissement sera rouvert le 31 mars.

M. CHÂTEAU s'enquiert de possibilités pour les personnels de continuer de travailler dans le réseau AEFE.

M. DONZ remarque que compte tenu des calendriers d'affectation, il n'est pas possible aujourd'hui de garantir telle ou telle priorité de poste sur le réseau aux personnels en question.

Mme DELPORTE rappelle que les personnels de Libye ont déjà été évacués par le passé. Aujourd'hui, la question centrale est celle de l'encadrement collectif dépassant le « cas par cas », ceci *via* un véritable protocole.

M. BOASSON reconnaît que les situations de crise se multiplient.

M. BOUDOUX précise qu'une « cellule de prévention et de crise » réfléchit actuellement à la question soulevée par Mme DELPORTE, afin de mettre en place des mesures de protection de manière anticipée, notamment grâce à des plans particuliers de mise en sûreté des établissements, pour faire face aux situations de crise.

M. CHAUVEAU rappelle que le calendrier de recrutement de la MLF est décalé par rapport à celui de l'AEFE. Il faut donc, de manière coordonnée, que ceux-ci trouvent une solution pour les personnels concernés.

M. IGOUT confirme que les deux entités ont tenu des discussions sur la situation des personnels. Si l'établissement de Tripoli rouvre au 31 mars, la MLF aura besoin des personnels rapatriés pour le faire fonctionner. A ce jour, ceux-ci travaillent à distance avec leurs élèves. En tout état de cause, il faut pour le moment être en position de répondre à une réouverture de l'établissement.

Mme DELPORTE au nom de la FSU, demande l'ouverture d'une réflexion sur un protocole de protection des personnels en cas de crise.

M. PICARD se souvient qu'en 2003, suite à la crise en Côte-d'Ivoire, les personnels avaient perçu une prime de réinstallation en France.

M. NEGREL rappelle qu'à l'époque, les personnels en question avaient perdu leurs biens. En tout état de cause, les situations doivent être étudiées de manière précise.

M. BOASSON ajoute que l'aide avait pu être financée sur un fonds exceptionnel mis à disposition par le MAEE.

M. PICARD rappelle que le nombre de personnels concernés n'est pas le même : ils sont bien moins nombreux aujourd'hui qu'en 2003. Il ajoute que les personnels avaient, en 2003, obtenu une réaffectation provisoire sur l'Académie qui les hébergeait.

M. DONZ répond que le l'AEFE engagera une démarche auprès du MEN afin que les personnels en question puissent postuler.

M. PICARD demande si ceux-ci disposeront d'une priorité sur des postes de résidents.

M. DONZ répond qu'à ce stade, rien n'est fixé en la matière.

M. SOLDAT rappelle qu'en 2003, outre l'existence d'un fonds spécial, la notion de « circuit » avait joué également. Les personnels victimes de la crise sont systématiquement confrontés, à leur retour en France, aux mêmes problèmes concrets de manque de ressource pour financer leur logement, leur emménagement, l'achat d'un véhicule... Cela pourrait être réglé par une sorte de « protocole ».



M. NEGREL pense qu'une réflexion dans le cadre de l'ADOS est possible.

#### **4. Côte d'Ivoire : situation des personnels et des établissements**

M. Le BOLC'H s'enquiert de nouvelles sur les établissements ivoiriens.

M. BOIT indique que l'Agence est en contact quotidien avec les établissements. A ce jour, il n'est pas possible de faire des projections à long terme. Le Lycée Blaise-Pascal et l'école Jacques-Prévert avaient rouvert avec quinze jours de retard, qui ont été globalement rattrapés. L'ensemble des établissements a rouvert. Les chiffres sur la fréquentation s'établissent à 70-90 % pour les établissements homologués. A Blaise-Pascal, la présence à la rentrée a représenté 64 % au lycée, 55 % au collège et 50 % dans le premier degré. Les établissements d'Abidjan sont situés dans des zones où les entraves au déplacement existent, mais sont moins importantes que dans la périphérie urbaine. L'AEFE s'efforce de soutenir les enseignants, dont le moral, compte tenu de la situation, semble relativement bon. Il est important que les établissements tiennent, tant que la situation le permet.

#### **5. Yémen : situation des personnels de l'établissement**

Mme DOUZENEL s'enquiert d'informations sur le Yémen.

M. BOASSON rappelle que par le passé l'établissement de Sanaa avait déjà dû être fermé pour des problèmes de sécurité.

M. G. JOSEPH indique que 34 à 37 élèves sont scolarisés à l'école française de Sanaa. A ce jour, l'école est fermée pour congé. La sécurisation du site a été financée en partie par Total et le MAEE. La situation dans la capitale reste compliquée pour les locaux, mais pas pour l'école elle-même.

### **III. Carte des emplois 2011-2012 – 3<sup>ème</sup> phase**

M. DONZ rappelle que l'Agence est soumise à un plafond d'emplois. Au final, 22 fermetures et 34 ouvertures sont proposées. Le solde est positif pour 12 emplois en Afrique, 4 en Amérique et 2 en Asie. Il est négatif (moins 6) au Maghreb et à Madagascar. En Europe, le solde entre ouvertures et fermetures est nul.

Les redéploiements effectués reposent sur trois critères :

- le taux d'encadrement ;
- l'évolution des effectifs ;
- les perspectives des établissements.

M. SOLDAT estime que l'Agence met les établissements dans une situation impossible. Depuis plusieurs années, des transferts de charges sont opérés, à tel point que les budgets des établissements sont particulièrement resserrés. Au final, des collègues TNR (titulaires non-résidents) présents en établissement depuis des années ne peuvent être « résidentialisés » pour des questions de plafond d'emploi. Force est de constater que cette situation constitue une véritable rupture par rapport à la politique habituelle de l'Agence. Pour M. SOLDAT, le bon fonctionnement

des établissements est clairement entravé. Enfin, M. SOLDAT déplore, au nom des personnels, que les postes touchés soient prioritairement les postes d'enseignants.

M. BOASSON rappelle que pour la période 2010-2013, la subvention du MAEE est maintenue. En revanche, un plafond d'emplois a été introduit, qui n'existait pas auparavant pour l'opérateur public qu'est l'Agence. Désormais, quand bien même la demande augmente, l'Agence est tenue de respecter une limite : le plafond d'emplois. Dans ces conditions, il n'est plus possible d'autoriser les établissements à créer des postes en sus de ceux qu'ils ont déjà obtenus, si au global, le plafond est atteint. La création de postes nets de résidents est donc écartée. De plus, des contraintes au niveau du « vivier » disponible jouent également, dans la mesure où les postes en France eux-mêmes se réduisent, ce qui multiplie les risques d'opposition des rectorats aux mobilités de leurs personnels vers l'étranger.

M. DONZ souligne que les chiffres font apparaître un rééquilibrage des postes entre expatriés et résidents au profit de ces derniers.

M. DONZ ajoute que les listes des postes vacants seront distribuées comme prévu.

En ce qui concerne le secteur Afrique, M. ESNAULT détaille la fermeture d'un poste et les 13 créations de poste.

M. C. JOSEPH demande si sur les postes expatriés d'EMFE, l'Agence procédera à un appel à candidatures.

M. ESNAULT répond que si cela s'avère nécessaire, l'Agence ne s'en privera pas.

M. ALEM rappelle l'existence d'une demande de création de poste SVT à Douala.

M. ESNAULT déclare qu'il a reçu une demande sur un poste en histoire-géographie.

M. ALEM fait part de demandes des personnels de Pointe-Noire pour la physique-chimie et les mathématiques.

M. ESNAULT indique que l'établissement a obtenu ce qu'il demandait à travers des créations ou transformations de postes.

M. NOURI précise que l'établissement n'a pas obtenu la totalité des postes de résidents qu'il demandait ; de la même manière, l'établissement de Yaoundé rencontre de fortes difficultés pour recruter dans la région et n'a pas obtenu tous les postes de résidents demandés.

M. ESNAULT rappelle que l'Agence ne peut répondre positivement à toutes les demandes de tous les établissements. Cela étant dit, Pointe-Noire, par exemple, a obtenu un satisfecit sur la quasi-totalité de ses demandes.

M. ALEM s'enquiert de la suite donnée à la demande du Comité d'établissement de l'établissement de Kinshasa en ce qui concerne un poste SVT.

M. ESNAULT précise qu'une demande de transformation et non de création a été actée. Il se trouve qu'il a été répondu favorablement à la demande. Ainsi, l'établissement dispose d'un poste en SVT.

M. NOURI indique qu'actuellement, les SES sont enseignées par les professeurs d'histoire au lycée Pasteur de Lagos.

M. ESNAULT souligne qu'aucune demande relative aux SES n'a été remontée par l'établissement concerné.

M. NOURI précise que la demande a été formulée lors du CTP précédent.

M. ESNAULT fait valoir que les demandes doivent être relayées par les établissements.

Mme DELPORTE demande à la Direction de relayer les questions du CTP auprès des établissements concernés.

M. ESNAULT répond que cela sera fait.

Pour le Lycée Jean Mermoz, M. NOURI souhaite savoir comment les heures d'espagnol seront assurées.

M. ESNAULT mentionne qu'une étude du service pédagogique est en cours. En tout état de cause, les heures seront pourvues.

M. Le BOLC'H insiste sur le fait qu'il faut aussi s'intéresser aux pays difficiles. Au Nigéria par exemple, se pose un véritable problème de ressources humaines.

En ce qui concerne la zone Amérique-Afrique Australe, Mme SCHWACH remarque que les postes créés viennent pallier certains manques soulignés lors de précédents comités d'établissement.

Concernant la suppression du poste de gestionnaire comptable, M. CHAUVEAU demande s'il est fermé et transféré au niveau local.

Mme SCHWACH répond que le poste est supprimé et que les fonctions sont prises en charge localement.

Mme RISLER souhaite savoir si le poste de documentaliste en Angola est remplacé par un contrat local.

Mme SCHWACH répond par l'affirmative. Elle précise que cette décision permet de satisfaire des demandes personnelles qu'elle ne peut évoquer en séance.

Concernant le poste de Brasilia, M. NOURI demande s'il est visé par une fermeture ou un gel.

Mme SCHWACH répond que le poste est fermé.

M. NOURI ne comprend pas que l'Agence estime qu'il est possible de se passer d'un gestionnaire comptable dans cet établissement.

M. NEGREL précise que la décision s'inscrit dans une logique générale valable pour l'Amérique du Sud. De fait, le conseil d'établissement ne s'est pas opposé à la décision, laquelle est raisonnable compte tenu de la contrainte inhérente au plafond d'emploi.

Mme RISLER demande des explications sur la suppression d'un poste en Equateur.

Mme SCHWACH précise que la personne occupant le poste faisait office de conseillère d'orientation, malgré un profil de professeur de mathématiques. Suite au départ en retraite de la personne en question, l'établissement a demandé à l'unanimité la transformation du poste.

M. BOASSON rappelle que dans ces régions, la proportion de titulaires est en-deçà de ce qui est souhaité. C'est pourquoi l'accent est porté sur les ouvertures de postes de résidents.

M. LESAULNIER précise que cette politique de renforcement des titulaires doit répondre à la problématique de la faiblesse des évaluations primaires dans la région.

M. C. JOSEPH s'enquiert d'informations sur l'école de Victoria aux Seychelles.

Mme SCHWACH fait part de l'ouverture d'un poste de résident à la demande de l'établissement. Elle ajoute que l'école envisage 10 classes à la rentrée 2011. Or faute d'un vivier local de TNR, la stabilisation de l'équipe pédagogique est difficile.

M. CHAUVEAU demande des explications sur la suppression des deux postes de résidents en technologie et génie mécanique.

M. LESAULNIER rappelle que depuis deux ans, les sections de STS voient fondre leurs effectifs.

Mme SCHWACH ajoute qu'en technologie, l'adjonction de ressources locales ne pose aucun problème.

M. NOURI constate que le taux de détachés diminue. En parallèle, des besoins de création de postes de résidents sont criants, notamment en mathématiques. M. NOURI souhaite que ce besoin soit traité avec l'établissement.

Mme SCHWACH rappelle que trois postes sont fermés dans le second degré, à la demande de l'établissement, pour être rouverts dans le premier degré. Il reste par ailleurs 83 résidents à Mexico, et un taux d'expatriés élevé.

M. NOURI estime que les heures supplémentaires, entre autres, justifient une création de poste.

Mme SCHWACH répond qu'elle relayera ces propos à l'établissement concerné.

M. NOURI ajoute qu'un poste supplémentaire en EPS est nécessaire. Il considère que si les demandes précédentes n'ont pas été portées par l'établissement lui-même, c'est que les personnels n'ont pas la possibilité de s'exprimer ni de se concerter entre eux, faute de moyens d'exercer librement leurs droits syndicaux.

Pour ce qui concerne l'Afrique du Sud, M. NOURI souhaite savoir par qui les heures d'anglais seront assurées.

Mme SCHWACH rappelle que le poste de conseiller pédagogique/anglais en Afrique du Sud a été créé *ex nihilo* lors du CTP de décembre. Il s'agit donc d'un poste supplémentaire.

S'agissant d'Ottawa, M. NOURI rappelle la création de deux postes de résidents en SVT et sciences physiques. Il ajoute que le conseil d'établissement a effectué une demande de résidentialisation d'un professeur de mathématiques qui attend cette opération depuis 6 ans. Il se trouve que malheureusement, la création de deux postes précédemment évoquée va léser cette personne.

M. LESAULNIER rappelle que la situation des TNR au Canada est incomparable au plan de la rémunération, à tel point qu'un grand nombre de collègues en disponibilité ne sont pas demandeurs d'une titularisation. Il ajoute découvrir la demande évoquée par M. NOURI. A ce stade, il n'est pas envisageable d'ajouter un poste de résident. En revanche, la demande peut être relancée en vue du prochain CTP.

M. SOLDAT précise que la demande de résidentialisation est double : elle provient du Comité d'Etablissement et du Conseil d'Administration à l'unanimité. Il constate que cette demande a fait suite au changement de direction de l'établissement. M. SOLDAT demande que les ouvertures de postes dans l'établissement d'Ottawa soient revues. Il faut notamment vérifier les besoins réels s'agissant du poste de SVT.

Mme SCHWACH précise que la demande relative aux SVT existe. En revanche, la création d'un poste de résident en mathématiques n'était pas prioritaire.

M. SOLDAT maintient que la priorité, localement, a changé, ce dont la Direction de l'AEFE ne semble pas être informée. Il faut donc vérifier l'état de la demande au niveau local.

M. LESAULNIER rappelle que la création de deux postes de conseillers pédagogiques actée en juin en CTP explique que le chef d'établissement ait souhaité, en réaction, la création de deux postes de résidents. Dans ces conditions, la demande d'un poste en mathématiques a été reléguée en arrière-plan.

Mme DELPORTE regrette que les personnels n'interviennent jamais dans le processus de formulation des demandes de postes. Elle ajoute que les situations individuelles doivent être prises en compte, notamment les demandes de résidentialisation, lesquelles sont souvent bloquées par la création de postes de conseillers pédagogiques dont la décharge entraîne à son tour le besoin de ressources supplémentaires.

M. NEGREL précise que l'Agence prend en compte les situations personnelles.

M. LESAULNIER fait valoir qu'une carte scolaire ne peut être élaborée en fonction de la situation des TNR. En l'occurrence, dans l'établissement d'Ottawa, officient trois titulaires en mathématiques et aucun en SVT. Il est clair que pour le collègue attendant sa titularisation, la réponse n'est pas satisfaisante. Mais au niveau global de l'établissement, cette réponse s'impose.

M. STOR s'étonne qu'alors que l'Agence nomme des conseillers pédagogiques, sur place, l'établissement recrute des TNR. En théorie, le conseiller pédagogique doit former des personnels locaux. M. STOR demande que l'AEFE diffuse une communication dans les établissements sur le fait que la présence de conseillers pédagogiques doit interdire tout recrutement de TNR.

M. NEGREL indique que la problématique du plafond d'emplois impacte nécessairement les pratiques en matière de recrutement de TNR.

M. LESAULNIER remarque que la question se pose surtout pour l'Amérique du Sud, où le vivier local est limité. Dans ce contexte, le chef d'établissement ne peut écarter d'emblée la candidature d'un TNR.

M. STOR répond que cette réponse ne vaut pas dans tous les cas, pour toutes les matières. Ainsi, le recrutement de deux TNR en espagnol sans aucune possibilité de résidentialisation est une erreur.

M. NEGREL estime que ce recrutement n'est pas une erreur mais permet la clarification de la situation d'un établissement. Cela étant dit, il reconnaît qu'il faut clairement informer les établissements sur les problématiques créées.

M. SOLDAT pense que la source du problème est la façon de pourvoir les postes elle-même. Ainsi, les recrutements de collègues en contrat local sont souvent assortis de promesses informelles de résidentialisation, lesquelles ne peuvent être tenues. Une deuxième dérive réside, dans certains établissements (Rio de Janeiro notamment), dans l'affichage tapageur des chefs d'établissement sur certains postes disponibles. Cette communication est compréhensible du point de vue des chefs d'établissement, compte tenu de leurs besoins en ressources humaines. Mais elle s'avère dramatique pour les personnes recrutées qui une fois en poste, sont confrontés à une toute autre réalité que celle que les propositions de poste laissaient entrevoir.

M. NOURI remercie l'Agence pour les créations de postes au Paraguay et en République Dominicaine.

M. NEGREL rappelle que ces décisions correspondent à l'orientation générale de l'AEFE telle que présentée par Mme DESCÔTES. En outre, il faut saluer le nouveau poste de CPE expatrié créé à Haïti.

M. NEGREL propose un point sur les fonctions de coordonnateur. Il explique que l'Agence avait installé des coordonnateurs dans un certain nombre de zones, sur des « supports » existants de proviseur adjoint, notamment. Par le biais d'un arrêté paru au Journal Officiel le 8 janvier 2011, les postes de coordonnateurs peuvent exister à part entière. Désormais, les postes de coordonnateur à Madagascar, en Tunisie, au Maroc, en Allemagne, en Chine, au Chili, au Moyen-Orient et au Proche-Orient bénéficient d'un support autonome.

M. FAURE demande si ces postes sont soumis au plafond d'emplois.

M. NEGREL répond par l'affirmative. Ainsi, les transformations des postes ne donnent pas lieu à des postes supplémentaires, mais permettent de restaurer la cohérence de la nomenclature.

M. SOLDAT souhaite savoir où les postes apparaissent au niveau de la carte des emplois.

M. NEGREL précise que la transformation des postes n'a pas de conséquence à ce niveau.

En ce qui concerne le secteur Maghreb-Madagascar, Mme DJE indique que deux écoles verront leur statut évoluer, puisqu'elles seront désormais concernées par un contrat de partenariat avec l'Agence : Antalaha et Manakara. Au sein du collège Françoise-Dolto, l'équipe de direction est resserrée compte tenu de l'évolution des effectifs. Un poste de résident 1<sup>er</sup> degré est fermé. Mme DJE ajoute qu'un poste d'agent de laboratoire est libéré en Tunisie. Ce poste sera fermé à la prochaine rentrée scolaire.

S'agissant du poste d'anglais pour le pôle de Rabat, il ne sera fermé qu'en août 2011 puisqu'il est occupé pour cette année scolaire par un TNR.

M. ALEM soulève plusieurs problèmes au Maroc. Ainsi, le SCAC a fait part de plusieurs suppressions de postes qui n'apparaissent pas sur la carte.

M. NEGREL répond que le projet de fermeture de postes est à l'étude, dans une logique de redéploiement.

M. ALEM informe le CTP qu'il est convoqué par le SCAC à une réunion destinée à la révision de la carte des postes.

M. NEGREL indique que quoi qu'il advienne, toutes les procédures relatives à la carte des emplois seront respectées.

M. MENOUD remarque que quatre postes sont vacants aujourd'hui.

M. NEGREL précise que ces postes sont « susceptibles d'être vacants ». Ils n'ont pas été supprimés en CTP.

Mme DOUZENEL ne comprend pas comment un recrutement sera possible puisque les CCPL auront lieu la semaine prochaine. Elle craint que les recrutements traînent jusqu'en juillet. Mme DOUZENEL se demande si l'Agence n'est pas hypocrite, en faisant croire que la décision de suppression des postes n'est pas officiellement prise.

M. MENOUD indique que les postes en question sont indiqués comme « vacants » sur le site internet de l'AEFE.

M. NEGREL maintient que ces postes sont « susceptibles d'être vacants ».

Mme DESCÔTES explique que malheureusement, les contraintes budgétaires sont telles que la gestion des ressources est de plus en plus prudente.

Mme DELPORTE pense que la décision est déjà prise. Elle souhaite que les études en question relatives à la fermeture des postes soient transmises aux représentants du personnel.

M. NEGREL répond que les procédures seront respectées.

M. SOLDAT souhaite savoir si le recrutement de personnels résidents au Maroc suivra un calendrier « normal ». Il rappelle que le traitement des demandes de détachement est de plus en plus tendu.

M. NEGREL maintient que les procédures seront respectées, ainsi que les compétences respectives des différentes instances. Des informations claires seront données sur les postes vacants et susceptibles d'être vacants, afin d'éclairer les demandes de postes.

M. CHAUVÉAU souhaite que le vote sur la carte des emplois pour le secteur soit différé jusqu'au moment où les représentants du personnel disposeront de toutes les informations utiles.

Mme DOUZENEL s'interroge sur deux fermetures à Madagascar : le poste de directeur expatrié et le poste de RE1 à Majunga.

M. IGOUT indique que dans les deux écoles nouvellement conventionnées à Madagascar, il est prévu qu'au moins un enseignant titulaire officie. Des contrats de partenariat de trois ans sont en cours d'élaboration.

M. SOLDAT remarque qu'aux Comores une résidente en lettres-espagnol devient résidente en espagnol.

Mme DJE répond qu'il a été nécessaire de requalifier le poste car il est extrêmement difficile de recruter sur une double discipline.

M. SOLDAT constate qu'un poste de lettres modernes a été transformé en poste de SVT à Fianarantsoa. Cela interroge sur les besoins initiaux en lettres modernes.

Mme DJE explique que la décision est liée à la transformation à la rentrée prochaine d'un poste d'expatrié SVT en lettres modernes. En ce qui concerne Tuléar, le départ du RE1 est conditionné.

M. ALEM constate qu'à Agadir, un poste de résident SVT-sciences physiques deviendra SVT seulement.

Mme DJE précise que l'appellation recouvrait dans les faits un enseignement en SVT uniquement. La décision consiste donc en une régularisation. Par ailleurs, à Anatole-France, le poste en anglais est transformé en poste de lettres à la demande de l'établissement lui-même, dans la mesure où il est plus facile de recruter localement en anglais.

M. G. JOSEPH détaille la carte des emplois pour la zone Asie/Moyen-Orient.

M. C. JOSEPH l'interroge sur le poste de New Delhi.

M. G. JOSEPH lui fait savoir que la CCPL n'a pas trouvé de candidat susceptible d'occuper le poste.

M. Le BOLC'H rappelle que pourtant, une résidente présente sur place aurait pu convenir, même si elle ne faisait pas partie du vivier de la CCPL.

M. G. JOSEPH répond qu'un appel à candidatures a été diffusé. Il apparaît que la CCPL n'a pas été favorable à la candidature en question.

M. Le BOLC'H s'en étonne grandement.

M. G. JOSEPH fait valoir que la CCPL est souveraine. Il se propose de quérir de plus amples informations sur cette décision.

M. C. JOSEPH souhaite savoir si le poste en question est fermé.

M. G. JOSEPH répond par l'affirmative.



M. NOURI s'enquiert de la réponse de la Direction aux demandes de création d'un poste de CPE à Doha, ainsi que d'un poste de résident en mathématiques.

Au sujet du poste de mathématiques, M. G. JOSEPH indique que la création de ce poste n'apparaît pas judicieuse à ce jour. Il en va de même pour le poste de CPE. Il semble que la vie scolaire dans l'établissement fonctionne sans nécessité d'un poste supplémentaire, et que la sérénité y est patente.

M. NOURI s'enquiert des raisons du « glissement » de deux postes : un poste de lettres/histoire est désormais intitulé « histoire-géographie » ; un poste de « lettres modernes » devient un poste en « lettres ».

M. G. JOSEPH s'engage à se renseigner sur ce point.

M. Le BOLC'H demande si à New Delhi, l'absence de recrutement est due à une décision de l'établissement.

M. G. JOSEPH répond par l'affirmative.

M. Le BOLC'H souhaite savoir si l'extension de la filière bilingue est prévue dans cet établissement.

M. G. JOSEPH confirme qu'une réflexion à ce sujet est en cours, s'agissant du CE2.

M. Le BOLC'H comprend que cet élément explique la fermeture du poste à New Delhi.

Mme DESCÔTES précise qu'il peut s'agir d'un élément d'explication parmi d'autres.

M. NOURI, concernant le Vanuatu, constate la transformation d'un poste « sciences physiques » en « SVT ».

M. G. JOSEPH s'engage à se renseigner sur ce point.

M. NOURI s'étonne d'une telle modification, alors que le lycée vient de reprendre son activité et que son comité d'établissement ne s'est pas réuni ces derniers temps.

M. NOURI constate qu'en Corée du Sud, un poste de « SVT » devient « conseiller pédagogique ». Il souhaite savoir qui assurera l'enseignement en SVT désormais.

M. G. JOSEPH répond que les heures d'enseignement seront pourvues *via* un recrutement local

Pour ce qui est du secteur « Europe », M. BOUCLON détaille la carte des emplois en Allemagne et en Suisse. Puis, il fait part, pour le lycée français de Valence en Espagne, d'une double décision de fermeture d'un poste de documentaliste et d'ouverture d'un RE2 « SES » à la rentrée, à la demande du conseil d'établissement.

M. CHEYLAN détaille les modifications de la carte des emplois dans le reste de l'Europe. Il précise que deux postes localisés à Anvers sont transférés à Jean-Monnet (Bruxelles).

M. C. JOSEPH souhaite savoir qui assurera la direction de l'école primaire d'Helsinki.

M. CHEYLAN répond que deux missions ont été diligentées à Helsinki pour répondre à cette question. Le poste sera confié à un résident actuellement sur place.

Mme RISLER souhaite savoir si la décharge actuelle de la directrice d'école sera conservée.

M. CHEYLAN répond par l'affirmative. Il ajoute qu'un quart de décharge est également envisagé dans le cas de Kiev.

M. SOLDAT rappelle des demandes de résidentialisation effectuées lors du précédent CTP et concernant les lycées de Madrid (lettres) et Rome (italien). Il constate que ces demandes n'ont pas été suivies d'effets malgré leur caractère unanime. M. SOLDAT fait part ensuite d'un troisième cas concernant le poste de documentaliste à Munich. Celui-ci est occupé par une TNR d'ancienneté importante.

M. PUJOL déclare qu'il n'est pas en possession de demandes émanant de Rome, Madrid et Munich à ce jour.

M. SOLDAT constate l'existence d'un problème technique. Il rappelle que les demandes en question datent de la rentrée scolaire. Il est donc étonnant que la Direction n'en ait pas conservé une trace.

M. PUJOL maintient que pour l'heure, les conseils d'établissement n'ont pas fait parvenir de demande.

Concernant le poste de chef des services administratifs et financiers en Serbie, M. CHAUVEAU souhaite savoir s'il est considéré comme un poste supplémentaire. Au sujet de la Suisse, M. CHAUVEAU regrette que l'Agence n'ait pas pris les mesures nécessaires pour que le chef des services administratifs et financiers puisse exercer pleinement ses fonctions.

Pour ce qui est de la Serbie, M. PUJOL précise qu'il s'agit d'une transformation de support. Quant au collègue ayant démissionné, sa situation a été examinée par une mission d'inspection. En réalité, l'intéressé n'est pas sans responsabilité.

M. BOUCLON précise que ce dernier a passé le concours du Trésor et ne souhaite pas rester en poste.

Mme DOUZENEL s'enquiert de précisions au sujet de l'encadrement de l'établissement de Kiev.

M. PUJOL estime que créer un support supplémentaire, dans un établissement où le 1<sup>er</sup> degré manque de personnel, est indiqué. Une réflexion sur l'encadrement de l'établissement doit s'ouvrir. Compte tenu de la taille de celui-ci, il ne semble pas nécessaire de nommer un adjoint.

Au sujet du lycée de Madrid, un élu souhaite savoir si la Direction a reçu une demande de poste d'EMFE.

Mme DESCÔTES répond par la négative.

M. CHAUVEAU pense qu'à Helsinki, il faut une demi-décharge pour accompagner une montée en puissance des effectifs.

M. PUJOL remarque que le premier souci est de maintenir la qualité de l'enseignement. C'est pourquoi, à ce jour, il est envisagé de maintenir le quart de décharge est de doter l'établissement de ressources d'appui en ce qui concerne l'administratif.

M. SOLDAT s'intéresse à un poste « sciences physiques » de La Haye devenant « mathématiques-physique ».

M. CHEYLAN répond que la décision répond à un besoin spécifique de l'établissement.

M. SOLDAT pense que cela augure des difficultés de recrutement. A Porto, un poste de « lettres » sera notamment destiné à l'enseignement de la philosophie.

M. PUJOL précise que l'établissement souhaitait prioritairement un poste en lettres. Le besoin de cours de philosophie fait suite à l'ouverture d'une classe de terminale L.

M. SOLDAT relate que le besoin représente 8 heures de philosophie. La personne recrutée sera l'unique référent dans cette discipline. Dans ce cas, il est préférable de recruter un professeur de philosophie, lequel serait amené, au gré des besoins, à participer à l'enseignement en lettres.

M. PUJOL remarque qu'un résident en philosophie officie à Lisbonne. Une éventuelle coordination entre Porto et Lisbonne, concernant la philosophie, peut être envisagée.

Mme DELPORTE estime que l'AEFE doit mieux anticiper les recrutements. En l'occurrence, le recrutement doit intervenir dans les prochains jours, s'agissant d'une discipline majeure comme la philosophie. Mme DELPORTE demande que l'établissement soit contacté afin d'évaluer les besoins réels en philosophie.

M. PUJOL répond que cela sera fait.

A Londres, M. SOLDAT constate que deux postes en « lettres modernes » deviennent des postes de « lettres classiques ».

M. CHEYLAN répond que conformément à la demande des établissements, cela permettra d'enseigner les langues mortes.

En ce qui concerne les 9 postes susceptibles d'être vacants au Maroc, M. IGOUT cite 6 postes RE1 (5 à Casablanca et 1 à Rabat), 2 RE2 (1 à Casablanca et 1 à Rabat), 1 RA3 (Meknès), pour plus de 700 résidents au Maroc.

Mme DELPORTE souhaite savoir si à ce jour, les postes ont plus de chance d'être supprimés ou maintenus.

M. NEGREL répond que la décision n'est pas fixée. Mais il existe une réflexion sur le devenir des postes, ce dont d'éventuels candidats doivent être conscients.

*La carte des emplois 2011-2012 – 3<sup>ème</sup> phase recueille 5 voix pour et 5 voix contre. L'avis est réputé avoir été donné.*

*La séance est suspendue de 13 heures 20 à 14 heures 40.*

## **IV. Suivi de CTP**

### **1. Modification du décret n° 2002-22 sur les congés de maladie**

Mme DURAND indique que le service juridique a relancé le MAEE à ce sujet au mois de janvier.

Après avoir précisé qu'elle n'a pas la volonté de mettre en cause le service juridique, Mme DELPORTE indique qu'elle aimerait une réponse plus claire.

M. NEGREL précise que la proposition de texte modifiant le décret n° 2002-22 est dans les mains du MAEE.

M. FERRARI souligne qu'hier, la Directrice lui a fait savoir que le projet était validé par le service financier. Il a l'impression que la Direction feint de ne pas comprendre la demande des représentants du personnel. Pourtant, ceux-ci demandent l'application des mêmes dispositions pour les personnels de l'Agence que pour les personnels du MAEE. Il rappelle que l'affaire est en cours depuis plus de quatre ans.

### **2. ISVL**

M. NEGREL explique qu'actuellement, la situation qui prévaut est celle en vigueur lors des dernières campagnes ISVL, avec une enveloppe contrainte et un fort contrôle du MAEE et de Bercy. Ainsi, l'administration fait en sorte d'accompagner les établissements où les besoins de réajustement sont les plus criants, mais ses marges sont limitées compte tenu de la contrainte exercée par les autorités de tutelle. Néanmoins, la Direction a demandé aux services d'étudier différentes pistes alternatives. Ces pistes ont vocation à être présentées aux autorités de tutelle. Il s'agit de répondre aux besoins des enseignants dans des zones où le coût de la vie a fortement augmenté.

M. CHÂTEAU s'enquiert d'un délai de réponse de la part de l'administration.

M. BOUDOUX répond que tout dépendra de la réactivité des autorités de tutelle. Mais il est à prévoir que le dossier reste ouvert quelques mois de plus.

M. NEGREL estime que malgré l'enveloppe contrainte, l'Agence a su démontrer qu'elle était en mesure d'apporter des réponses ciblées pour les établissements en difficulté.

M. BOASSON rappelle que l'ISVL est corrélé à l'IE. Ainsi, lorsque celle-ci diminue, l'ISVL suit un mouvement identique. Dans un contexte d'appréciation de l'euro, un décrochage est à l'œuvre dans certaines zones. Il ajoute que désormais, le problème du pouvoir d'achat est général et n'est plus imputable à telle ou telle situation particulière locale.

M. FERRARI émet des doutes quant à la volonté de l'administration de faire avancer le dossier dans des délais raisonnables. Il remarque que le décret 2002-22 ne prévoit aucun lien direct entre ISVL et IR. De plus, il rappelle que l'Etat finance actuellement 3 % du volume budgétaire des ISVL. Dans ces conditions, un veto de Bercy est incompréhensible. M. FERRARI rapproche le sujet de l'ISVL de celui du plafond d'emplois. Il estime que des emplois financés en dehors du budget de l'Etat n'ont pas à être entièrement soumis au plafond d'emplois. Dans le même ordre

d'idées, M. FERRARI rappelle que l'ISVL est financée par les familles d'élèves, lesquelles, dans certains endroits, sont prêtes à accroître leur participation.

M. FERRARI demande des augmentations de l'ISVL. Il rappelle que la nécessité du rebasage avait de toute façon déjà été démontrée par les représentants du personnel. Il conclut que d'ici le mois de juin, tous les moyens seront utilisés pour obtenir des augmentations substantielles de l'ISVL.

M. BOASSON rappelle que l'AEFE n'a aucunement la main sur l'enveloppe de l'ISVL. Dans ces conditions, les présents échanges en CTP ou d'éventuelles actions internes du personnel n'ont que peu de chance de contribuer à une hausse de l'ISVL.

M. NEGREL rappelle que d'après Bercy, l'augmentation de l'ISVL aurait des incidences sur les droits de scolarité, et partant, sur les bourses, et donc *in fine*, sur la prise en charge par l'Etat.

### **3. Avantage familial**

M. BOUDOUX indique que l'arrêté sur l'avantage familial a été publié le 19 février, avec plusieurs mois de retard.

M. Le BOLC'H souhaite savoir comment l'argent sera reversé aux collègues.

M. BOUDOUX répond que l'argent ne sera pas reversé. En revanche, une action sera opérée sur les frais de scolarité. En réalité, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009, les collègues perçoivent l'avantage familial en totalité.

M. SOLDAT comprend que la mesure temporaire doit servir à compenser le retard de parution de l'arrêté. Cela étant dit, il souligne que les collègues n'ont pas à reverser plus que ce qu'ils ont perçu. Il ajoute que les frais annexes ne sont toujours pas pris en compte, ce qui pose un réel problème. Ainsi, la définition des prises en charge varie selon les agences.

Par ailleurs, le forfait pose problème. De fait, le montant de 60 euros est insuffisant hors EEE (Espace économique européen). De plus, dans nombre de pays, l'avantage n'est plus perçu. Pourtant, le forfait visait à aider les collaborateurs ne bénéficiant pas de dispositifs tels que les allocations familiales. Compte tenu de l'augmentation des frais indirects de scolarité, la situation devient tout à fait problématique et l'esprit de l'avantage familial est clairement battu en brèche.

M. MENOUD indique que d'après ses calculs, subsiste un différentiel de 30 euros en défaveur des collègues marocains, dans la mesure où les frais de première inscription ne sont pas pris en compte.

M. NEGREL rappelle qu'en revanche, les droits annuels d'inscription sont couverts.

M. MENOUD remarque que l'avantage familial n'a pas évolué au Maroc : il s'établit toujours à 262 euros.

M. NEGREL rappelle que tout écart en défaveur des salariés sera pris en compte.

M. SOLDAT constate que l'avantage familial ne cesse d'être rogné. Il se demande à quelles conditions, à l'avenir, cet avantage sera obtenu, tandis que les frais de scolarité ne vont pas en diminuant.

M. FERRARI estime que l'avantage familial devrait être accru. Il indique que le SNES-FSU présentera un projet de délibération en ce sens en Conseil d'Administration. Pour M. FERRARI, l'avantage familial recouvre notamment les allocations familiales et n'est aucunement réductible à la prise en compte des droits de scolarité.

M. FERRARI constate qu'ici comme ailleurs, lorsqu'il faut rétribuer les fonctionnaires de manière juste, l'argent manque. A l'inverse, chaque mesure d'origine présidentielle prise à des fins électoralistes peut être financée. Il constate que l'intérêt des personnels est totalement délaissé. Pourtant, sans les personnels, l'établissement public ne peut fonctionner.

#### **4. ICR**

M. NEGREL propose de traiter également la question de l'ICR.

M. DONZ rappelle que lors du dernier CTP, les échanges avaient porté sur ce point. A cette occasion, il avait promis aux représentants du personnel de leur faire connaître l'argumentaire de la Direction à ce sujet. Celui-ci sera donc remis à l'ensemble des organisations syndicales dès le lendemain. Ensuite, les organisations syndicales auront tout loisir de faire connaître leurs positions.

M. NOURI souhaite une réponse immédiate en séance.

M. DONZ indique que l'administration se fonde sur l'article 5 du décret n° 86-416 du 12 mars 1986. Ainsi, il est clair d'après elle que le changement de résidence est un mouvement lié à une affectation à l'étranger pour au moins 10 mois – y compris à l'occasion d'un recrutement en France, ou bien à une affectation en France d'au moins 6 mois, ou enfin, à un rapatriement du fait d'un départ en retraite. Hormis ces trois cas de figure, l'Agence n'a pas à verser d'ICR.

M. FERRARI estime qu'il faut prendre en compte les éléments nouveaux dans ce dossier, et notamment une circulaire de 1992 en application du décret de 1986 dans laquelle il est clairement écrit que les personnels qui changent d'affectation y compris dans un même pays ont droit à l'ICR.

M. DONZ répond que l'article 5 du décret prime sur la circulaire d'application en vertu de la hiérarchie des normes. Par ailleurs, le décret de 1986 suscité a fait l'objet d'autres modifications ultérieures à celle de 1992. Au final, la circulaire de 1992 n'a plus d'effet aujourd'hui.

M. FERRARI rappelle que le problème s'est déjà posé par le passé. Il invite l'administration à prendre tous les éléments en considération, faute de quoi les représentants du personnel prendront les dispositions nécessaires.

M. DONZ répond qu'il communiquera l'ensemble des éléments à prendre en considération aux représentants du personnel.

Mme DELPORTE remarque que dans l'article 5, la formule « y compris » n'est pas exclusive d'autres cas de figure que les trois cas évoqués par l'administration.

## 5. Bilan des postes vacants

Au sujet des postes vacants, M. DONZ indique que le recrutement de résidents a concerné 952 personnes. Or au 31 novembre 2010, 86 de ces postes (9 %) étaient vacants.

Par zone géographique, les postes vacants se répartissent comme suit :

- 35 % en Afrique ;
- 20 % en Amérique (nord et sud) ;
- 15 % en Asie ;
- 14 % en Europe ;
- 16 % dans la zone Maghreb/Machrek.

Les motifs de vacance sont les suivants :

- création tardive du poste : 1 % ;
- désistement d'un candidat : 8 % ;
- refus de détachement : 4 % ;
- difficultés de recrutements : 65 % (33 postes sont en zone A) ;
- postes déclarés vacants tardivement : 22 %.

Mme DOUZENEL demande une répartition entre premier et second degrés.

M. DONZ indique que 18 postes vacants relèvent du premier degré.

## V. Procédure de recrutement des personnels résidents

M. DONZ rappelle que l'an passé des dispositions accélérant le recrutement ont été mises en place. En conséquence, le volume et la rapidité du recrutement ont atteint des niveaux record. Cette année, une orientation vers un dispositif plus informatisé est envisagée. Selon cette procédure, le chef d'établissement n'aurait plus que 10 champs à renseigner dans le formulaire. En outre, le système permet des calculs automatiques, ce qui évite notamment les erreurs dans les dates de détachement, en partie au moyen de contrôles de cohérence. Au final, l'objectif est la simplification.

M. DONZ ajoute que tous les éléments permettant d'instruire plus tôt les demandes de passeport de service sont mis en œuvre. Une aide en ligne simplifiée de sept pages est prévue pour les personnels, afin de les aider à remplir les formulaires, dans le but d'accélérer la procédure de détachement.

M. MENOUD demande si le Maroc a intégré un nouveau système ou s'il reste en marge.

M. DONZ répond que le Maroc et l'Espagne bénéficiaient d'une dérogation quant à la publication des postes et à la réception des candidatures. Mais cette année, la possibilité de se porter candidat à travers le système est ouverte dans le monde entier, de même que la publication des postes. Ainsi, le système est désormais totalement harmonisé.

M. IGOUT précise que la Tunisie bénéficiait également d'une dérogation.

M. DONZ indique qu'il est proposé de missionner un informaticien travaillant dans les services parisiens sur place au Maroc.

M. STOR indique que les collègues de l'hémisphère sud ont quelques difficultés pour faire parvenir à temps leurs demandes de mobilité, étant donné le décalage du calendrier de vacances scolaires.

M. DONZ rappelle que le dossier a été mis à disposition plus tôt dans l'année (octobre), pour que tout le monde puisse faire valoir sa candidature avec suffisamment d'anticipation.

M. STOR remarque qu'au niveau des établissements, l'affichage et la communication interne ne suivent pas forcément. Ainsi, certains ont diffusé les délais de candidature il y a trois semaines seulement.

M. ALEM demande ce qu'il adviendrait de résidents revenant en France après un détachement et postulant un an après leur intégration vers un autre pays. Il précise que le cas se présente dans les faits.

M. DONZ indique que dans ce cas, la « règle des trois ans » s'applique. Elle est partagée par l'AEFE et le MEN.

Mme DELPORTE précise que la règle des trois ans n'existe pas et n'a jamais existé à l'AEFE. Ainsi, que le collègue soit expatrié ou résident, il peut à son retour en France, ceci dès qu'il le souhaite, postuler en tant que professeur résident. Elle ajoute qu'à ce sujet, le MEN ne donne pas la même réponse que la direction de l'AEFE.

Mme DELPORTE répète que la « règle des trois ans » n'a jamais été entérinée. En réalité, la question des trois ans s'est posée à un moment pour ceux qui n'avaient jamais enseigné trois ans consécutifs en France.

M. DONZ indique qu'il se tournera vers le MEN pour clarifier ce point. Normalement, la règle des trois ans était convenue avec cette institution.

Mme DELPORTE comprend que l'AEFE souhaite que les personnels restent trois ans sur le même poste. Pour autant, cela ne l'autorise pas à prendre des décisions unilatérales contraignantes pour les personnels concernés. Par ailleurs, le recrutement des expatriés et des résidents ne relève pas de la même procédure. Enfin, il serait très étonnant que le MEN tienne une double discours selon qu'il s'adresse à la Direction ou aux représentants du personnel de l'AEFE.

M. FERRARI demande depuis quand la règle des trois ans est appliquée.

M. DONZ propose de traiter le point avec le MEN dès le lendemain, en CCPC. Il ajoute qu'il est à prévoir que la réponse du Ministère diffèrera pour le premier et le second degrés.

Mme DOUZENEL estime qu'il ne faut pas que la « règle des trois ans » anticipe sur d'éventuelles oppositions des recteurs d'Académie aux mobilités en raison de difficultés de recrutement dans leur zone. Elle demande à l'AEFE de faire preuve de transparence, notamment sur ses motivations.

M. DONZ fait valoir que *de facto*, les retours dans le premier degré vers le réseau sont difficiles. Il réitère sa proposition de débattre de ce sujet le lendemain avec le MEN.

M. ALEM rappelle que les CCPL ont lieu le surlendemain, jeudi 10 mars. Ainsi, si jamais une décision est arrêtée le 9 mars, il faut qu'elle soit immédiatement connue.



M. CHAUVEAU souhaite également recevoir une copie de toute décision qui pourrait être prise en CCPC. Quant à la « règle des trois ans », il s'agit d'une pratique dont l'application est irrégulière. Il faut donc, en la matière, une clarification qui fasse loi.

M. FERRARI estime que finalement, ce qui prime du point de vue du CTP est le point de vue de la direction de l'AEFE. De fait, celle-ci détermine elle-même ses principes de recrutement. Il ajoute que les postes doivent être attribués à des titulaires. A ce jour, il existe des postes vacants. Dans ce contexte, il ne faut pas appliquer de règle qui contraigne encore plus les recrutements.

Mme DESCÔTES précise que l'objectif n'est aucunement de restreindre le vivier ou de rendre le recrutement plus difficile. En revanche, si une règle commune avec le MEN existe, il faut la respecter. C'est pourquoi ce point doit être vérifié.

M. NOURI indique que la position du MEN est claire : la règle des trois ans, qui date de quelques années seulement, ne concerne que les titulaires. Compte tenu des difficultés de recrutement, étendre cette règle serait absurde.

Mme DELPORTE se déclare gênée par les atermoiements de l'Agence. Elle souhaite que la Direction fasse connaître sa position officielle. De surcroît, elle demande à Mme DESCÔTES si elle pense qu'il est raisonnable de contraindre une personne à rester en France trois ans au moins après une affectation à l'étranger.

Mme DESCÔTES répond que le souhait de la Direction n'est aucunement de contraindre le recrutement. Au contraire, l'Agence souhaite recruter les meilleurs dans son réseau.

Mme DELPORTE précise que la question relative à la règle des trois ans s'est posée dans certaines CCPL, notamment au Maroc.

M. NOURI indique que la situation a eu cours à Madagascar également.

M. MENOUD souhaite savoir ce qu'est un « véritable TNR ». Il s'enquiert par ailleurs de la place de ceux qui postulent par le recrutement interne. Enfin, il veut savoir si un instituteur titulaire à Mayotte peut postuler en tant que résident.

M. DONZ rappelle que le TNR (titulaire non résident) dispose d'un contrat de un an. Sa position administrative est la « disponibilité ». Quant à la mutation interne, elle procède d'un accord en CCPC. Mais elle ne saurait être un moyen de déroger aux priorités de l'AEFE. Ainsi, elle intervient éventuellement en dernier ressort par rapport à celles-ci. Enfin, M. DONZ rappelle que le concours entre Mayotte et la France métropolitaine n'est pas commun. Ainsi, un instituteur titulaire de Mayotte ne peut être résidentielisé, à la différence d'un professeur d'école.

M. FERRARI fait valoir que les deux sont fonctionnaires d'Etat en tout état de cause.

Mme DESCÔTES déclare que les services étudieront ce point.

Mme DOUZENEL demande si une solution a été trouvée pour les collègues passant d'un hémisphère à un autre.

M. DONZ estime qu'avant tout, il faut prévenir les personnels candidats à la mobilité inter-hémisphères de l'existence d'une difficulté particulière. Quant à la solution, elle dépend des établissements et des situations.

Mme DELPORTE souhaite connaître le délai accordé par l'Agence aux personnels pour répondre à une proposition de poste de résident.

M. DONZ avance un délai de 72 heures.

Mme DELPORTE constate qu'il faut en informer la CCPL de Bucarest.

M. SOLDAT remarque qu'il faut aussi rappeler aux intéressés quelles sont les procédures en vigueur, notamment en matière de présidence de la CCPL. Il insiste sur le fait que les enjeux en termes de recrutement justifient un rappel des règles à l'intention de Bucarest.

M. Le BOLC'H demande que les collègues frappés par une mesure de carte scolaire à Madagascar soient absolument prioritaires en matière de recrutement.

M. IGOUT confirme que tel est le cas : ces personnels disposent d'une priorité absolue.

## **VI. Dialogue social des personnels du siège**

Mme DESCÔTES rappelle qu'un séminaire s'est tenu le 11 février à l'attention des personnels de l'Agence. Ceux-ci se sont réunis en ateliers pour réfléchir aux méthodes de travail interservices, au contrôle interne comptable, à l'organisation et au temps de travail, à la communication interne, à la gestion des crises. Le sujet pourra être détaillé lors de la commission interne, laquelle se réunira le 28 avril, après la consultation du personnel sur l'organisation du temps de travail. Quant au CHS, il sera convoqué en juin.

Mme DELPORTE signale des problèmes d'ambiance au travail dans certains services, où des départs multiples sont enregistrés. Elle estime qu'une réflexion sur la cohésion des services et sur les liens entre Nantes et Paris est nécessaire, même si sur certains sujets (formation, CHS...) les discussions ont progressé.

M. NEGREL répond que le séminaire du 11 février a eu pour objet de répondre à cette demande à partir d'ateliers de réflexion précis. Il débouchera comme l'an passé sur des propositions concrètes dont la mise en œuvre sera suivie dans le temps. Il constate qu'il n'y avait pas de problème d'ambiance.

Par ailleurs, il est dans la nature de l'Agence de connaître une rotation importante de ses effectifs. De fait, cette rotation contribue à l'enrichissement de l'Agence. Au final, il ne faut pas penser que la demande de mobilité en dehors de l'Agence traduit nécessairement un malaise, car l'expérience prouve le contraire.

Enfin, M. NEGREL constate qu'une partie des personnels n'est absolument pas concernée par le *turnover*.

Mme DELPORTE estime qu'en l'absence d'un CTP spécial, les travaux du séminaire du 11 février doivent être traités dans la présente séance.

M. NEGREL explique que les questions seront abordées en commission interne le 28 avril puis validées au CTPC du mois de juin.

M. FERRARI pense qu'il faut prendre en compte l'insatisfaction exprimée par le personnel. Quant au fait que la Direction reçoive des agents insatisfaits, cette solution ne semble pas conforme au fonctionnement d'un établissement public. Pour sa part, M. FERRARI préfère l'instauration d'un CTP spécial pour les effectifs du siège. De surcroît, la création d'une commission des personnels du siège est une solution supplémentaire, pour régler les différentes situations de malaise.

M. NEGREL estime que la commission interne est suffisamment représentative et compétente pour traiter ces sujets. Par ailleurs, il se peut qu'un service de GRH pour le siège soit mis en place. M. NEGREL rappelle que depuis un an et demi, les avancées sont nombreuses (CHS, CDIisation, formation...)

Par ailleurs, M. NEGREL fait remarquer que les éventuels problèmes de souffrance doivent être réglés. Ils le seront difficilement par une instance de nature collégiale. Quoiqu'il en soit, il en va du devoir de la Direction comme des représentants du personnel, de traiter ce sujet.

Mme DELPORTE précise que ses remarques n'avaient pas trait à des cas de souffrance individuelle mais à des problèmes d'ambiance liés à l'organisation même du travail. De fait, pour traiter ces problèmes, il faut un CTP spécial.

M. NEGREL souhaite savoir en quoi un CTP spécial serait plus efficace que la commission interne. Par ailleurs, une consultation sur la pointeuse aura lieu le 21 avril, une visite médicale a été mise en place, etc. Dans ce contexte parler de « malaise » est très abusif. Pour sa part M. NEGREL n'a pas constaté de « malaise » dans les services. Pour autant, le fait que certains ne soient pas totalement satisfaits est inévitable, ici comme ailleurs.

M. FERRARI remarque qu'il faut pouvoir traiter les actes arbitraires.

M. NEGREL est d'accord, mais cela doit être fait sur la base de faits objectifs.

Mme DESCÔTES constate une certaine ambiguïté dans les propos des représentants du personnel qui dénoncent sans distinction l'ambiance et l'organisation. De fait, les 20 propositions effectuées l'an passé pour améliorer l'organisation ont toutes été suivies d'effets, ce qui est remarquable. Quant à l'ambiance, son évaluation ne peut reposer que sur des faits objectifs.

M. NEGREL propose aux représentants du personnel de venir travailler avec les équipes du siège durant quelques jours pour apprécier le soi-disant « malaise ».

Mme DELPORTE remarque que l'évolution du périmètre de l'Agence est certainement un facteur d'explication, de même que les contraintes qui s'imposent à l'ensemble de la fonction publique, outre la problématique du management. Selon elle, les propositions qui peuvent être issues d'un séminaire pourront répondre à certaines problématiques, mais pas nécessairement à toutes.

M. CHAUVEAU remarque que la réunion de la commission interne du 10 janvier n'a pas donné lieu à un compte rendu approuvé par le CTP.

M. NEGREL répond que le compte rendu de la commission sera joint à celui de ce présent CTP.

## VII. Questions diverses

### 1. Madagascar

Mme DESCÔTES précise que MM. IGOUT et BOASSON se sont rendus sur place en mission. Avant de leur donner la parole, elle explique que l'Agence a été contrainte de prendre quelques décisions de restructuration, suite à un processus engagé dès 2007 par une première mission réalisée par la cellule audit/conseil. Cette mission avait constaté en son temps que diverses évolutions étaient nécessaires sur les frais de scolarité, la qualité de l'offre des établissements homologués, la rationalisation des effectifs, et éventuellement, l'évolution des structures. Avec le temps, ces nécessités sont devenues plus aiguës, ce qui explique que les décisions de l'AEFE soient perçues comme brutales.

Mme DESCÔTES rappelle que le contrat d'objectifs présenté au Conseil d'Administration de novembre 2010 prévoit l'existence d'un plafond d'emplois, dont les implications sont très concrètes. Le plafond d'emplois entraîne ainsi la nécessité de redéployer les moyens.

Quant à Madagascar, ce pays connaît une crise politique qui semble interminable. De fait, les effectifs de certains établissements ont été significativement réduits, ce qui rend une rationalisation de plus en plus nécessaire. Par ailleurs, la réforme du lycée allié au nécessaire maintien de la qualité pédagogique n'est pas sans influence. Au final, l'Agence prévoit de renforcer les équipes et la qualité de l'accueil sur Tananarive et Tamatave. Il convient surtout d'accompagner les comités de gestion et les familles dans les différentes évolutions, d'anticiper dès aujourd'hui pour éviter des mesures plus difficiles à vivre dans quelques années.

M. BOASSON précise que Fianarantsoa est situé à l'intérieur des terres. Une section lycée y a été ouverte en 2003, dans l'attente d'un fort développement économique régional, lequel ne s'est jamais confirmé. L'économie de cette région est restée « en panne ». Dans cet établissement, les sections du lycée fonctionnent en demi-classe, avec un encadrement complet. L'établissement n'est pas devenu le pôle du grand sud tant attendu. Dans le même temps, le grand lycée de Tananarive s'est doté d'équipements en matière d'internat sur site et hors site. Il est prévu, dans un premier temps (septembre), que les élèves de Seconde migrent à Tananarive. Puis en 2012, les élèves de Première et Terminale seraient à leur tour transférés. Les élèves boursiers de Fianarantsoa verront leurs dossiers de bourse acceptés même s'ils sont déposés hors délais. Enfin, un ensemble de mesures d'accompagnement est prévu pour les personnels également. Le problème de Fianarantsoa est d'être une ville régionale qui n'a pas connu de développement économique local.

M. BOASSON ajoute que la Direction veut faire en sorte d'accompagner au mieux la transition à un moment où ses finances le lui permettent.

M. IGOUT se dit impressionné par le fait que l'entreprise française employant le plus de monde à Fianarantsoa est le lycée lui-même. Cela montre, si besoin est, le manque flagrant de supports économiques. M. IGOUT ajoute que les quatre professeurs seront maintenus en poste jusqu'en 2012. Ces personnels seront accompagnés dans leur projet de mobilité. Ils pourront notamment bénéficier d'une mobilité interne vers Tananarive s'ils le souhaitent.

Mme DOUZENEL remarque que Madagascar n'est pas un pays d'expatriés ni d'entreprises françaises. Pourtant, de nombreux Français y vivent, dont le seul défaut, finalement, est donc d'être

pauvres. Elle estime qu'il relève de la mission de l'Agence de s'occuper de ces familles françaises, quand bien même elles sont moins riches que la moyenne. Ces citoyens ne sont pas « de seconde zone ».

Mme DESCÔTES précise que Madagascar restera le quatrième réseau. Ainsi, force est de constater que les familles en question ne sont pas laissées pour compte. Elle ajoute que l'AEFE est présente aux côtés des élèves boursiers où qu'ils se trouvent. Ce qui est clair, c'est que l'Agence est aujourd'hui contrainte d'opérer des choix en termes de déploiement des effectifs car il lui est demandé de continuer de remplir sa mission avec moins de moyens.

M. IGOUT ajoute qu'à Fianarantsoa, aux yeux de l'Agence, l'impératif de continuité du service public s'impose comme ailleurs. C'est pourquoi les élèves de cet établissement seront accueillis dans l'internat de Tananarive où les élèves réussissent mieux qu'ailleurs, et ce sans acquitter de frais de scolarité plus onéreux. Enfin, l'Agence a prévu des mesures pour les élèves modestes non boursiers.

Mme DELPORTE se déclare inquiète quant à la situation des personnels. Elle ajoute que l'argumentaire n'est pas pertinent. La seule réalité est que la Direction utilise des ressources à Madagascar pour les déployer ailleurs demain. Elle ajoute que les lycées où seule une matière d'exploration sera proposée seront légion.

M. BOASSON rappelle que des sections Lycée ont été mises en place en 2003 en prévision d'un afflux supplémentaire d'effectifs, ceci du fait d'un développement économique qui, finalement, ne s'est jamais concrétisé. Dans le contexte nouveau de pression sur les ressources à travers le plafond d'emplois, cette situation ne peut être maintenue. M. BOASSON rappelle que les effectifs confondus des classes de Seconde et Terminale sont inférieurs à 100 élèves.

M. NOURI fait valoir que le désengagement de l'Etat est toujours plus préjudiciable dans les zones les moins favorisées. Il déplore par ailleurs un manque de concertation avec les parents et les personnels des établissements de Madagascar.

Mme DESCÔTES fait valoir que l'ampleur des bourses et les investissements au titre de l'EGD (ou « engagement de l'Etat », à hauteur de 6 ou 7 millions d'euros environ) invalident la thèse du « désengagement de l'Etat ».

M. SOLDAT signale que les collègues de Madagascar sont mobilisés pour la défense du réseau. De fait, leur réseau a toujours eu un coût important mais est au service de citoyens français. Pour les collègues présents sur place, la logique de l'opération menée par l'AEFE est incompréhensible. Pour leur part, ils n'ont jamais pensé que Fianarantsoa allait connaître un « boom » économique, et par conséquent, n'ont jamais rien attendu de ce côté.

M. IGOUT fait valoir que tous les élus locaux escomptaient pourtant un développement de cette localité.

M. SOLDAT pense pour sa part que l'économie n'est pas le sujet principal. Le problème est que la suppression de Fianarantsoa entraînera nécessairement la perte de certains effectifs. De fait, cet établissement devait servir à attirer un public d'élèves locaux, sachant qu'à Madagascar, pour diverses raisons culturelles notamment, la mobilité entre régions n'est pas évidente.

M. SOLDAT déclare par ailleurs qu'il a pris acte des mesures d'accompagnement, qui sont importantes pour les personnels. Il souhaite qu'une attention particulière soit portée aux personnels locaux qui perdront leur emploi, dans un contexte économique difficile. M. SOLDAT indique enfin qu'il n'a pas compris à qui l'accompagnement pour les « élèves malgaches » s'adresse.

M. BOASSON précise que dans le projet initial, Fianarantsoa devait aussi servir de pôle d'attraction pour les populations du littoral. Mais celles-ci n'ont, en effet, pas migré vers l'intérieur des terres.

M. IGOUT fait part d'une forte présence d'élèves malgaches au lycée de Fianarantsoa, notamment d'élèves francophones d'origine indienne.

M. NOURI maintient l'expression de « désengagement de l'Etat ». En effet, la décision en question lèsera forcément certains élèves locaux, puisque le redéploiement servira à d'autres zones.

M. NEGREL fait valoir que cette problématique, dans une certaine mesure, concerne aussi les régions rurales françaises.

Mme DESCÔTES souligne que l'internat de qualité à Tananarive donne de meilleures chances aux élèves, notamment les plus jeunes. Il faut donc se réjouir que son financement ait été possible.

M. IGOUT indique que chaque année, trois ou quatre élèves français font défaut à l'établissement de Fianarantsoa. Par ailleurs, peu d'élèves issus de cet établissement s'engagent dans des études supérieures.

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

### *a. Processus arbitraire de suspension de collègue comme en Egypte – utilisation intempestive du principe de devoir de réserve pour les enseignants comme notamment en Egypte (SNES-FSU)*

M. DONZ indique que le processus de suspension de collègues vise à prendre le temps de la réflexion et n'est aucunement arbitraire. Quant au devoir de réserve, il s'apprécie en fonction de la position de l'agent. Lorsqu'il concerne l'agent français à l'étranger, le devoir de réserve va de pair avec le principe de neutralité, notamment par rapport aux affaires du pays en question. M. DONZ précise que les obligations afférentes sont rappelées dans les lettres de mission.

M. SOLDAT déclare qu'il n'est pas d'accord avec l'interprétation de la Direction. Ainsi, la suspension se base souvent sur des raisons discutables. Quant au devoir de réserve, il ne s'impose pas dans toutes les situations vécues par le personnel de l'Agence.

M. NEGREL répond que les situations sont gérées de manière objective.

M. NOURI s'associe aux propos de M. SOLDAT. En ce qui concerne le droit de réserve, l'interprétation de la Direction est souvent abusive, dans l'optique d'exercer une certaine pression sur les personnels.

M. NEGREL estime que les cas de « pression » sont rares.

M. DONZ le confirme.

M. NOURI déclare être en possession d'éléments prouvant le contraire. Il ajoute que souvent le devoir de réserve est opposé aux droits syndicaux, notamment le droit de grève.

*b. Quand les nouveaux textes de l'AEFE vont-ils entrer en application (circulaire congés, circulaire relative à l'obligation de terminer l'année scolaire pour les agents ayant atteint l'âge d'ouverture des droits, circulaire accident du travail) ? (SNUIPP-FSU)*

M. DONZ rappelle que les circulaires sont dans un dispositif interne d'échanges avec le service juridique. L'objectif est de favoriser les traitements locaux. Pour ce faire, les services ont besoin de retours.

M. C. JOSEPH demande si les travaux progressent à propos de la circulaire « accidents de travail ».

M. DONZ le confirme.

*c. Note d'information de l'AEFE de septembre 2010 sur la situation des recrutés locaux : bilan des remontées des établissements (SNUIPP-FSU)*

M. BOUDOUX indique que la note de septembre 2010 relative à la gestion des personnels en contrat local était adressée à tous les établissements EGD et conventionnés du réseau. Cependant, elle précisait que seuls les EGD étaient tenus de faire parvenir aux services centraux un rapport mentionnant notamment les décalages entre les pratiques et le cadre légal.

A ce jour, il ressort que la très grande majorité des établissements ont fait parvenir leur rapport. Dans les autres établissements, les rapports sont en voie de finalisation. Par ailleurs, les établissements viennent d'être invités à faire valider leur contrat de travail type (et quand il existe, leur règlement intérieur type) par l'avocat du poste pour les pays dans lesquels une validation par l'inspection locale du travail n'est pas obligatoire.

Les services de l'agence, en particulier les secteurs géographiques, sont en train de réaliser l'analyse qualitative de ces rapports. De même, les séminaires annuels des chefs d'établissement, les stages de gouvernance et les missions d'audit et de conseil sont l'occasion de rappeler aux équipes d'encadrement le caractère prioritaire de ce dossier. Au cours du séminaire des chefs des services administratifs et financiers des EGD, une séance de travail a été consacrée à ce thème. En outre, les conférences budgétaires, qui vont bientôt débiter, seront l'occasion d'aborder de nouveau ce sujet.

S'il est encore trop tôt pour faire une analyse détaillée des rapports reçus, il ressort néanmoins d'une étude sommaire que des difficultés semblent perdurer en matière de fiscalité, de conformité des contrats et règlements intérieurs aux exigences du droit local et, dans une moindre mesure, en matière de protection sociale. Il apparaît également que les EGD disposent tous d'un cadre salarial général et impersonnel, conforme donc aux exigences de l'agence (grilles de rémunération permettant un déroulement de carrière dans l'établissement, contrats types).

La prochaine année scolaire devrait être l'occasion de mener, dans la concertation avec les représentants des personnels locaux dans les établissements, les négociations nécessaires.

En ce qui concerne les établissements conventionnés, quelques rares établissements ont fait parvenir aux secteurs géographiques un rapport. Pour autant, les agents de l'agence ayant réalisé des missions dans les établissements conventionnés au cours de cette année scolaire ont pu constater

que la grande majorité des établissements et des comités de gestion se sont emparés du dossier avec une réelle volonté d'aboutir.

M. ALEM maintient, pour le Maroc en particulier, que les titulaires recrutés localement le soient dans le cadre de la grille française et non pas d'une grille locale, pour éviter tout « moins disant » salarial.

M. NEGREL préconise d'éviter les références à la grille de Montpellier, quand bien même le salaire est maintenu. Il appartient à l'agence locale de définir une grille adaptée, et la Direction n'est pas opposée à faire passer des recommandations dans le sens d'une compensation salariale.

M. MENOUD pense que des enseignants titulaires seront recrutés sur des contrats locaux. Cela explique les demandes syndicales.

M. NEGREL estime qu'un titulaire français doit avoir un salaire correspondant aux pratiques nationales, ne serait-ce que pour des questions d'attractivité, en plus de l'équité.

Mme DELPORTE a entendu qu'un bilan est en cours de finalisation. Elle souhaite en obtenir une copie pour le prochain CTP.

M. BOUDOUX accède à cette demande.

*d. Situation des recrutés locaux en Allemagne : règlement intérieur, contrat de travail et grilles de salaire. Quelles sont les intentions du poste diplomatique ? (SNUIPP-FSU)*

M. PUJOL explique qu'une première réunion s'est tenue le 8 novembre dernier entre les proviseurs des EGD en Allemagne et les agents comptables de ces établissements. Le travail sur l'harmonisation des pratiques salariales est en cours, mais il est très difficile de tout remettre à plat en raison de l'histoire de chaque établissement.

A Berlin, il a été envisagé de créer des grilles salariales, tenant compte des diplômes des employés, communes aux deux établissements.

Les établissements de Berlin ont actuellement une seule grille de recruté local enseignant. Ils comptent travailler sur l'élaboration de deux grilles distinctes:

- une pour les recrutés locaux ayant des diplômes niveau licence ;
- une pour les recrutés locaux ayant des diplômes niveau Master, maîtrise, Doctorat.

Une prochaine réunion est prévue en mars.

*e. Cambodge, notation des personnels en contrat local (possibilités de recours) et critères de recrutement en CCPLA (SNUIPP-FSU)*

M. G. JOSEPH précise que la notation des personnels en contrat local a été mise en place par le Provisoire en mai 2008 à la suite d'un acte du Comité de gestion en sa qualité d'employeur. Elle a une double vocation:

- permettre à l'agent de se situer professionnellement dans l'établissement ;
- pouvoir avancer dans la grille d'échelon locale de 1 à 6 mois (changement d'échelon tous les 3 ans).



Dans ces conditions, les critères retenus sont exactement les mêmes que pour les résidents: assiduité, ponctualité, manière de servir, implication, rayonnement, relations avec la communauté éducative.

Ces critères sont énoncés chaque année en conseil des maîtres (janvier ou février) et par une note de service informative visée par le Proviseur. Ces notations sont signées par le Proviseur mais c'est la direction du primaire qui, par délégation, les rédige ; elles ont fait l'objet d'un entretien préalable individualisé avec la direction du primaire. Les notations datant d'avril 2010 ont été signées par les agents. Il n'existe pas de modalité de recours de type « résidents » ; en cas de contestation, l'agent peut, avant la signature, demander un entretien en présence du proviseur et du directeur.

Par ailleurs, la CCPLA fonctionnera dans le strict respect des règles en la matière. Pour le vérifier, une mission spéciale a été diligentée sur place.

M. Le BOLC'H craint que les notations administratives soient utilisées dans le cadre du recrutement des résidents, alors qu'elles n'ont de valeur qu'interne.

M. G. JOSEPH indique que l'ensemble des personnels a été audité sur place. Aucun retour n'a été effectué sur le fait que des personnels auraient été pénalisés.

M. C. JOSEPH souhaite que les personnels soient accompagnés d'un représentant du personnel lorsqu'ils se rendent devant l'instance habilitée à examiner leurs recours.

M. STOR souhaite que les CCPL, lorsqu'elles existent, puissent servir de commission de recours pour les locaux également.

M. G. JOSEPH pense que le dossier sera pris en charge par le nouveau proviseur nommé à la rentrée. Il faut avoir le souci d'apaiser une situation difficile dans l'établissement.

*f. Non-renouvellements de contrat : procédure et débat contradictoire (SNUIPP-FSU)*

M. DONZ rappelle que la procédure de renouvellement de contrat est liée à l'article 4 du contrat de résident. En vertu de cette disposition, chaque partie dispose du droit de dénonciation du contrat pendant 6 mois. Pour des raisons de parallélisme des formes, la CCPL débat localement de toute dénonciation de contrat qu'elle aura approuvée initialement.

Mme DELPORTE rappelle que l'Agence dispose de tous les moyens prévus par le décret 2002-22 afin de se séparer d'un agent. Il ne faut pas attendre le renouvellement pour mettre fin à un contrat dans l'urgence, comme cela a été le cas dans le second degré. Elle demande une procédure en amont de la période de renouvellement de contrat afin que des modalités d'accompagnement des personnels soient définies. Cela doit viser à éviter les « licenciements déguisés ».

M. DONZ déclare que la Direction a réfléchi à une telle procédure. Elle est prête à en discuter avec les représentants du personnel. Pour autant, il ne faut pas faire d'amalgame entre fin de mission anticipée et non renouvellement de contrat.

M. Le BOLC'H conteste l'utilisation de la procédure par la Direction. Il rapporte un cas de non-renouvellement ayant servi en quelque sorte à faire payer à un agent des faits déjà anciens. Lorsqu'une faute est avérée, il faut utiliser la procédure de fin de mission anticipée qui, en tant que sanction, prévoit aussi des moyens de défense.

M. DONZ précise qu'il ne se place pas dans l'optique disciplinaire ou de sanction mais dans celle du droit. Or force est de constater que les deux parties contractantes ont la possibilité de dénoncer le contrat au moment du renouvellement pendant 6 mois. Par ailleurs, lorsqu'une faute est avérée, il est vrai que passer par la cessation anticipée est préférable.

*g. Quelle forme entendez-vous donner à l'avenir aux réunions « dialogue social »? (SNUIPP-FSU)*

M. DONZ propose un processus en deux temps : dans un premier temps, il s'agira de mettre en place des groupes de travail bilatéraux avec toutes les organisations syndicales représentatives sur certains sujets transversaux (renouvellement de contrat...), mais aussi sur des sujets pouvant intéresser les organisations syndicales de manière spécifique ; dans un deuxième temps, les sujets seront repris de manière collective.

Mme DOUZENEL estime que les questions sur l'ensemble du personnel doivent être discutées de manière multilatérale. Une approche bilatérale manquerait de transparence et en tout état de cause, ne risque pas de donner lieu à un gain de temps.

M. DONZ fait valoir que les organisations syndicales auront tout loisir d'apprécier si la transparence est respectée.

Mme DELPORTE souhaite également que les réunions soient multilatérales lorsque les questions abordées sont transversales.

*h. Recrutement des résidents, critères de recrutement en CCPLA : les priorités de carte scolaire, respect du décret 2002-22 et priorités de l'agence. (SNUIPP-FSU) - Dans les CCPLA quelle est la priorité entre un TNR et une mesure de carte scolaire ? (SE-UNSA/ UNSA-Education)*

Mme DESCÔTES estime que ce point a été traité.

M. Le BOLC'H pense qu'il faut évoquer les critères de résidence qui ne sont pas pris en compte en tant que critères prioritaires de recrutement.

M. DONZ renvoie M. Le BOLC'H à « l'alinéa 2 » relatif aux conjoints considérés comme des résidents à part entière.

Mme DELPORTE souhaite qu'avant de considérer le cas des résidents en recrutement différé, le cas des vrais résidents non inclus dans les priorités de l'agence (conjoints...) soit examiné en priorité. Elle demande que cet impératif soit imposé aux CCPL. Selon le décret 2002-22, il faut toujours faire primer les résidents.

Un intervenant AEFÉ remarque que la CCPL doit en effet examiner les cas en question, ce qui ne signifie pas que les personnes devraient systématiquement remporter le poste concerné.

M. SOLDAT rappelle l'existence de barèmes pour traiter les situations.

*i. Recrutement des PEGC : le recrutement à l'AEFE peut-il être ouvert aux PEGC qui se plaignent d'en être exclus? (SNUIPP-FSU)*

M. DONZ rappelle que les PEGC ne peuvent être affectés indifféremment aux collèges et aux lycées, ce qui introduit une difficulté de recrutement.

Mme DOUZENEL estime que dans les petits établissements (collèges seuls ou lycées seuls), il est possible de recruter des PEGC.

M. Le BOLC'H indique que les collègues PEGC souhaite que soit clairement exprimé que le recrutement leur est ouvert.

M. DONZ répond que les PEGC ont toute légitimité pour déposer leur candidature.

Mme DOUZENEL fait valoir que tous les postes ne sont pas destinés aux PEGC.

*j. Temps partiel pour les collègues qui exercent dans un établissement conventionné : comment l'agence compte-t-elle faire appliquer le droit au temps partiel lorsque les conseils de gestion ne veulent pas prendre en charge le coût d'un rompu en recrutement local ? (SNUIPP-FSU)*

M. DONZ rappelle que d'après la circulaire de 2003 de l'Agence relative au temps partiel, celui-ci ne peut être accordé qu'à titre exceptionnel. Les agents recrutés par l'AEFE bénéficient d'un contrat et se trouvent donc régis par les dispositions du décret 2002-22. Il n'existe pas de droit au temps partiel pour les personnels de l'Agence. L'Agence est soumise à un plafond d'emplois et doit veiller à ce que le taux d'encadrement par des titulaires reste aux environs de 50%. L'octroi du temps partiel doit par conséquent respecter certaines conditions qui feront l'objet dans les semaines à venir de propositions d'échanges avec les syndicats. Ces propositions prendront nécessairement en compte l'intérêt du service et la capacité des conseils de gestion à financer un recrutement local lorsque les rompus de temps partiel ne permettent pas de constituer un temps complet.

M. C. JOSEPH souhaite savoir si durant les années précédentes, l'AEFE n'avait pas accordé des subventions à des collègues pour accéder à des temps partiels.

M. DONZ répond par la négative.

*k. Suppressions de postes au Maroc : décisions annoncées en amont du CTP en l'absence de dialogue social. (SNUIPP-FSU)*

M. NEGREL constate qu'il a déjà été répondu à cette question.

*l. L'AEFE évoque très souvent la possibilité d'une amélioration du statut de résident. Pourrait-on avoir un point précis sur l'avancée de cette réflexion ? (SE-UNSA/UNSA-Education)*

M. NEGREL demande aux personnels de préciser la question I.12.

M. CHAUVEAU souhaite connaître l'état d'avancement de la réflexion de la direction au sujet du statut de résident.

M. NEGREL précise qu'il n'est pas envisagé à ce jour d'opérer un changement du statut de résident, ce qui n'empêche pas de travailler sur certains aménagements – notamment sur la notion de conjoint. M. NEGREL précise que les décisions éventuelles ne seront annoncées que lorsqu'elles auront abouti, dès le prochain CTP sans doute.

M. CHÂTEAU souhaite que les représentants du personnel soient davantage associés à la réflexion en cours.

M. BOUDOUX indique que la Direction fera connaître les évolutions de sa réflexion.

Mme DELPORTE souhaite participer directement au processus de discussion, au-delà d'une information.

M. NEGREL répond favorablement à cette demande.

*m. A Singapour, il semblerait que l'on crée des postes à profil pour le moins fantaisistes dans le 1er degré à seule fin de favoriser le recrutement de résidents venant de l'extérieur au détriment des TNR. L'AEFE pourrait-elle rappeler les règles de fonctionnement ? (SE-UNSA/ UNSA-Education)*

M. G. JOSEPH indique que sous contrat de résident, il existe un seul poste d'enseignant à l'école maternelle susceptible d'être vacant au lycée de Singapour ; pour information, ce poste n'est plus vacant à ce jour. Les autres offres d'emploi relèvent de postes à pourvoir en contrat local. Dans ce cadre, le lycée établit la politique de recrutement et de gestion des ressources humaines qui semble la plus adaptée à son projet éducatif. Les spécificités de cet établissement exigent que la maîtrise de certains outils soit acquise par les postulants qui doivent inscrire leurs démarches dans le projet de développement de l'établissement.

S'agissant de la possibilité de recruter ultérieurement ces personnels sur des supports de résidents, l'Agence rappelle que les règles de fonctionnement de la CCPLA seront scrupuleusement respectées.

### **3. Questions relatives au droit syndical et à la représentation dans les instances :**

*a. Observation de l'arrêté du 27 février 2007 en ce qui concerne l'autorisation d'absence pour les représentants des personnels en CCPLA de recrutement des résidents au Mexique*

M. DONZ rappelle que les autorisations d'absence sont prévues à l'article 22 de l'arrêté du 27 février 2007, dont il donne lecture :

*« Toutes facilités doivent être données aux représentants des personnels pour leur permettre de remplir leurs attributions. Communication préalable de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission doit leur être donnée au moins huit jours avant la date de la séance. Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions de la commission dont ils font partie, sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion, et augmentée d'un temps égal à cette durée afin de mettre les intéressés en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission, sans que ce temps puisse excéder deux journées. »*

M. NOURI précise que la proviseure du lycée de Mexico et l'attaché culturel ignorent jusqu'à l'existence même d'un tel arrêté. Par ailleurs, les collègues de Guadalajara n'ont matériellement pas le temps d'effectuer leur travail de commissaire paritaire correctement. Quant aux collègues de Mexico, ils ont besoin de disposer des vendredis 11 et 18 mars pour les mêmes raisons. M. NOURI demande que les termes de l'arrêté soient rappelés à qui de droit au Mexique.

M. DONZ répond que l'Agence s'exécutera.

M. NOURI insiste sur l'urgence de la situation. Il indique que jusqu'à présent les dossiers de recrutement étaient examinés à part entre Mexico et Guadalajara.

M. LLEDOS indique que les textes seront rappelés aux directeurs au Mexique le soir même.

M. NOURI fait part de pressions fortes à l'encontre de l'exercice du droit syndical au Mexique. Ainsi, la proviseure du lycée de Mexico fait des difficultés aux syndicats pour obtenir des salles de réunion ; elle se rend également coupable d'entrave au droit de grève. Les collègues ont quant à eux le sentiment de ne pas être défendus. Pourtant, l'établissement en question est conventionné.

Mme DELPORTE rappelle que les représentants syndicaux dans les établissements ne doivent pas faire l'objet de harcèlement de la part des chefs d'établissement. S'il le faut, les agents concernés demanderont la protection juridique. Mme DELPORTE demande à l'Agence de jouer son rôle en matière de défense des personnels.

Mme DESCÔTES prend note de ces propos.

*b. Fonctionnement des instances et notamment de la CCPL de recrutement à Bucarest. (SNES-FSU)*

M. NEGREL remarque que cette question a déjà été traitée.

*c. Situation du lycée George Pompidou à Dubaï (EAU) : droit de grève aux Emirats Arabes Unis ; respect et fonctionnement des instances au Lycée ; application des règles définies par la circulaire AEFÉ dite de vie scolaire (Conseil d'établissement) ; présentation du budget (SNES-FSU)*

M. G. JOSEPH rappelle que l'AEFE entend garantir aux agents publics détachés auprès d'elle l'ensemble de leurs droits syndicaux dans la limite de leur compatibilité avec le droit applicable localement. La lettre référencée 1 /CM du 29 janvier 1982 confirme d'ailleurs cette position dans ses propos conclusifs (p.4) : « *Il convient de ne pas perdre de vue que les facilités mentionnées ci-dessus [relatives à l'exercice des droits syndicaux à l'étranger] trouvent leurs limites dans le respect des lois du pays étranger de résidence. Nos missions diplomatiques ou nos postes consulaires et a fortiori les établissements français ne jouissent pas de l'extraterritorialité et toute ingérence dans les affaires d'un Etat étranger doit être absolument proscrite (...)* ».

Cette position n'est donc pas contraire à celle officiellement notifiée par le poste aux établissements. En tant qu'agents publics servant à l'étranger, les personnels bénéficient, comme leurs collègues en service en France, de l'ensemble des droits reconnus par la Constitution, les textes législatifs, réglementaires et la jurisprudence, notamment le droit de grève. Mais, l'exercice de ce droit doit rester compatible avec la législation du pays d'accueil et les chefs de mission diplomatique ont la responsabilité d'apprécier la réalité et l'étendue dans leur pays de résidence des contraintes susceptibles de justifier un aménagement des modalités d'exercice du droit syndical.

Par conséquent, dans la mesure où le droit émirien ne permet pas l'exercice du droit de grève, l'AEFE et l'ambassade ne peuvent aller à l'encontre de la primauté du droit local en autorisant l'exportation d'un mouvement de grève national en territoire étranger.

M. G. JOSEPH ajoute que l'ensemble des conseils et commissions dont la composition et les modalités de fonctionnement sont spécifiées dans la circulaire dite « Vie scolaire » n° 1946 en date

du 30 juin 2008 est scrupuleusement mis en œuvre dans l'établissement puisque nous en recevons les procès-verbaux. Pour le reste, il déclare que la question manque de précision.

Enfin, concernant la présentation du budget au conseil d'établissement, M. G. JOSEPH indique qu'elle n'a pas été faite au dernier conseil (7 février), d'une part parce qu'il a été réuni pour mettre en place les classes bilingues en maternelle et le dispositif préparatoire à la création d'une section européenne ; d'autre part, parce qu'il est difficile d'établir un budget prévisionnel compte tenu du contrôle effectué par les autorités locales sur les hausses des droits d'écolage. Plusieurs scénarios ont été établis mais les budgets sont liés, entre autre, aux augmentations des frais de scolarité. A ce jour, il extrêmement difficile d'obtenir des certitudes dans ce domaine. Les autorités locales avaient laissé entendre que l'établissement pourrait augmenter ses droits d'écolage dans certaines proportions ; l'établissement apprend ces jours-ci par voie de presse que le KHDA refusera toute augmentation. Dans ce contexte, le conseil de gestion n'a pas souhaité que le budget soit présenté tant qu'il n'a pas été adopté définitivement, ce qui devrait être fait pour un prochain conseil de d'établissement.

M. SOLDAT fait valoir que l'employeur des personnels est l'AEFE. Dans ces conditions, comme les circulaires de cadrage le rappellent, les personnels ont droit de faire grève, aux Emirats ou ailleurs.

Quant à l'absence de présentation de documents, elle ne constitue pas une preuve de dysfonctionnement mais plutôt une preuve que la circulaire « vie scolaire » n'est pas appliquée. Le budget, qu'il soit accepté ou non par les autorités locales, doit être présenté. M. SOLDAT demande que les règles à ce propos soient respectées par tous les établissements.

M. G. JOSEPH précise que le mouvement du personnel est intervenu en réaction à un article de presse mentionnant les hausses garanties.

Mme DESCÔTES fait valoir que les personnels ont le droit d'exercer leur droit de grève à l'égard de leur employeur. Dans certains pays où ce droit n'existe pas, cela peut poser problème. L'Agence fait au mieux pour faire respecter le droit des personnels mais il n'est pas possible de négliger le contexte local.

M. SOLDAT rappelle que l'enseignement du français à l'étranger véhicule aussi des valeurs, dont le droit de grève.

Mme DELPORTE se souvient qu'il y a quelques années, l'Agence ne craignait pas d'intervenir auprès des postes pour rappeler le droit applicable, notamment en matière de droit de grève. Mais depuis quelques temps, une convergence se joue entre des postes de plus en plus frileux en matière de droit de grève et l'Agence qui n'intervient plus pour faire respecter les droits. Mme DELPORTE souhaite que l'Agence intervienne.

Mme DESCÔTES fait valoir que l'Ambassadeur a la responsabilité d'apprécier les situations locales. Quant au rappel des règles, il est fait autant que nécessaire.

M. NOURI pense qu'il faut expliquer aux parents d'élèves des lycées concernés la situation juridique particulière des personnels des établissements français à l'étranger. Il déplore par ailleurs les atteintes réelles au droit de grève des personnels des lycées français dans certains pays.

#### 4. Problèmes financiers / matériels

##### a. Prime IFIC : Qu'en est-il de son versement à l'agence (Décret n° 2010-1065 du 8 septembre 2010 instituant une indemnité pour fonctions d'intérêt collectif) ? (SNES-FSU)

Mme DURAND remarque que le Décret n° 2010-1065 du 8 septembre 2010 institue une indemnité pour fonctions d'intérêt collectif, laquelle rémunère, à compter de la rentrée 2010, un ensemble de fonctions susceptibles d'être confiées aux personnels enseignants et d'éducation. Elle ajoute que ce décret ne peut trouver à s'appliquer directement aux personnels de l'AEFE en l'absence d'un arrêté prévoyant son application à l'étranger.

Mme DURAND rappelle ensuite que le régime de rémunération des agents expatriés et résidents de l'AEFE est fixé exclusivement par l'article 4 du décret n° 2002-22 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger. Conformément à l'article 4 A, les émoluments des personnels expatriés comprennent « c) les indemnités et avantages statutaires prévus par la réglementation en vigueur dans les établissements relevant en France du ministre de l'éducation nationale dont un arrêté du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé du budget a prévu l'application à l'étranger » et « g) le cas échéant, les indemnités prévues par le décret du 12 juin 1956 pour les personnels assurant à titre d'occupation accessoire le fonctionnement de jurys d'examen. » Il en est de même pour les résidents (article 4 B-c et g).

M. PICARD rappelle que la réforme des lycées votée l'an passé prévoit des nouvelles fonctions de tutorat, référent culture, et référent sur les usages numériques et pédagogiques. Or dans le réseau AEFE, des agents occupent de telles fonctions. Par ailleurs, le décret qui vient d'être cité concerne des titulaires et non-titulaires à condition qu'ils soient volontaires. Enfin, M. PICARD souhaite savoir quand les arrêtés seront publiés.

M. BOUDOUX précise que le texte en question est en phase d'étude au niveau des services de l'Agence.

M. SOLDAT entend le cadrage juridique effectué par la Direction. Il rappelle par ailleurs que la réforme dont il est question est largement contestée par les syndicats. Les textes prévoient des fonctions qui, finalement ne sont pas rétribuées. Cela témoigne d'une absence claire de volonté de régler les problèmes. Dans ces conditions, le mot d'ordre est clair : les personnels n'ont pas à effectuer des tâches pour lesquelles ils n'obtiennent pas de rétribution.

##### b. Fiscalité des expatriés à Djibouti (SNES-FSU)

M. BOIT indique s'être rendu en mission à Djibouti au mois de janvier. Il explique que dans le cadre de la renégociation des accords de défense entre la France et Djibouti, (redéploiement des forces françaises à Djibouti), l'Ambassadeur de France s'est engagé à y intégrer le volet fiscalité. La démarche vise à aller dans le sens des demandes des agents concernés. Il précise que malgré les progrès à l'œuvre, l'issue n'est pas sûre.

M. NEGREL constate que ce dossier fait partie de ceux qui aboutissent à moyen terme.

M. PICARD remarque que les déclarations d'impôt devront être effectuées prochainement. A ce jour, Djibouti est le seul pays au monde où les expatriés français paient des impôts. M. PICARD demande que la prime d'expatriation soit ôtée du relevé des revenus.

M. BOIT souligne que les autorités djiboutiennes connaissent clairement l'existence d'une prime d'expatriation. Il ajoute qu'en l'absence de convention fiscale, il faut surtout éviter la double imposition, qui serait dramatique pour les personnels concernés.

*c. Postes spécialisés (RASED ou EMFE) et directeurs résidents : quelles compensations financières peuvent être mises en place (exemple des Pays-Bas ou de Djibouti) ? Quels aménagements de service (décharges horaire) ? (SNUIPP-FSU)*

Mme FERAL considère qu'il faut distinguer deux situations :

- Premièrement, la circulaire n° 2009-088 du 17-7-2009 définit les fonctions des personnels spécialisés des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED) dans le traitement de la difficulté scolaire à l'école primaire ne peut s'appliquer directement aux personnels de l'AEFE en l'absence de texte prévoyant son application à l'étranger ; cependant, dans l'intérêt des élèves, il est souhaitable de prendre appui sur l'expertise acquise par des personnels titulaires de diplômes d'enseignement spécialisé, affectés sur un poste à l'étranger.
- Deuxièmement, dans le cas des postes d'EMFE, ces postes d'expatriés sont soumis à contrat. Une lettre de mission précise, en accord avec le chef d'établissement concerné et l'IEN en résidence, les termes des tâches demandées. L'organisation de service est la suivante : 50% devant élèves et 50% en tant que maître-formateur (accompagnement des recrutés locaux notamment).

M. Le BOLC'H indique qu'à Djibouti, une collègue ayant une mission de formation n'est pas expatriée mais résidente. Il manque des mesures d'accompagnement et de bonifications indiciaires liées à la fonction dans ce cas. M. Le BOLC'H ajoute qu'il a également été interpellé sur cette problématique de manque de reconnaissance des RASED au Maroc, puisque ceux-ci ne touchent pas les compensations qu'ils pourraient briguer en France. M. Le BOLC'H souhaite savoir quelles compensations financières sont envisagées dans ces cas. Il cite à ce propos un exemple au Pays-Bas où une collègue a bénéficié de HSE pour exercer son poste de direction.

Mme DOUZENEL précise que les postes doivent rester des postes d'expatrié.

M. NEGREL répond qu'il faut étudier la faisabilité financière de mesures de compensation.

Mme DELPORTE signale des arrangements à Bucarest, où le comité de Gestion compte allouer quatre HSE à travers des « chèques cadeaux ».

Mme DESCÔTES indique qu'elle se penchera sur cette situation.

Concernant le Maroc, M. MENOUD évoque une question évoquée en Conseil d'Administration à propos de l'échange des permis de conduire. Ainsi, un arrêté demande aux résidents français d'échanger leur permis français contre un permis marocain. Une mesure dérogatoire est prévue pour le personnel consulaire mais pas pour les autres personnels français. M. MENOUD demande à l'Agence d'intervenir.



Mme DESCÔTES estime que le poste est compétent en la matière.

M. MENOUD fait valoir que le poste n'a pas prévu de solution. Les personnels diplomatiques bénéficient d'une dérogation. M. MENOUD rappelle que le permis de conduire a la valeur d'une pièce d'identité.

Mme DESCÔTES s'engage à se tourner vers le service culturel du poste.

*d. Prime d'évaluation CM2 et CE1 : bilan sur la procédure et mises en paiement (SNUIPP-FSU)*

M. BOUDOUX rappelle les références textuelles suivantes :

- note AEFÉ n° 89 du 11 janvier 2010 relative à l'indemnité au bénéfice des enseignants procédant aux évaluations des élèves des classes de cours élémentaire première année et de cours moyen deuxième année dans l'enseignement primaire – Extension aux personnels de l'AEFE ;
- décret n° 2009-808 du 30 juin 2009 instituant une indemnité au bénéfice des enseignants procédant aux évaluations des élèves des classes de cours élémentaire première année et de cours moyen deuxième année dans l'enseignement primaire.

Depuis janvier 2010, l'application MAGE a été mise en place par l'agence à Paris afin de faciliter la saisie et le paiement des indemnités des évaluations des enseignants pour une année scolaire donnée. Seuls les établissements conventionnés et en gestion directe en sont concernés et ils saisissent les enseignants ayant effectué l'évaluation quel que soit le type de contrat : expatrié, résident ou recruté local.

La procédure prévoit que les évaluations des classes de CE1 ont lieu au mois de mai dans l'hémisphère nord et au mois de novembre dans l'hémisphère sud ; que les évaluations des classes de CM2 ont lieu au mois de janvier dans l'hémisphère nord et au mois de juin dans l'hémisphère sud. Selon ce calendrier, une période de saisie de 3 mois est ouverte aux établissements afin que ceux-ci puissent saisir leurs déclarations sur MAGE. Les établissements sont informés de cette campagne par le biais des IEN compétents géographiquement.

S'agissant de la mise en paiement, le gestionnaire du service rémunération à Paris contrôle, valide ces données saisies puis les édite sous forme d'états liquidatifs qui seront envoyés au service du bureau de gestion des personnels à Nantes pour la mise en paiement. La rémunération des recrutés locaux relève de l'établissement. Enfin, l'Agence avance celles des résidents et expatriés pour les facturer ensuite à l'établissement.

M. BOUDOUX fait état des chiffres suivants pour 2009-2010 :

- nombre total d'enseignants concernés : 1 366, dont 63 expatriés, 427 recrutés locaux et 876 résidents ;
- montant total des indemnités : 259 429 euros dont 13 066 euros destinés aux expatriés et 246 358 euros pour les résidents ;
- nombre total établissements : 237, dont 191 ont effectué la saisie.

Mme DOUZENEL note qu'en cas de grève, l'administration est capable de retirer rapidement les jours de rémunération correspondants de la paie.

M. Le BOLC'H demande si les recrutés locaux des EGD au Maroc ont été payés.

M. NEGREL le vérifiera.

M. MENOUD précise que certains recrutés locaux ont été payés en partie dans certains pôles.

M. BOUDOUX rappelle que la consigne est la suivante : les recrutés locaux doivent être payés comme les résidents.

M. Le BOLC'H demande si chaque pôle fixe sa grille.

Mme DJE précise qu'en réalité, la grille concerne tout le Maroc, mais les informations sont renseignées par les établissements eux-mêmes.

Mme DOUZENEL constate que 46 établissements n'ont pas encore fait remonter les informations demandées.

M. BOUDOUX indique qu'ils s'exposent aux rappels des chefs de secteur.

*e. En Allemagne, les collègues déplorent n'avoir aucune lisibilité sur leurs fiches de paie en ce qui concerne les indemnités ou les retraits de salaire. Par exemple, aucun libellé ne précise les retraits « service non fait » en cas de grève, ou bordereau explicatif des retraits (ajustement avantage familial par exemple) (UNSA)*

M. BOUDOUX souligne que dans le cadre d'une prestation de service de paie à façon, la mise en paiement de la rémunération des agents de l'AEFE est assurée par la Trésorerie Générale pour l'Etranger. Les intitulés sur les bulletins de salaires répondent à des critères nationaux définis.

En ce qui concerne plus spécifiquement les services non fait hors jour de grève, un courrier est systématiquement transmis par l'AEFE à l'intéressé pour l'informer du retrait à venir sur le salaire.

Pour les jours de grève, le retrait est consécutif à la déclaration de l'établissement et le décompte de rappel annexé au bulletin de salaire précise la ou les journées concernées.

Enfin et de façon générale, chaque rappel de rémunération (positif ou négatif) fait l'objet d'un décompte de rappel annexé au bulletin de salaire précisant le type de rémunération (avantage familial, ISVL, HSA...) et la période concernée.

M. CHAUVEAU témoigne de fluctuations du fait notamment de l'avantage familial. Au final, des collègues ont subi de lourdes ponctions sur leur fiche de paie sans en connaître la raison.

M. CHAUVEAU ajoute que des collègues ont formé un recours auprès de la Directrice et sont en attente d'une réponse de sa part.

M. NEGREL indique que les reversements devraient être effectués en mars. Il invite les collègues à se tourner vers le chef d'établissement pour obtenir des explications techniques précises.

*f. En Allemagne, les collègues déplorent le retard du versement des indemnités concernant les études et les cantines. Ne peut-on trouver un moyen plus rapide pour corriger cette anomalie ? (UNSA)*

M. BOUDOUX explique qu'en l'absence de plus de précisions sur les établissements d'Allemagne concernés, il est difficile de répondre au sujet d'un éventuel problème qui en l'état n'est pas identifiable.

En l'état, le processus permet la saisie au fil de l'eau sans véritablement contraindre les établissements à des dates butoir. De plus, le versement des indemnités résulte d'une longue chaîne de travail qui fait intervenir 5 acteurs : établissement, rémunérations à Paris, service des personnels à Nantes, agence comptable et TGE.

Il existe des contraintes ; les heures ne peuvent être saisies que le mois suivant leur exécution, la transmission des données à Nantes se fait sous forme d'éditions papier, le service de la pré-paye fait un travail de ressaisie des données, selon un calendrier établi à l'avance et les différentes indemnités, en raison de codes différents, ne peuvent être versées sur un même mois.

Un projet de refonte de la « pré-paye » dans MAGE (en cours de développement) va permettre de gagner en délai interne un temps significatif en supprimant des échelons inutiles et en raccourcissant les délais. Le pendant nécessaire à un gain de rapidité de paiement de ces sommes est également la saisie contrainte avec date butoir qui sera instaurée.

M. CHAUVEAU demande à la Direction de faire en sorte que le délai ne dépasse pas un mois, au lieu de trois ou quatre mois actuellement. Il rappelle que ceux qui effectuent les services en question sont ceux qui ont le plus besoin de rémunérations complémentaires.

M. BOUDOUX signale que la réforme informatique donnera lieu à des réductions considérables des mises en paiement des indemnités, IJE comprises.

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

*a. Lycée de Sofia : Quel réponse apportez vous aux personnels ayant déposé un préavis de grève pour le 10 mars prochain afin de protester contre le licenciement brutal d'une collègue recrutée locale ? (SNES-FSU)*

M. PUJOL informe le CTP que suite à un audit interne des services administratifs du lycée Victor-Hugo de Sofia diligenté par le conseil d'administration, ce dernier, après analyse des conclusions, a décidé de supprimer, en conformité avec la législation locale du droit du travail et par 8 voix sur 10, un poste ne répondant plus aux besoins de l'établissement. Ce dernier est occupé par un personnel recruté localement.

Il explique que la Direction s'est rapprochée du Conseil d'Administration. Elle a obtenu la convocation d'une réunion avec les représentants du personnel pour traiter à nouveau ce sujet. Le Secteur a préconisé au comité de gestion de bien prendre en compte les règles locales en matière de droit du travail.

M. PICARD rappelle qu'au moment de la création du poste d'intendant, il était convenu que celui-ci ne menacerait pas l'existence du poste d'expert-comptable à l'avenir. Sur le terrain, les personnels sont très mobilisés pour défendre leur collègue.

M. PUJOL explique que c'est suite à un audit interne réclamé par le Conseil d'Administration que ce dernier a proposé la suppression de poste. En aucun cas, le CSAF ou l'Agence n'ont influé sur cette décision. De fait, l'Agence avait préconisé une réorganisation des services comptables sans suppression de poste, mais à un moment où les conclusions de l'audit en question n'étaient pas connues.

M. PICARD remarque que ce n'est pas la première fois que des recrutés locaux sont victimes de tentatives de licenciement suite à la création d'un poste de résident. Les organisations syndicales sont favorables à la création de postes de résidents, mais en aucun cas au détriment d'un recruté local déjà en poste.

M. PUJOL remarque que tel n'est pas le cas, dans un établissement où les effectifs connaissent une tendance de croissance.

*b. Togo : Situation à Lomé au regard de l'assistant de vie scolaire. (SNES-FSU)*

M. ESNAULT indique qu'un contrat d'intégration scolaire concerne un élève de petite section de maternelle et a occasionné le recrutement d'une auxiliaire de vie scolaire. Le dispositif a été validé par l'inspecteur de l'Education Nationale de la zone. Les partenaires (président du comité de gestion, parents, directeur et auxiliaire) se sont accordés sur les modalités de mise en œuvre et la rémunération, en lien avec la situation locale, comme précisé dans la convention signée le 15 octobre 2010 (copie de la convention à disposition). Force est de constater que la convention fonctionne normalement.

Mme DELPORTE pense que sur place, la situation n'est pas si claire qu'il y paraît, notamment du point de vue des rémunérations. En effet, la rémunération octroyée est de 950 francs CFA, soit six fois moins que ce qui était prévu originellement. Cette somme est de surcroît largement inférieure aux neuf euros en vigueur dans l'Education nationale. Mme DELPORTE s'étonne, de concert avec son collègue, que celui-ci ne perçoive que la somme mentionnée précédemment.

M. ESNAULT précise que la convention a bien été signée ; en son article 5, elle est très claire sur le taux de 950 francs CFA.

Mme DELPORTE estime que la situation au Togo appelle une interrogation plus générale sur les AVS. Elle estime que la création d'un cadre général est nécessaire. Pour Mme DELPORTE, il n'est pas normal de payer un AVS 1,40 euro.

M. NEGREL pense que le point mérite réflexion. L'AEFE a en effet une position à tenir sur ce sujet.

*c. Point sur la situation de Nairobi (SNES-FSU)*

M. LESAULNIER explique que le lycée Diderot de Nairobi connaît depuis plusieurs mois des difficultés de gouvernance. Au plan budgétaire, cet établissement a accumulé une dette significative au regard de l'agence. Au plan de son fonctionnement, le proviseur rencontre de sérieuses difficultés de pilotage de son établissement.

L'agence consciente de ces difficultés a diligenté plusieurs missions sur place depuis un an et a créé pour la rentrée prochaine un poste d'expatrié chef des services administratifs et financiers. Elle a en outre particulièrement identifié les personnels d'encadrement nommés dans cet établissement tant à la rentrée 2010 que pour la rentrée 2011. Le poste diplomatique est très présent sur ce dossier et en contact régulier avec l'agence.

L'agence estime que cet établissement qui possède de réels atouts devrait pouvoir résoudre ses difficultés dès la rentrée prochaine avec l'arrivée d'un nouveau proviseur.

M. NOURI s'enquiert de précisions sur la dette de l'école.

M. LESAULNIER précise que l'établissement a contracté une dette significative à l'égard de l'Agence. Cette dernière, après avoir envoyé trois missions sur place, a créé un poste de CSAF expatrié. Pour occuper ce poste, un collègue très qualifié a été identifié. De surcroît, des mesures d'accompagnement (réduction du taux de participation) ont été mises en place. Enfin, un nouveau chef d'établissement sera nommé à la rentrée prochaine, de même qu'un nouveau COCAC. Ces changements dans l'encadrement seront sans doute de nature à ramener de la sérénité dans l'établissement.

M. NOURI constate que la mesure consiste en une baisse de la dette.

M. LESAULNIER précise qu'en effet, la dette sera abaissée mais non pas apurée.

M. NOURI demande si les facilités consenties aux personnels résidents disparaîtront.

M. LESAULNIER le confirme.

M. NOURI évoque le problème d'atteinte aux droits syndicaux : il semble que dans l'établissement, des pressions jouent à l'encontre d'un collègue exerçant des responsabilités syndicales.

M. LESAULNIER indique que l'établissement cumule un nombre important de problèmes, mais qu'il n'était pas jusqu'à présent informé de celui-ci. Il espère que le renouvellement de l'encadrement sera propice à l'installation de nouvelles bases de dialogue interne.

M. PICARD remarque que la fin de certains avantages dont l'existence est connue de tous risque de donner lieu à une crise du recrutement.

M. LESAULNIER fait valoir que de toute façon, compte tenu de sa situation financière, l'établissement n'a pas les moyens de consentir tel ou tel avantage. Il ajoute que l'établissement, jusqu'à présent, prodiguait tel ou tel avantage indépendamment des situations personnelles. Enfin, il a toujours été clair que tous les engagements ayant pu être pris l'étaient pour une période d'un an seulement.

M. BOASSON précise que la situation de cet établissement est suivie de manière attentive.

M. NOURI demande à la Direction d'intervenir auprès de la direction de Nairobi pour mettre fin aux pressions contre les représentants syndicaux. Il témoigne de propos inacceptables proférés par des représentants de l'administration à l'encontre d'un représentant syndical.

M. BOASSON répond qu'un rappel à l'ordre sera effectué.

*d. Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité au FG de Berlin. (SNES-FSU)*

M. PUJOL répond que ces préoccupations sont récurrentes depuis des années aussi bien de la part des personnels que des parents et des élèves. Les bâtiments n'ont pas connu de travaux de maintenance importants depuis quarante ans.

Il en résulte des infiltrations d'eau, aucune isolation des fenêtres et des portes, des problèmes de chauffage, la présence de moquettes de plus de 40 ans dans certaines salles de classe et dans certains couloirs, un circuit électrique défaillant, des lattes du plafond qui tombent.

Ces problèmes engendrent des conditions de travail difficiles, surtout lors d'hivers rigoureux. Le bureau de Vie Scolaire devient inutilisable, la température y est de 9°C le matin en décembre et en janvier. Les surveillantes partagent le bureau de la CPE ainsi qu'un poste de travail installé en salle des professeurs. Le CDI connaît des températures entre 12 et 14°C le matin. L'ajout de trois radiateurs électriques ne permet pas de dépasser 19°C en fin de journée (très mauvaise isolation). Le CDI a été fermé 3 jours en décembre. Enfin dans le bureau du secrétariat français la température relevée est de 16°C le matin. Là encore l'ajout de radiateurs électriques est indispensable mais n'apporte pas un réel confort de travail. Les salles de classes ont été condamnées parce que glaciales.

En ce qui concerne la sécurité, l'établissement a subi cette année deux départs de feux dans les gaines électriques au plafond. Le matériel informatique a été endommagé à plusieurs reprises par l'absence de protection électrique efficace. L'entrée au lycée n'est pas contrôlable : pas de personnel à l'accueil, pas de sas d'entrée. L'accès est donc totalement libre et les intrusions sont possibles.

En ce qui concerne l'hygiène, des élèves et des personnels souffrent d'allergies dues à la moquette. La présence de souris a été détectée (la proviseure a partagé son bureau avec une souris pendant quelques jours, dessins d'élèves grignotés...) et même un rat a été vu traversant la cantine. La cantine n'est pas adaptée et ne correspond pas aux normes. Le ménage et le nettoyage sont réalisés par un service extérieur. Le contrat de prestations ne permet pas de satisfaire aux besoins : toilettes, salles de classes, bureaux peu et mal nettoyés.

La question du risque d'amiante est posée : la partie allemande assure qu'une enquête menée a permis d'éliminer le risque lié à l'amiante mais le doute subsiste.

L'Agence rappelle que les Allemands sont responsables des bâtiments. Le FG est actuellement géré par l'arrondissement de Mitte. Des enveloppes budgétaires substantielles ont été maintes fois promises puis déprogrammées, ce qui a grandement exacerbé la communauté scolaire. Il y aura prochainement un transfert de la gestion et de la responsabilité des bâtiments à l'administration centrale. Le conseil d'établissement, consulté sur la question du transfert, s'est prononcé favorablement. Le Beirat (instance de décision bilatérale du FG) sera consulté prochainement. Le transfert à l'administration centrale devra permettre d'obtenir enfin les moyens financiers (3 à 4 millions d'euros) pour une rénovation de fond des locaux en 2016. En fait, c'est la seule lueur d'espoir pour améliorer la situation. D'ici là une enveloppe de 500 000 euros est mise à disposition par l'arrondissement pour des travaux urgents (travaux de chauffage déjà réalisés et qui doivent encore se poursuivre). L'état des bâtiments a fait l'objet de nombreux rapports de la direction allemande et française et des parents d'élèves à l'arrondissement de Mitte, responsable des bâtiments. La sécurisation de l'entrée au lycée a été demandée à maintes reprises par la direction appuyée par le SCAC. Un rapport de police le préconise également.

M. NOURI remarque que le Sénat de Berlin est en charge des conditions de travail, mais il a répondu que l'employeur des personnels du FG était, en l'occurrence, l'AEFE.

M. PUJOL indique qu'une rénovation des bâtiments par l'Etat est prévue. Il est clair que les locaux sont vétustes. A ce jour, au quotidien, l'encadrement de l'établissement organise lui-même tel ou telle manifestation, faute de personnel.

M. NOURI se demande si le CHSCT de l'AEFE n'est pas compétent pour traiter des conditions de travail du personnel de Berlin.

M. BOASSON remarque que l'arrivée de l'établissement Voltaire devrait donner lieu à des progrès dans ce dossier.

M. NOURI signale des problèmes de santé d'une collaboratrice, laquelle est renvoyée par le Sénat vers l'AEFE.

Mme DELPORTE regrette qu'à 19 heures 30, le CTP soit amené à traiter de situations relatives à la santé, alors que cette compétence relève normalement d'un CHS.

M. PUJOL rappelle que la gestion de l'établissement est binationale, entre la France et l'Allemagne. Dans ce contexte, l'AEFE n'a aucun moyen d'action sur le matériel.

M. NOURI remarque que des dommages subis par le personnel se répercuteraient clairement sur l'AEFE.

M. NEGREL rappelle que le CHS ne s'interdit pas d'aborder des questions de santé transversales. Ensuite, il appartient aux établissements de mettre en place leurs propres structures locales.

M. NOURI pense qu'il n'y a pas de CHS au FG.

M. PUJOL indique qu'une mission immobilière se rendra prochainement à Berlin. Il est possible, dans ce cadre, de discuter de travaux d'urgence à réaliser pour améliorer sur les conditions de travail, ces travaux étant imputés sur l'enveloppe budgétaire prévue pour le chantier Voltaire.

*e. Syrie, quelle réponse apportez-vous au courrier des élus de Syrie concernant les visas ? (SNES-FSU)*

M. LLEDOS rappelle que les textes réglementaires ne prévoient pas la prise en charge pour les résidents des frais de visas. Il n'est pas envisageable d'attribuer des passeports diplomatiques à des personnels relevant de l'AEFE.

Dans le dossier résident, la note aux candidats et la note aux chefs d'établissements précisent depuis plusieurs années que l'AEFE ne peut prendre en charge la délivrance du titre de séjour et que le nouveau résident doit se mettre en contact avec le service de coopération et d'action culturelle et le chef d'établissement afin d'entreprendre les démarches nécessaires auprès des autorités locales : passeport, obtention du visa, autorisations, cartes de séjour et vaccinations afin d'être en règle au moment de sa prise de fonctions.

Si un passeport de service est nécessaire un dossier est transmis par la DRH aux agents concernés (instructions très précises à respecter). Il est bien précisé que les démarches sont longues et qu'il

n'est pas possible de rejoindre son affectation sans avoir les documents règlementaires. Par ailleurs, une note verbale peut éventuellement être remise pour permettre d'obtenir le visa suivant les cas mais les démarches pour obtenir ce visa restent du ressort de l'agent.

M. LLEDOS ajoute qu'une enquête est faite par la DRH tous les deux ans auprès des chefs d'établissements et des postes diplomatiques pour connaître la réglementation en vigueur concernant les passeports et visas. En outre, un TD sera envoyé dans la semaine à tous les postes diplomatiques pour rappeler l'information précise à donner aux agents lors du recrutement.

M. NOURI fait valoir que les personnels ont besoin d'un visa de service mais que les formalités pour l'obtenir sont extrêmement longues.

M. LLEDOS indique qu'il se tournera vers le poste, si jamais la situation constatée en décembre s'est reproduite depuis.

*f. Pondichéry, quelle réponse apportez-vous aux collègues ayant eu à engager de lourdes dépenses pour obtenir leur visa ? (SNES-FSU)*

M. LLEDOS indique que la réponse de la Direction à la précédente question vaut également pour la présente.

M. DONZ ajoute que l'Agence ne peut intervenir pour compenser les frais consentis éventuellement par les personnels.

M. NOURI juge inadmissible que les collègues paient pour des erreurs administratives.

M. DONZ rappelle que la consigne est claire : les collaborateurs ne doivent pas rejoindre leur poste sans être muni de leur visa.

Mme DELPORTE constate que les personnels en question n'ont pas reçu ladite consigne.

M. DONZ renvoie Mme DELPORTE au dossier de résident rempli par les personnels, où la consigne précitée figure clairement.

Mme DELPORTE précise que le poste a fourni des informations contradictoires aux personnels en question.

Mme DOUZENEL demande comment sont traités des personnels qui ne rejoignent pas leur poste.

M. DONZ répond qu'une telle situation serait traitée au cas par cas. En tout état de cause, tout doit être réglé avant le départ.

*La séance est suspendue de 18 heures 10 à 18 heures 25.*

*g. Niger, Côte d'Ivoire : situation des personnels, mesures de sécurité, incidence sur les effectifs des établissements et la campagne de recrutement. (SNUIPP-FSU)*

M. BOIT indique qu'il s'est rendu récemment au Niger. L'établissement est aujourd'hui en sécurité, autant que faire se peut. Les réflexions portent désormais sur la sécurisation des biens et personnes en dehors de l'établissement. Diverses propositions sont faites pour protéger les personnels.



M. PICARD demande si des aides financières seront évoquées pour l'équipement en portes blindées, notamment.

M. BOIT remarque qu'en l'espèce, la porte blindée n'est pas une solution retenue. En revanche, le financement des services d'agents de sécurité pour protéger les habitants et les agents est une solution possible.

*h. Situation à Madagascar : quelle réponse apporte l'agence à la mobilisation de toute la communauté éducative ? (SNUIPP-FSU)*

*Ce point a été traité précédemment.*

*i. Djibouti : quels sont les espaces de dialogue mis en place par l'établissement en vue d'améliorer le climat dans l'établissement ? (SNUIPP-FSU)*

M. BOIT rappelle que le secteur a effectué une mission sur place en janvier dernier qui a permis de rencontrer l'ensemble des partenaires. Il ajoute que le personnel n'a formulé aucune revendication particulière au sujet des « espaces de dialogues », sachant que les instances « classiques » sont en place (CE, Comité d'établissement, rencontres avec la direction...).

Mme DOUZENEL fait part de dysfonctionnements et de problèmes relationnels avec la Direction.

M. BOIT indique qu'il s'est rendu sur place, où personne ne lui a signalé de tels problèmes. Il juge cela tout à fait regrettable.

M. PICARD demande à M. BOIT s'il a rencontré les enseignants seuls ou en présence de la Direction.

M. BOIT répond qu'il les a rencontrés avec les représentants syndicaux, sans l'administration. Il a également rencontré les enseignants de manière plus officielle, au moment de l'inspection des locaux.

Sur la Côte d'Ivoire, M. Le BOLC'H relate que quelques postes sont menacés en raison de baisses d'effectifs. Dans la perspective de licenciements, il semble que des distinctions soient opérées en fonction du grade et du statut (instituteur/professeur des écoles). M. Le BOLC'H dénonce une telle méthode.

M. BOIT précise que trois postes sont susceptibles d'être fermés. Deux sont occupés par des personnes volontaires au départ. Dans le troisième cas, des discussions sont en cours, dans le respect strict des règles qui s'imposent.

M. Le BOLC'H rapporte qu'à propos du calendrier des cours et du rattrapage des cours, les collègues se plaignent d'un manque de concertation de la part de la Direction.

M. BOIT indique que cinq jours de coupure (dont un week-end) ont été laissés aux enseignants et aux élèves. En tout état de cause, il fallait opérer un rattrapage sans tarder.

M. Le BOLC'H regrette l'absence de discussions à ce sujet avec les enseignants. Pour les élèves de primaire ou de maternelle, le rattrapage ne doit pas forcément être soumis aux mêmes conditions que pour les élèves préparant le baccalauréat.

*j. Suite à la visite de Madame Descôtes à Madrid début janvier, nous avons évoqué, pour le primaire, la possibilité de passer le CAFIPEMF en Espagne. Ou en sommes-nous ? Cela pourrait-il être généralisable à d'autres pays ? À d'autres concours CRPE ? Ou formations CAPA –SH ou 2 CA-SH ?(UNSA)*

Mme FERAL indique qu'une démarche est actuellement engagée par le pôle scolaire (SCAC, IEN) à Madrid. Ainsi, en mai prochain, un recensement des candidats se préparant au CAFIPEMF (session 2011-2012) sera effectué, par le pôle scolaire de Madrid. Les inspections académiques dont relèvent les candidats seront toutes contactées afin de définir les modalités de passation des épreuves. Les candidats en seront informés avant leur inscription définitive (septembre 2011). De surcroît, des contacts sont déjà pris avec l'Académie de Toulouse (académie partenaire) afin d'envisager d'éventuelles modalités de passation.

Pour envisager une extension à d'autres pays ou à d'autres examens, cette question relevant de la compétence du MEN, il faudrait, en effet, examiner les possibilités de déconcentrer des épreuves, écrites, entretiens, soutenance de rapports...qui valident une compétence supplémentaire des Professeurs des Ecoles à l'étranger.

*L'ordre du jour étant épuisé, aucune prise de parole n'étant enregistrée, M. BOASSON lève la séance à 19 heures 45.*

*Le secrétaire de séance*

*Jean-Paul Négrel*

*le secrétaire de séance adjoint*

*Pierre Château*



**ANNEXE DU COMPTE RENDU DU CTP DU 8 MARS 2011**

**INSTANCE DE CONCERTATION DES  
PERSONNELS DU SIEGE  
DE L'AEFE**

**COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 10 JANVIER 2011**

**Etaient présents :**

**Représentants de l'AEFE**

**Titulaires**

Anne-Marie DESCOTES, Directrice

Jean-Paul NEGREL, Secrétaire général

Michel BOUDOUX, Secrétaire général adjoint

**Suppléants**

Laurent SIGNOLES, cellule Audit et Conseil des établissements

Jean-François LLEDOS, Service des Personnels exerçant à l'étranger

**Représentants du personnel FSU**

Henri NOURI

Laurent SERRA

**Représentants du personnel UNSA**

**Titulaire**

Céline DENECHAUD, Bureau des Voyages et Missions

**Suppléants**

Isabelle POUSSARD

**Experts des représentants de l'administration**

M. Olivier BOASSON, Directeur adjoint

Mme Carine HENON, Chargée de mission

**Etaient excusés :**

Jean-Louis DONZ (AEFE Titulaire)

Philippe RIBIERE (AEFE Titulaire)

Béatrice BIBBA (UNSA Titulaire)

## **Ordre du jour**

I.	Point d'information sur les conditions de travail .....	54
1.	Mise à disposition du registre de sécurité.....	54
2.	Mise à disposition du défibrillateur (site parisien) .....	54
II.	Point d'information sur le temps de travail.....	54
1.	Gestion des horaires – consultation des personnels (pointeuse).....	54
2.	Mise en place d'un logiciel de gestion des congés / absences / missions.....	55
III.	Politique sociale de l'agence (suivi).....	56

### **Points ajoutés à la demande des représentants du personnel**

IV.	Formation des personnels : bilan.....	56
V.	Mises à disposition .....	57
VI.	CDIsation.....	58
VII.	Rémunérations : mise en place de la PFR pour les agents de catégorie A et B ? Mode d'attribution des primes pour la catégorie C ?.....	58
VIII.	Médecine de prévention : modalités de recours au médecin, information des personnels.....	59
IX.	Action sociale : chèques vacances, CESU, fonctionnement de l'ADOS, désignation d'un personnel ressource à Nantes .....	59
X.	Diffusion des informations au personnel par le site Internet de l'AEFE ?.....	59

*La séance est ouverte à 14 heures 25, sous la présidence de Mme DESCOTES.*

Mme DESCOTES adresse ses vœux aux personnes présentes.

## **I. Point d'information sur les conditions de travail**

### **1. Mise à disposition du registre de sécurité**

M. BOUDOUX annonce que le registre de sécurité a été validé par le service juridique et la Directrice la semaine précédente. Il sera vraisemblablement déposé à l'accueil, où les personnels pourront y avoir accès.

### **2. Mise à disposition du défibrillateur (site parisien)**

M. BOUDOUX indique que deux défibrillateurs ont été achetés. Une formation a été effectuée en décembre 2010 pour le site parisien, celle de Nantes aura lieu à la suite de la livraison du défibrillateur. A Paris, le défibrillateur sera installé à l'accueil. S'agissant de Nantes, le lieu demeure à déterminer, en concertation avec les personnels.

Mme DENECHAUD souhaite savoir si les deux sites disposeront de registres de sécurité.

M. BOUDOUX acquiesce.

M. NOURI demande si les deux premières questions de l'ordre du jour ne relèvent pas du CHSCT plutôt que de la présente Commission.

M. BOUDOUX répond que ces points d'information ont lieu dans le cadre du dialogue social et répondent à des demandes formulées des mois auparavant par les personnels. Il apparaît donc important de les traiter.

M. SERRA rappelle qu'il faudra cependant consulter le CHSCT.

Mme DESCOTES le confirme.

## **II. Point d'information sur le temps de travail**

### **1. Gestion des horaires – consultation des personnels (pointeuse)**

M. NEGREL indique que le recueil d'informations sur la mise en place d'une pointeuse est quasiment achevé à Paris et à Nantes. Une date sera proposée au plus tard à la fin du mois de janvier 2011, après consultation du personnel sur les tenants et aboutissants de l'installation de pointeuses. Leur mise en œuvre est cependant plus difficile que prévue. Le site de Nantes dispose en effet déjà d'une pointeuse, dont la gestion dépend du MAEE.

## 2. Mise en place d'un logiciel de gestion des congés / absences / missions

M. NEGREL explique qu'un logiciel de gestion des congés, des absences et des missions a été acquis récemment afin que l'AEFE puisse gérer ces derniers en toute autonomie. Cette autonomie est également l'un des objectifs de la mise en place des pointeuses. Les dates de consultation des personnels à ce sujet seront annoncées sous peu afin d'avoir lieu rapidement.

M. SERRA annonce qu'à l'issue des deux heures d'information, les représentants de la FSU ont été reçus par le cabinet de Georges TRON et le DGA. M. SERRA prend pour exemple le ministère des Affaires étrangères (MAEE) de Nantes, où l'administration avait imposé des pointeuses. Il s'est avéré que ces dernières contribuent à la protection sociale des agents, en leur permettant d'enregistrer leurs horaires, d'éviter les rumeurs et de faire valoir leurs droits, notamment aux congés. La FSU estime donc qu'une pointeuse est indispensable à Paris, quelle que soit la complexité de sa mise en œuvre.

M. NEGREL considère que la pointeuse est indispensable pour relever les heures d'arrivée et de départ, mais que la consultation des personnels, qui sont à l'origine de la demande, est nécessaire. Il apparaît en outre important de discuter du contenu des heures effectuées sur les sites, sujet plus délicat relevant également d'une demande des personnels.

M. SERRA considère que cette question devra en effet être approfondie. Par ailleurs, bien que conscient des complications liées aux différences entre les deux sites que la pointeuse mettra en exergue, il estime cette dernière nécessaire. Selon lui, l'administration a coutume de ne retenir des consultations que ce qui l'intéresse au regard de sa gestion des personnels, mais les exemples de Nantes et de Paris prouvent que la protection des personnels est assurée par leur pointage.

M. NEGREL affirme que la protection sociale des personnels est assurée sur les deux sites, qu'ils disposent de pointeuses ou non. L'institution n'a enregistré aucune plainte sur ce sujet.

M. SERRA n'évoque pas de plaintes, mais l'égalité des droits et des acquis sociaux.

Selon M. NOURI, la pointeuse permet d'éviter toute approximation sur le temps de travail des personnels et constitue donc une forme de protection sociale. C'était le sens de la remarque de M. SERRA.

Mme DESCOTES demande des précisions sur le logiciel de gestion.

M. NEGREL explique que le logiciel permet d'une part de moderniser la gestion des informations, d'autre part de garantir la traçabilité et la lisibilité du temps de travail des personnels, ainsi que de la Direction. Il a été installé sur le site parisien et le sera sous peu à Nantes, pour les chefs de service uniquement. Les autres catégories de personnels sont en effet encore gérées par le MAEE. Le logiciel sera donc accessible à tous les personnels parisiens, mais uniquement aux chefs de service nantais, afin de respecter la situation actuelle et de répondre à la demande des personnels de Nantes.

M. SERRA déclare que la FSU est favorable à la généralisation de ce logiciel à toutes les catégories, notamment B et C. Il permettra plus de transparence pour l'administration et les personnels, ainsi que le respect d'un principe d'égalité.

M. NEGREL indique que la généralisation n'a pas eu lieu puisque, jusqu'à présent, la gestion était assurée par un autre logiciel. La question sera discutée avec les représentants des personnels nantais, l'objectif étant de disposer d'un seul outil autorisant l'autonomie de l'AEFE.

### **III. Politique sociale de l'agence (suivi)**

M. BOUDOUX annonce que, selon les informations reçues par le service juridique, seuls les agents rémunérés directement par l'Etat peuvent bénéficier du chèque vacances. S'agissant des CESU, l'AEFE doit envoyer un dossier d'affiliation afin d'en disposer. Une communication sera par ailleurs assurée auprès des personnels en ce qui concerne l'ADOS (Association Des Œuvres Sociales) du MAEE, dont les prestations sont ouvertes aux agents de l'AEFE, sous condition.

M. SERRA indique que la FSU siège au Conseil d'administration de l'ADOS. Il informe les participants du fait que les représentants du personnel ont été consultés à Nantes et à Paris. Ces derniers considèrent que les agents, quelles que soient leurs différences statutaires, doivent jouir des mêmes droits. L'ADOS est en train d'examiner la possibilité d'attribution de compensations financières aux chèques vacances en interprétant les textes réglementaires. Son président est d'accord pour transmettre à titre informatif des relevés récapitulatifs des prestations disponibles, déjà accessibles via internet. Elles peuvent, par exemple, concerner l'accès aux centres de loisirs interministériels appartenant généralement au ministère des Affaires étrangères ou de la Défense.

La FSU demande par ailleurs l'abolition des différences entre les sites de Paris et de Nantes. La Direction de l'ADOS, jusque-là située à Paris, vient d'être délocalisée à Nantes, ce qui ne pourra selon M. SERRA que contribuer à cet effacement.

M. NOURI s'interroge sur le processus de transmission des dossiers, mentionné lors de la dernière réunion par M. Ferrari. Il veut savoir si l'agence communiquera la note d'information générale qui avait été évoquée.

M. BOUDOUX déclare que cette note sera transmise par voie électronique à l'ensemble des personnels.

M. NEGREL le confirme. Il ajoute que cette note permettra à tous les personnels de bénéficier de leurs droits sociaux.

#### **Points ajoutés à la demande des représentants du personnel**

### **IV. Formation des personnels : bilan**

Mme HENON explique que la présentation du plan de formation des personnels a recueilli un avis favorable lors du CTP de décembre 2010. 113 demandes de stages ont été présentées et 100 ont été acceptées, soit environ 88 %. Certaines demandes rejetées – car jugées non prioritaires – feront l'objet d'un nouvel examen l'année prochaine. Quelques refus s'expliquent par ailleurs par le nombre important de demandes émises par certains agents. Les réponses seront communiquées aux personnels par le biais des chefs de services dans le courant du mois de janvier 2011 afin que les inscriptions puissent débiter.



M. SERRA souhaite des informations supplémentaires sur la politique de formations linguistiques, seul moyen selon lui de protéger les emplois de l'AEFE dans le cadre du développement interministériel.

Mme HENON indique que beaucoup de demandes de formations linguistiques ont été formulées et que les personnels ont accès aux stages du ministère des Affaires étrangères. Les formations ont été accordées en priorité aux personnels ayant déposé leur candidature pour un départ en poste à l'étranger l'année suivante, ou en ressentant le besoin dans le cadre de leurs fonctions actuelles. Les demandes non prioritaires sont en attente ou pourront être accordées dans le cadre de la demande de mise en œuvre du DIF.

M. SERRA demande ce qu'est une demande non prioritaire dans le cadre du DIF.

Mme HENON répond qu'il n'existe pas de demande non prioritaire dans ce cadre, mais uniquement dans celui de la formation continue qui tend à une adéquation entre les besoins de l'agent et les nécessités de service.

M. SERRA souhaite savoir si l'AEFE subit des refus de la part du MAEE.

Mme HENON répond par la négative.

## **V. Mises à disposition**

Mme DENECHAUD indique que les personnels nantais, concernés par l'essentiel des mises à disposition (MAD), s'enquière des nouveautés qui pourraient être mises en œuvre.

Mme DESCOTES répond que des consultations ont été engagées avec la tutelle, à la demande de cette dernière. Les MAD concernent essentiellement un service, en vertu des programmes 185 et 151. La réflexion est cependant plus large, car elle se pose dans le cadre du respect des règles de la LOLF et de la RGPP. Il s'agit de vérifier si les MAD répondent aux critères de ces dernières. Mme DESCOTES souhaite de la transparence dans les discussions avec la tutelle, afin d'éviter l'inquiétude des personnels. Le contexte supposant des contraintes, les efforts de réduction des frais demandés ont été réalisés. Dans l'immédiat, aucune évolution n'est cependant attendue concernant les MAD.

M. SERRA ne partage pas l'avis de Mme DESCOTES. Selon la FSU, les MAD font l'objet d'un traitement différent. Les personnels sont ainsi souvent mis devant le fait accompli. La FSU réclame donc davantage de transparence dans les décisions, afin que les personnels concernés puissent anticiper les situations de manière suffisante. Elle demande également que la Direction entre directement en contact avec la DRH du MAEE afin d'éviter des incertitudes inacceptables.

Mme DESCOTES répond que les MAD bénéficient d'un traitement égalitaire, dans le sens que ces personnels sont concernés dans les mêmes proportions que les autres catégories de personnel par d'éventuelles mesures d'économie. Elle rejoint cependant le point de vue de M. SERRA sur la transparence. Elle explique par ailleurs que, dans le cadre de la LOLF, les détachements auraient dû remplacer les MAD. Il faudrait déterminer pour quelles raisons cette modification n'a pas eu lieu.

Mme DESCOTES refuse cependant que la DRH de la tutelle procède dans l'urgence à des changements dans la structure des personnels, afin que l'AEFE ne soit pas déstabilisée. Une

rencontre prochaine avec la DRH et la DGA du MAEE devrait permettre d'éclaircir ces questions sur les plans financier et administratif.

## **VI. CDIisation**

M. NEGREL indique que cette question a été abordée lors de la Commission Interne précédente. Il rappelle que quatre contrats font l'objet d'une procédure de CDIisation. Tous ne peuvent en effet être concernés, afin de respecter les critères édictés par le Contrôleur financier et les contraintes budgétaires.

M. NOURI souhaite que les modalités de CDIisation soient précisées. Le texte de référence date de 2005 et n'est pas connu de tous les personnels. La FSU renouvelle également sa demande pour obtenir des contrats types.

M. BOUDOUX indique que les contrats types ont pourtant été donnés à l'issue de la Commission précédente.

M. NOURI ne le pense pas.

M. BOUDOUX admet que l'intention en a du moins été formulée. Ils seront transmis effectivement.

M. NEGREL précise que les critères de CDIisation consistent à démontrer l'impossibilité de faire appel à un détachement ou à un prestataire extérieur. Le chef de service doit par ailleurs informer les personnels en CDD des formations permettant de passer les concours.

M. SERRA précise que le but de la FSU est d'assurer la pérennisation des emplois. Il lui faut donc savoir à quel interlocuteur s'adresser pour défendre les personnels.

M. NEGREL partage le même souci et rappelle que la CDIisation était impossible deux ans auparavant. Il considère que le Contrôleur financier ne peut être un interlocuteur, car il applique des textes et ne prend pas de décisions politiques. Il estime par ailleurs nécessaire d'accompagner les personnels sans leur cacher la vérité, car des impossibilités réglementaires existent.

M. SERRA affirme que la problématique deviendra politique si le Contrôleur financier répond qu'il n'est pas à l'origine du blocage des décisions.

M. NEGREL n'évoque pas de blocage, mais l'application des règles existantes.

## **VII. Rémunérations : mise en place de la prime de fonction et de résultat (PFR) pour les agents de catégorie A et B ? Mode d'attribution des primes pour la catégorie C ?**

M. SERRA transmet la position de la FSU sur la PFR à la Direction et aux personnels. La fédération est favorable aux primes fonctionnelles, mais complètement opposée à la prime au mérite, entachée de subjectivité. De plus, la loi n'encadre pas ce critère de manière objective. La FSU veut donc majorer le pourcentage de la prime à la fonction et minorer celui de la prime au mérite. Elle est du reste en train d'obtenir gain de cause sur ce point auprès de la fonction publique.

M. NOURI demande si la mise en œuvre de la PFR connaît des difficultés.

M. NEGREL répond que les modalités sont différentes selon les catégories concernées. La mise en place de la PFR a presque abouti pour les personnels catégoriels, notamment ceux de l'Education Nationale. Un compromis a permis d'harmoniser les niveaux de rémunération en fonction des responsabilités exercées par les personnels, à la satisfaction de ces derniers, ainsi que le souhaite la tutelle. La logique de reconnaissance des fonctions est donc en œuvre. Concernant les catégories B et C, la réflexion sera entamée lors de la mise en application, en tenant compte les observations réalisées pendant la séance.

### **VIII. Médecine de prévention : modalités de recours au médecin, information des personnels**

Mme HENON indique que tous les personnels peuvent bénéficier d'une visite médicale annuelle, selon la convention signée après le CHS du 16 novembre 2010. Il leur faut simplement prendre rendez-vous avec le secrétariat du médecin de prévention, par téléphone ou par mail, comme cela a été indiqué par le médecin de prévention lors du dernier CHS.

Mme DENECHAUD déclare que plusieurs personnes à Nantes l'ont interpellée sur cette question.

Mme HENON annonce qu'une note d'information sera prochainement diffusée sur les deux sites.

### **IX. Action sociale : chèques vacances, CESU, fonctionnement de l'ADOS, désignation d'un personnel ressource à Nantes**

Mme DESCOTES indique que ce point a été traité auparavant.

### **X. Diffusion des informations au personnel par le site Internet de l'AEFE ?**

Mme DENECHAUD demande s'il serait possible de diffuser les informations concernant l'action sociale ou la gestion des personnels sur le site internet.

M. BOUDOUX acquiesce. Il annonce en outre qu'un intranet verra le jour vers le 15 février 2011.

M. SERRA indique que la FSU a demandé la création de clefs algorithmiques afin d'interagir avec l'intranet du ministère des Affaires étrangères. La DSI a été contactée mais ne donnera réponse que lorsque l'intranet de l'AEFE sera viable.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 heures 10 par Mme DESCOTES.*