



Engagé·es
au quotidien

COMPTE-RENDU FSU

CSA de l'AEFE

25 juin 2026

POINTS IMPORTANTS DE CE CSA

- Le tableur et la logique purement comptable tiennent lieu de politique à l'AEFE : pas de réflexion globale et **458 postes supprimés** sur les rentrées 2025 et 2026
- Une **réforme de l'avantage familial imposée sans discussion !**

Le nouvel avantage familial ne résout aucun des problèmes de l'ancien, et en crée de nouveaux ! **Tous les collègues y perdront.**

Le vote unanimement contre des représentant·es des personnels oblige l'Agence à représenter la mesure lors d'un nouveau CSA le 10 juillet.

SOMMAIRE

<u>Déclaration liminaire FSU</u>	<u>3</u>
<u>1- Point d'actualités</u>	<u>4</u>
<u>Mali</u>	<u>4</u>
<u>Vénézuela</u>	<u>4</u>
<u>Pékin</u>	<u>4</u>
<u>Addis Abeba</u>	<u>4</u>
<u>2- Procédure interne de recueil et traitement des signalements d'alerte</u>	<u>4</u>
<u>3- Avantage familial</u>	<u>5</u>
<u>4- Circulaire organisation du temps scolaire et calendriers scolaires</u>	<u>6</u>
<u>5- Règlement intérieur (RI) type des CHSCT locales</u>	<u>6</u>
<u>6- Cartographie emplois des services centraux - 1er septembre 2026</u>	<u>7</u>
<u>7- Instruction générale pour le recrutement des personnels détachés</u>	<u>7</u>
<u>8- Note sur le dispositif des accompagnants de proximité</u>	<u>8</u>
<u>9- Élections professionnelles blanches - Bilan</u>	<u>8</u>
<u>10- Carte des emplois 2026-2027 - 3ème phase</u>	<u>9</u>
<u>11- Carte des emplois 2027-2028 - 1ère phrase</u>	<u>10</u>
<u>12- Guide organisation des sorties et voyages scolaire 1er et 2nd degrés</u>	<u>10</u>
<u>13- Plateforme de recrutement des personnels de droit local (Talents)</u>	<u>11</u>
<u>14- Mise en place du parapheur électronique</u>	<u>11</u>
<u>15- Questions diverses</u>	<u>11</u>
<u>1.2- Djibouti (visas tourisme en mission d'examen vers Ethiopie)</u>	<u>11</u>
<u>1.3- Congé supplémentaire de naissance</u>	<u>12</u>
<u>1.6- Calcul des décharges des directeurs · trices</u>	<u>12</u>
<u>1.16- Candidat · es libres aux épreuves d'EPS à Madagascar</u>	<u>12</u>
<u>3.1- Égalité professionnelle indicateurs chiffrés et plan 2027-2029</u>	<u>12</u>
<u>4.1- Barcelone : droit de grève</u>	<u>13</u>
<u>4.2- Dialogue social au Maroc</u>	<u>13</u>

Déclaration liminaire FSU

À chaque instance, nous entendons les mêmes mots : “transformation, adaptation, soutenabilité, réforme”. Mais sur le terrain, ce sont d'autres réalités qui s'imposent : **fermetures massives de postes, dégradation des conditions de travail, perte de repères et absence de visibilité sur l'avenir.**

Depuis plusieurs années, la FSU vous alerte. Depuis plusieurs années, les personnels expriment leurs inquiétudes. Depuis plusieurs années, ils et elles demandent à être entendu·es. Et pourtant, jamais ils n'ont eu autant le sentiment que les décisions se prennent sans eux, voire contre eux.

Le paradoxe est saisissant : alors que tout le monde s'accorde à reconnaître que la première richesse de l'AEFE réside dans ses personnels, ce sont eux qui semblent avoir disparu des réflexions sur l'avenir de l'Agence. Pire : toutes les pistes pour réformer l'Agence semblent consister à dégrader les conditions de travail, de prestations, de rémunération. Bravo, vous avez trouvé une solution à tous vos problèmes !

Les **nouvelles fermetures massives de postes** annoncées ou déjà opérées (459 pour les rentrées 2025 et 2026) en sont l'illustration la plus frappante. Derrière chaque poste supprimé, il y a des **missions abandonnées, des équipes fragilisées, des conditions de travail qui se dégradent** et des collègues qui doivent faire toujours plus avec toujours moins. Présenter ces suppressions comme de simples ajustements de gestion revient à nier leur impact humain et professionnel.

Le plus préoccupant est sans doute la méthode. À l'AEFE comme dans les établissements, les personnels et leurs représentant·es découvrent les décisions une fois qu'elles sont prises. Les informations circulent au compte-gouttes, quand elles circulent. Les explications arrivent tardivement, quand elles arrivent. Quant au dialogue social, il est trop souvent réduit à l'exercice consistant à informer des décisions déjà arbitrées, ou à répondre aux questionnements légitimes des personnels soit par le silence, soit par des éléments de langage, ou par des bilans niant les réalités... Le dossier sur l'avantage familial présenté ce jour est indigne de l'opérateur public autant sur la forme que sur le fond. Le **mépris du dialogue social** n'a jamais atteint un tel niveau.

À force de considérer les personnels comme une variable d'ajustement, on finit par fragiliser ce qui fait tenir le réseau. À force de fermer des postes, on finit par perdre des compétences. À force de contourner le dialogue social, on finit par perdre la confiance et l'adhésion du plus grand nombre.

Il serait pourtant temps d'entendre ce que disent les représentant·es des personnels. Car lorsque les agent·es s'inquiètent et lorsqu'ils et elles se mobilisent, ils ne défendent pas seulement leurs droits, Ils défendent **une certaine idée de l'AEFE et du service public** d'éducation au bénéfice de leurs élèves. Nous défendons et défendrons avec conviction l'idée d'un **opérateur public fort, protecteur, qui ne sacrifie pas ses agent·es** au nom de d'orientations politiques, prétextant des contraintes budgétaires.

Pour la FSU, il n'y a pas d'avenir pour l'Agence sans respect des personnels, sans transparence et sans un dialogue social digne de ce nom. Nous continuerons à le rappeler aussi longtemps que nécessaire.

La question qui se pose aujourd'hui est donc simple : **l'AEFE souhaite-t-elle construire son avenir avec ses personnels ou bien contre eux, voire sans eux ?**

1- Point d'actualités

Mali

La FSU a fortement interrogé la direction sur les conséquences des nouvelles mesures pour les personnels et sur le recours au **célibat géographique**. Elle a demandé des clarifications sur les possibilités de maintien ou de retour des collègues concernés ainsi que sur le cadre juridique de ce dispositif, estimant que cette notion n'existe pas pour les personnels résidents et détachés enseignant-es et qu'elle pourrait constituer une modification de leur statut. La direction a indiqué qu'elle poursuivait les échanges avec les personnels, le poste diplomatique et le MEN afin d'accompagner les situations individuelles.

Vénézuela

À la suite des deux séismes survenus le 24 juin, la FSU a rappelé l'**importance des instances de santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT) dans ce genre de situation de crise**. Le dialogue social est encore plus essentiel dans ces conditions afin d'évaluer les conséquences sur les conditions de travail et d'accueil des élèves et proposer des aménagements éventuels. La direction a confirmé le suivi de la situation par une cellule de crise et a indiqué qu'un message de soutien serait adressé aux collègues concernés, comme l'a demandé la FSU.

Pékin

La FSU a dénoncé avec force les **atteintes au droit syndical par la direction** : entraves à l'activité des représentant-es du personnel, intimidations, remise en cause du droit de réunion et du droit de grève, ainsi que passage en force sur le règlement intérieur du travail. La FSU a souligné la **souffrance exprimée par de nombreux collègues** et l'**absence de véritable dialogue social**, dont témoigne aussi l'absence de réponse aux courriers de la FSU de la part du chef de secteur. La FSU a demandé une intervention claire de la direction générale afin de garantir le respect des droits syndicaux et des règles applicables dans les établissements du réseau. La réponse du chef de secteur en séance est inconsistante. La direction s'est engagée à apporter une réponse écrite aux organisations syndicales.

Addis Abeba

La FSU a demandé des précisions sur la **fin du conventionnement avec la MLF** du lycée Guébré Mariam d'Addis Abeba. L'AEFE indique qu'une gouvernance et une convention nouvelles sont en cours de finalisation entre les deux gouvernements. La rentrée se fera avec reprise des personnels.

2- Procédure interne de recueil et traitement des signalements d'alerte

Projet d'arrêté relatif à la procédure interne de recueil et de traitement des signalements d'alerte au MEAE

Le CSA a examiné un projet de texte relatif au dispositif de **protection des lanceurs d'alerte**. Ce texte permettrait aux personnels de l'AEFE de **saisir le déontologue du MEAE**. Les échanges ont porté sur les différences avec le texte de 2018, notamment sur les modalités de divulgation de l'identité du lanceur d'alerte et sur le rôle du référent déontologue compétent pour l'AEFE.

La FSU a **souligné la nécessité de clarifier l'articulation entre ce dispositif et les autres procédures de signalement existantes, notamment celui concernant les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** afin d'éviter toute confusion pour les personnels. Elle a également demandé que ces précisions figurent dans le guide de déontologie de l'Agence.

Vote **POUR** à l'unanimité.

3- Avantage familial

Projet d'arrêté modifiant le décret numéro 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels de l'AEFE

À la suite d'une décision du Conseil d'Etat (saisi par la CFDT dans une période d'incertitudes budgétaire et politique peu propice à une avancée sociale...) imposant l'équité entre détaché·es encadrant·es, formateur·trices et enseignant·es en matière d'avantage familial / majoration familiale, l'Agence prévoit le dispositif suivant sans aucune concertation ni discussion :

- à partir de septembre 2026 : encadrant·es et formateur·trices percevront l'avantage familial au lieu des majorations familiales. Ils auront donc une baisse de leur prestation versée par enfant.
- à partir de septembre 2027 :
 - **pour les 0-3 ans**, sera versée une indemnité représentant 70% du montant de l'avantage familial correspondant à la première tranche d'âge (équivalent d'un coût moyen de crèche). **Baisse de 30% donc pour tout le monde.**
 - **pour les 3-18 ans**, l'avantage familial sera conditionné à la scolarisation dans un établissement de l'enseignement français à l'étranger (donc AEFE ou partenaire - ce que la FSU a vertement dénoncé pour ces derniers; cela pourrait être revu). En cas de non scolarisation dans un tel établissement, seul le supplément familial de traitement (SFT) sera versé. A titre d'exemple, pour deux enfants, le SFT représente entre 77 et 117 euros mensuels selon l'échelon. **Grosse baisse des prestations pour les collègues ne scolarisant pas leurs enfants au sein de l'AEFE.**
 - pour les **18-20 ans révolus**, sera versée une indemnité d'environ 3000€/an correspondant au montant du forfait des bourses de l'enseignement supérieur de niveau 2 sur 10 mois. Là aussi, **baisse importante pour tous les collègues**, d'autant que l'indemnité ne sera plus versée jusqu'au 21 ans de l'enfant comme jusqu'à maintenant mais jusqu'au 20 ans.

La FSU dénonce avec la plus grande fermeté un nouveau passage en force de la direction. Après avoir sciemment laissé ce dossier en jachère pendant trois ans, malgré nos alertes et nos relances répétées, l'AEFE choisit de dégainer, à la veille des congés d'été, un projet aux conséquences lourdes pour les personnels, sans la moindre concertation. Cette méthode est inacceptable. Elle signe un mépris assumé du dialogue social et une volonté délibérée de contourner tout débat démocratique.

Sur le fond, le projet est à l'image de la méthode : **opaque, incohérent et profondément régressif**. Derrière une communication soigneusement lissée, l'Agence persiste à refuser de répondre à la revendication centrale portée par la FSU : la prise en charge effective des frais de scolarité des enfants des personnels. Pire encore, elle s'obstine à **écarter toute véritable prestation familiale digne de ce nom pour les détaché·es à l'étranger**.

La FSU a démontré méthodiquement que **le nouveau système ne résout pas les problèmes existants et en crée de nouveaux**.

Les prélèvements sociaux (CSG-CRDS) continueront à s'appliquer sur l'avantage familial, donc les collègues continueront d'y perdre. Notre demande d'une véritable prestation familiale n'est toujours pas entendue. L'Agence construit un dispositif qui **multiplie les inégalités entre collègues, selon les établissements ou les choix de scolarisation des enfants**.

On ne parle plus de réforme : on parle d'un système de différenciation assumée, toujours plus complexe, toujours plus inéquitable, et désormais juridiquement fragile (sur le statut du SFT), voire intenable.

La FSU alerte sur les risques juridiques majeurs d'un dispositif qui bouleverse substantiellement les conditions de détachement et de rémunération sans offrir la moindre garantie sérieuse aux agents. **Une fois encore, l'Agence privilégie les demi-mesures, les bricolages réglementaires et les effets d'annonce plutôt qu'une réponse politique à la hauteur des enjeux.** Ce projet n'est pas une réforme : c'est un recul maquillé. Et il s'inscrit dans un contexte de dégradation continue du dialogue social.

La FSU continuera de défendre sans relâche une véritable politique familiale, fondée sur l'égalité de traitement, la justice sociale et la prise en charge réelle et intégrale de la scolarité des enfants de tous les personnels du réseau.

VOTE CONTRE à l'unanimité

4- Circulaire organisation du temps scolaire et calendriers scolaires

Circulaire annuelle sur l'organisation du temps scolaire et l'élaboration des calendriers scolaires dans les établissements français à l'étranger

La FSU a fermement contesté la possibilité de faire intervenir un agent nouvellement recruté lors d'une pré-rentrée hors contrat, c'est-à-dire avant le début du contrat. La FSU souligne d'abord un problème majeur de statut et de couverture : dans ce cas, la personne détachée change de ministère et n'est plus protégée par le cadre habituel de service. Les jurisprudences invoquées par l'administration sont peu pertinentes car limitées à des situations en France et sans rapport avec le cas présenté. **Pour la FSU, cette évolution ouvre la voie à des pratiques potentiellement illégales.** Le problème est identique pour les personnels de droit local.

La FSU met également en garde contre une dérive organisationnelle : **rendre facultative une journée de pré-rentrée, pourtant essentielle à l'accueil et à l'intégration des personnels nouvellement arrivés, fragilise fortement le fonctionnement des équipes et dégrade les conditions d'arrivée dans l'établissement.**

La FSU est la seule organisation syndicale à avoir voté contre ce texte, cela ne gêne donc pas les autres syndicats que les collègues travaillent sans contrat !

Vote défavorable : 6 CONTRE (FSU), 4 POUR (UNSA et CFTD)

5- Règlement intérieur (RI) type des CHSCT locales

La FSU, qui a porté ce dossier depuis des années, se félicite que ce chantier aboutisse enfin : elle avait déjà proposé une base de travail à l'Agence dès septembre 2023 !

Plusieurs points essentiels restent toutefois en suspens. La FSU demande des précisions sur les modalités de diffusion du RI type, notamment sur le calendrier et les conditions de mise en œuvre. **Elle insiste également sur la nécessité de faire vivre les CHSCT dans la durée, en s'appuyant par exemple sur des axes de travail annuels portés par l'instance centrale, la F3SCT.**

La FSU souligne enfin que le travail d'accompagnement des instances locales est loin d'être achevé : **il est indispensable de poursuivre l'élaboration de fiches pratiques et d'accompagnement**

(jumelage, registre RSST...), alors même que dans une part importante du réseau, ces instances ne sont pas réunies ou n'existent pas encore effectivement.

Vote **POUR** à l'unanimité

6- Cartographie emplois des services centraux - 1^{er} septembre 2026

La FSU s'étonne vivement de l'annonce de certaines fermetures de postes pour septembre 2026, en lien direct avec les enjeux d'égalité professionnelle et de sécurité des personnels. Elle rappelle que l'organigramme actuel avait été modifié à la suite d'un audit dont les conclusions n'ont jamais été communiquées aux représentant·es des personnels. Par la suite, l'Agence a procédé à de nombreuses créations de postes en centrale, sans cohérence d'ensemble, avant d'engager aujourd'hui des fermetures tout aussi isolées, sans réflexion globale ni véritable cadre de dialogue social. **Pour la FSU, tout est fait à l'envers depuis des années sur ce dossier.**

La FSU souligne ainsi qu'il est impossible de parler sérieusement de cartographie des services centraux sans poser simultanément la question de la mise à jour de l'organigramme. La fermeture de postes non pourvus ne peut être envisagée sans analyse des besoins réels ni sans prise en compte de la charge de travail reportée sur les agent·es restant·es.

La FSU alerte également sur la multiplication des intitulés de postes, souvent liés aux groupes indemnitaires, qui complexifie inutilement les organisations de travail et nuit à la lisibilité des missions comme des parcours professionnels.

Plus largement, la FSU dénonce une gestion opaque et fragmentée des ressources humaines, marquée par des décisions successives sans vision d'ensemble ni véritable concertation.

En réponse, la direction indique que l'évolution de l'organigramme devra s'inscrire dans un travail plus large sur la stratégie de l'Agence. Elle reconnaît qu'un chantier de fond est nécessaire sur la structure des services, en lien avec les différents rapports existants, et qu'il devra être mené collectivement lorsque les orientations générales seront stabilisées.

Vote **CONTRE** à l'unanimité.

7- Instruction générale pour le recrutement des personnels détachés

Pour la FSU, malgré la qualité des échanges avec la DRH et certaines avancées appréciables dans le texte, cette IGRD pose un problème majeur de fond : elle **anticipe les décisions du ministère de l'Éducation nationale et revient sur des garanties** pourtant stabilisées depuis des années, en particulier la prise en compte du **suivi de conjoint**, qui constitue une priorité légale dans la Fonction publique.

Pour la FSU, c'est une ligne rouge. Le retrait de cette priorité, jusqu'ici préservée, constitue un recul inacceptable. La FSU dénonce une note qui nie une priorité légale et fragilise les droits des personnels en détachement.

La FSU alerte plus largement sur un problème structurel : en laissant se réduire progressivement les possibilités de détachement sans opposition suffisamment ferme vis-à-vis du MEN, l'AEFE fragilise les fondements mêmes de son modèle de fonctionnement. La DRH apparaît en difficulté pour peser dans les arbitrages, ce qui impose une implication beaucoup plus forte de la direction générale et même de la tutelle, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. De même, le **“bornage” des détachements produit déjà des effets dévastateurs indiscutables sur le réseau** : postes non pourvus (entre 100 et 200 par an depuis la rentrée 2023), baisse du vivier de candidatures, mise en danger de certaines options, spécialités et projets pédagogiques.

La FSU estime que cette politique contribue directement à aggraver la crise de recrutement, en dégradant l'attractivité des postes. Elle a donc voté contre le texte, estimant qu'il marque une rupture avec les principes antérieurs et une dégradation des droits des personnels.

Vote défavorable : 8 CONTRE contre (FSU et CFDT), 2 POUR (UNSA)

8- Note sur le dispositif des accompagnants de proximité

Sur le fond, la FSU a maintenu les critiques déjà formulées lors du précédent CSA. **Si l'existence d'un cadre pour l'accompagnement des personnels est nécessaire, la rémunération proposée demeure largement insuffisante au regard de la réalité du travail demandé.** Accompagner un collègue ne se résume pas à quelques échanges informels : visites de classe, suivi individualisé, formations, accompagnement professionnel, rédaction de rapports... La charge réelle de travail est très éloignée des 18 heures annuelles implicitement retenues par l'Agence. **Pour la FSU, le niveau de rémunération retenu sous-estime le travail effectué et envoie un très mauvais signal alors même que l'AEFE affiche sa volonté de professionnaliser des personnels non titulaires toujours plus nombreux.**

La FSU a également réaffirmé qu'un **accompagnant doit rester une référence professionnelle clairement identifiée**. Il ne s'agit pas d'une question de valeur des personnels mais d'un principe de cohérence : la reconnaissance professionnelle et pédagogique repose d'abord sur les qualifications et les concours de recrutement. À force d'abaisser les exigences, l'Agence finit par dénaturer le cadre qu'elle prétend construire.

Enfin, la FSU a dénoncé les incohérences juridiques de l'Agence en matière indemnitaire. D'un côté, l'AEFE explique qu'elle ne peut pas verser certaines indemnités, comme l'indemnité de sujétion des professeur·es d'EPS, faute de base réglementaire. De l'autre, elle crée des dispositifs de rémunération en recourant à des IPE versées selon des modalités inspirées des IMP. **Pour la FSU, ce « deux poids, deux mesures » n'est pas acceptable.** Soit l'Agence dispose de marges juridiques pour reconnaître financièrement le travail des personnels, et il faut alors les utiliser plus largement ; soit elle considère que cela est impossible, et elle doit appliquer cette règle de manière cohérente à l'ensemble des situations.

Considérant à la fois le non-respect de la procédure, l'insuffisance de la rémunération proposée et les incohérences persistantes de l'Agence sur les questions indemnitaires, la FSU a voté contre ce texte.

Vote CONTRE à l'unanimité

9- Élections professionnelles blanches - Bilan

La FSU a salué l'organisation des « élections tests », utiles pour identifier en amont les difficultés techniques et sécuriser le scrutin de 2026. Elle regrette toutefois que ce dispositif n'ait pas intégré l'ensemble des opérations électorales, notamment le dépôt des candidatures sur sigle pour les bureaux de vote électroniques. **La FSU estime également qu'un signal positif aurait été d'associer les**

organisations syndicales à la préparation de ces tests et souhaite que ce soit le cas pour les prochaines échéances électorales.

La FSU a surtout alerté sur plusieurs **retards préoccupants dans la préparation du scrutin**. Certains textes réglementaires sont encore attendus, et aucune réunion spécifique n'a été organisée avec les organisations syndicales sur les **modalités de communication**,

Au 18 mai 2026, près d'un-e électeur·trice sur six n'avait pas activé son compte Orion et un-e électeur·trice sur dix n'avait pas activé sa messagerie AEFE, avec des difficultés particulièrement marquées chez les personnels de droit local. **Pour la FSU, l'employeur a la responsabilité de tout mettre en œuvre afin qu'aucun agent ne soit empêché de voter pour des raisons techniques**. Cela suppose un important travail d'information, de formation et d'accompagnement, notamment pour les personnels qui n'utilisent pas quotidiennement les outils numériques dans leur activité professionnelle.

En réponse aux inquiétudes exprimées, l'administration a rappelé que l'utilisation d'Orion répond à une exigence de sécurisation du processus électoral : l'accès au vote électronique nécessite une messagerie professionnelle sécurisée, ce qui implique des contraintes techniques et financières.

L'administration indique par ailleurs que la DRH est fortement mobilisée pour fiabiliser et actualiser les listes électorales. Plusieurs campagnes de communication ont déjà été menées afin d'inciter les personnels à activer leurs comptes et leurs adresses professionnelles. Elle souligne enfin que des progrès significatifs ont déjà été réalisés par rapport aux précédentes élections, même si le travail de sensibilisation et d'accompagnement doit se poursuivre.

Le Directeur Général a reconnu que la situation restait préoccupante. Il a rappelé qu'un nombre significatif d'électeur·trices dans l'incapacité de participer au scrutin pouvait porter atteinte à la sincérité du résultat électoral. Or les chiffres de non activation demeurent élevés et n'ont pas suffisamment diminué. Le Directeur Général veillera à ce que les chef·fes d'établissement fassent le maximum pour accompagner les personnels concernés et réduire le nombre d'électeur·trices risquant d'être empêché·es de voter.

La FSU insiste sur l'obligation de résultats. Elle propose d'organiser des temps dédiés dans les établissements pour permettre aux personnels d'activer leurs accès et de se familiariser avec les outils de vote.

10- Carte des emplois 2026-2027 - 3ème phase

La FSU dénonce avec force **l'ampleur des suppressions de postes engagées par l'AEFE**. Après **132 fermetures à la rentrée 2025**, ce sont désormais **326 suppressions supplémentaires programmées pour la rentrée 2026** (54 lors du CSA de juin 2025, 60 lors de celui d'octobre et 212 lors de ce CSA), auxquelles s'ajoutent déjà 22 fermetures annoncées pour la rentrée 2027.

Au total, 458 postes auront disparu en deux ans. Pour la FSU, il s'agit d'un véritable carnage qui affaiblit considérablement l'Agence et son réseau.

Aucune zone n'est épargnée et certaines régions, notamment l'Europe et le Maghreb, subissent des suppressions répétées au nom du redéploiement. La logique actuelle apparaît désormais comme une gestion purement comptable du réseau, menée « au tableur », sans vision éducative ni stratégique.

La FSU a également alerté sur la double peine infligée aux établissements les moins attractifs. Les postes supprimés sont souvent ceux qui n'étaient pas pourvus, précisément dans les contextes les

plus difficiles comme Bamako, Ouagadougou ou Libreville. **En supprimant ces postes, l'Agence condamne davantage encore des établissements déjà fragilisés et réduit leurs perspectives de redressement.**

Au-delà des chiffres, **la FSU a rappelé que ces suppressions interrogent directement le modèle même de l'enseignement français à l'étranger.** Les familles choisissent le réseau AEFE pour la qualité de son enseignement, l'expertise de ses personnels titulaires et la transmission des valeurs du service public : exigence pédagogique, culture scientifique, enseignement de l'histoire et de l'EPS, laïcité, égalité entre les filles et les garçons, orientation des élèves etc. À force de réduire le nombre de fonctionnaires devant les élèves, c'est la qualité et la continuité de l'enseignement qui sont menacées.

La FSU alerte sur la situation particulièrement dégradée dans les établissements conventionnés, qui concentrent près de 65 % des fermetures de postes. Elle souligne que la hausse du CAS pension conduit certains comités de gestion à demander des suppressions de postes par dizaines, ce qui bloque durablement les discussions dans les établissements et entraîne des votes défavorables. **Dans le même temps, les familles paient davantage tout en constatant une diminution du nombre de personnels titulaires devant les élèves.** Ces économies à court terme ont des conséquences pédagogiques et organisationnelles dans les établissements et en compromettent l'attractivité.

La FSU met également en garde contre les "solutions" avancées dans les différents rapports parlementaires, qu'elle estime déjà mises en œuvre sans résultats probants. **La FSU critique notamment le recours à des indicateurs généraux de type taux d'encadrement,** jugés insuffisants et déconnectés des réalités locales. Pour la FSU, un taux d'encadrement ne peut être interprété de la même manière selon les contextes : la situation d'un établissement à Bamako ne saurait être comparée à celle d'un établissement à Bruxelles.

La FSU insiste enfin sur la nécessité d'une analyse fine des réalités de terrain et des difficultés liées aux viviers de recrutement, sans laquelle toute approche globale de pilotage du réseau reste largement inopérante.

La FSU pose une question de fond : peut-on encore parler d'un opérateur public lorsque les suppressions de postes publics deviennent la norme ? Pour elle, les postes de personnels titulaires doivent être sanctuarisés. **À défaut, c'est l'identité même du réseau et sa capacité à remplir ses missions de service public qui sont remises en cause.**

Voir document cartes des emplois.

11- Carte des emplois 2027-2028 - 1ère phrase

Voir document cartes des emplois.

12- Guide organisation des sorties et voyages scolaire 1^{er} et 2nd degrés

Modification du guide relatif à l'organisation des sorties et voyages scolaire 1^{er} et 2nd degrés dans les établissements français à l'étranger

La FSU a remercié les services pour la qualité des échanges et de l'écoute lors des groupes de travail. Elle rappelle tout d'abord qu'un voyage scolaire concerne une classe entière et non quelques élèves sélectionnés, cela permet une mixité sociale.

La FSU s'étonne que ce texte, voté à l'unanimité en décembre 2024, revienne avec une modification permettant, dans les EGD, le recours au financement des accompagnateurs et accompagnatrices par les familles. Quelles en sont les raisons ? Un bilan précis a-t-il été réalisé depuis l'entrée en vigueur du guide ? Ce revirement de situation interroge d'autant plus que le Code de l'éducation, dans son article II.2.6.2 "prise en charge des frais liés aux accompagnateurs", insiste sur le fait que **ce sont les EGD et**

non les familles, ni ces accompagnateurs·trices bénévoles ou pas, qui doivent porter la charge de ce coût lors des voyages scolaires. Il s'agit donc d'encourager les établissements à budgétiser ces projets pédagogiques avec nuitée et à se munir d'une charte. Le Directeur général indique qu'il consultera les articles du code de l'éducation en rapport afin que le droit s'applique.

Vote défavorable : 6 CONTRE (FSU), 4 POUR (UNSA et CFDT)

13- Plateforme de recrutement des personnels de droit local (Talents)

Point de suivi plateforme de recrutement des personnels de droit local (Talents)

La FSU rappelle qu'elle était défavorable à cette plateforme "offerte" aux partenaires, elle alerte maintenant sur les nombreux dysfonctionnements et problèmes posés aux EGD.

Les statistiques de l'Agence le montrent : seulement 42% des quelque 800 annonces ont été pourvues, et sur plus de 27000 candidatures, **seules 1,2% ont abouti à un recrutement.**

La plateforme n'est pas adaptée aux EGD (on doute qu'elle le soit pour les autres établissements). De **trop nombreuses candidatures ne correspondant pas aux postes publiés**, il en résulte un important travail chronophage et inefficace, pour éliminer des dossiers non pertinents ou incomplets. Les exemples de Dakar et de l'Espagne le démontrent.

La FSU alerte également sur **les restrictions de l'accès aux dossiers des candidat·es pour les représentant·es des personnels en CCPL**, ce qui est contraire aux textes.

Par ailleurs, il y a un partage non conforme d'**informations personnelles des candidat·es** entre les établissements. L'Agence indique qu'elle est en train de régler le problème.

La FSU a fait préciser à l'AEFE que cette plate-forme **n'est pas obligatoire**, c'est pour cela que seulement 36 EGD l'utilisent. **Nous encourageons les EGD (et les autres établissements) à conserver le mode de recrutement antérieur**, à leur main.

14- Mise en place du parapheur électronique

C'est une mesure qui était réclamée par les agent·es. Sa mise en place sur les deux sites de Saint Ouen et Nantes, dès le 1er juin pour le niveau 1, après une formation des personnels, représente une **amélioration du fonctionnement de l'Agence**. Les niveaux 2 et 3 du parapheur électronique nécessitant plus de sécurité seront mis en œuvre en septembre.

15- Questions diverses

1.2- Djibouti (visas tourisme en mission d'examen vers Ethiopie)

La FSU soulève le problème de **personnels accomplissant une mission (examen, formation) hors de leur pays d'exercice et pour lesquels l'Agence ne prévoit qu'un simple visa de touriste.** C'est le cas des personnels de Djibouti allant faire passer les oraux en Ethiopie ou suivre une formation en Afrique du sud, mais ce n'est là qu'un exemple : nous avons signalé que cela advenait également pour les collègues au Canada allant suivre un stage de formation aux Etats-Unis.

La FSU insiste sur la **responsabilité de l'Agence : elle ne peut placer ses personnels dans une situation d'irrégularité au regard du droit local. Il est illégal de travailler avec un visa de tourisme**, et les établissements le savent puisque par exemple le lycée de Djibouti payait jusqu'à présent un visa de conférencier aux examinateurs du bac.

Le Directeur général entend très bien le message : il sollicitera le MEAE sur les règles en vigueur dans les différents pays et mettra les établissements en conformité.

1.3- Congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance (qui permet aux parents d'ajouter un ou deux mois fractionnables, rémunérés à 70 % le 1er mois puis 60 % le 2e à leur congé maternité, paternité ou d'adoption) s'applique pour les détaché·es AEFE à **partir du 1er juillet 2026** et concerne les naissances à compter du 1er janvier 2026.

1.6- Calcul des décharges des directeurs·trices

La réponse de l'Agence fait référence au décret (sauf exceptions dûment justifiées), mais la FSU indique que ce n'est pas le cas partout, notamment au Maroc où une exception que l'Agence avait qualifiée d'erreur l'an passée est reconduite alors même qu'il y a encore moins de classes. C'est difficile à accepter pour les personnels qui voient les postes de détaché·es se fermer, d'autres décharges refusées (OBEP, etc.), et pour les autres postes de direction beaucoup plus "chargés".

1.16- Candidat·es libres aux épreuves d'EPS à Madagascar

Face aux difficultés rencontrées pour faire passer les épreuves d'EPS du Baccalauréat au nombre très important et toujours croissant de candidat·es libres à Madagascar, la seule recommandation de l'AEFE de "*mettre à niveau les équipes pédagogiques des établissements partenaires*" en dit long... En attendant, la mise en place d'actions de formation, d'un service coordonnateur des examens, d'un calendrier des conseils de classes aménagé, d'un envoi précoce des convocations et la rédaction d'un vademecum relève encore de l'utopie... La FSU ne peut se satisfaire de la situation qui met en grande difficulté les collègues de l'établissement, l'Agence doit se donner les moyens de ces ambitions !

3.1- Égalité professionnelle indicateurs chiffrés et plan 2027-2029

Le plan 2024-2026 égalité professionnelle de l'AEFE a été mis en ligne et rendu facilement accessible très tardivement.

La FSU, très impliquée sur ce sujet, a lancé une **enquête dans le réseau afin d'avoir une image de la mise en œuvre concrète de ce plan**. Sur plus de 230 retours répartis sur l'ensemble des zones et des deux types d'établissements (en gestion directe ou conventionnés), il ressort que **seuls 4% de collègues connaissent le relais égalité de leur zone** et 19% quand il s'agit de leur chef·fe d'établissement. Par ailleurs, **à peine 10% des proviseur·es abordent ce point lors des réunions de rentrée**, comme il est recommandé.

Pour la FSU, il est temps de "changer de braquet et de passer à la vitesse supérieure" afin d'améliorer la communication autour de ce point. Elle en profite pour saluer le travail important fourni par la chargée de mission égalité professionnelle, son implication, ainsi que la qualité des échanges lors des groupes de travail.

La chargée de mission indique qu'il s'agit d'un plan qui a été co-construit avec les organisations syndicales et que les contacts égalité avait comme objectif de prioriser la communication, mais des difficultés subsistent.

Le DG indique être sensibilisé à ce thème puisqu'il a coordonné le premier plan égalité professionnelles femmes / hommes, mis en place au MEAE. Il s'agira de voir, en groupe de travail, comment calibrer les actions pour les rendre plus efficaces en tenant compte des remontées du terrain et **accélérer l'appropriation de tous et toutes de ce plan**.

3.7- Seuil plancher d'élèves par classe

Dans plusieurs EGD, l'imposition par l'AEFE d'un seuil plancher strict d'élèves par classe, notamment au premier degré, conduit à des fermetures, à des désorganisations des structures, et surtout à des dégradations des conditions d'enseignement et d'apprentissage. L'Agence dit que ces seuils sont établis lors du "dialogue de gestion". La FSU remarque que ce dialogue consiste surtout à des consignes imposées pour des raisons budgétaires délétères (comme pour les postes).

Elle souligne que la réponse de l'Agence (pas de seuil strict) ne correspond pas aux discours sur le terrain, notamment en Asie où s'ajoute la menace de fermeture de classe à la rentrée, ce qui serait inadmissible.

La directrice générale adjointe précise qu'il **n'y a pas de seuil strict** et que bien évidemment l'Agence n'imposera pas de fermeture par exemple à Hanoï s'il y a 24, 23 voire 22 élèves au lieu de 25.

4.1- Barcelone : droit de grève

Comme en juin 2025, la FSU saisit le CSA sur le non-respect du droit de grève au lycée de Barcelone. En juin, pendant une semaine, 100% des personnels de surveillance et d'éducation ont cessé le travail. C'était le seul moyen pour faire entendre leurs revendications sur les contrats de travail, puisqu'aucune discussion n'avait été engagée après le dépôt du préavis. Pour casser cette grève, la direction du lycée a fait appel aux agents administratifs et à des vacataires recrutés à l'extérieur. Cette atteinte au droit de grève est inacceptable. En France ou à l'étranger, lorsque la totalité des personnels de surveillance et d'éducation sont en grève, l'établissement n'ouvre pas.

4.2- Dialogue social au Maroc

La FSU a dressé le constat d'un **dialogue social encore très laborieux au Maroc**. Nos alertes ont finalement permis de faire évoluer la composition de l'Assemblée générale du dialogue social, mais des dysfonctionnements persistent, notamment en commission de recrutement des personnels de droit local, avec l'absence d'appel à candidatures. Comme à l'AEFE, les représentant·es du personnel sont trop souvent contraint·es de rappeler les textes réglementaires et les règles de fonctionnement afin de garantir un dialogue social conforme et respectueux des instances.

Rédacteurs et rédactrices

Gauthier Ackerman, Christine Berton, Pierre Brezot, Clémence Chaudin, Anthony Deltour, Arthur Haushalter, Isabelle Hélène, Franck Pajot, Irène Sanchez, Patrick Soldat, Sébastien Ville.