



**Engagé·es
au quotidien**

COMPTE-RENDU FSU

CSA de l'AEFE

08 octobre 2026

POINTS IMPORTANTS DE CE CSA

- **DÉCONVENTIONNEMENT ET CARTE DES EMPLOIS** : 144 postes supprimés, 31 postes fermés au moment du renouvellement de détachement, déconventionnement du lycée d'Ottawa, le réseau fragilisé !
- **RÉFORME DE L'AVANTAGE FAMILIAL** : passage en force, personnels sacrifiés !
- **ISVL/ICCVL** : un arrêté sera publié en octobre 2026 prenant en compte en une fois le rebasage de janvier 2026 et les 3 évolutions change-prix de 2026. Par ailleurs, un nouveau barème sera appliqué à partir de la rentrée 2027.
- **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES** : la FSU dénonce l'autosatisfaction injustifiée de l'Agence sur ce sujet, et demande que les établissements s'impliquent pour passer des intentions aux actes.

ORDRE DU JOUR

1. Point d'actualités
2. Suivis de CSA
 - 2.1. Protection sociale complémentaire
 - 2.2. Charte d'engagement des formateur·trices secourisme
 - 2.3. Fonctionnement de l'UNSS Maroc
 - 2.4. Avantage familial et prestation familiale : note juridique sur la (non) gratuité des frais de scolarité
3. Programmation des travaux du CSA 2026–2027
4. Programmation des travaux de la F3SCT 2026–2027
5. Rapport social unique 2025
6. ISVL – ICCVL : évolution du barème en 2027
7. Carte des emplois 2027–2028 et déclaration liminaire spécifique FSU
8. Cartographie des emplois des services centraux au 1^{er} novembre 2026
9. Guide de déontologie de l'AEFE
10. Plan de formation 2026–2027 des services centraux
11. Index égalité professionnelle femmes-hommes 2026
12. Élections professionnelles 2026
13. Projet d'arrêté relatif au contingent annuel majoré d'autorisations d'absence des membres de la F3SCT de l'AEFE
14. Questions diverses

Déclaration liminaire

Nous voulons d'abord réaffirmer notre soutien aux lycéennes et lycéens qui se mobilisent aujourd'hui pour défendre leur avenir et leurs conditions d'études. Le service public d'éducation, en France comme à l'étranger, doit être une priorité. La FSU réaffirme aussi qu'elle condamne toute forme de violence.

Concernant l'AEFE, la FSU tient à rappeler clairement sa position : **nous refusons que les personnels paient le prix du désengagement de l'État et des choix budgétaires qui asphyxient l'AEFE. Et nous refusons que l'opérateur public soit mis en danger par une politique de soumission aux desideratas des comités de gestion des établissements conventionnés.**

Depuis plusieurs années, l'Agence est méthodiquement fragilisée : suppressions de postes, création à l'aide de moyens publics d'établissements partenaires privés et concurrents du réseau historique, détournement de missions d'agent-es de l'AEFE au bénéfice de ces établissements, augmentation des frais de scolarité, gel des rémunérations et dégradation des conditions de travail. Aujourd'hui, avec cynisme, ces difficultés servent de prétexte à une réforme qui risque d'affaiblir encore davantage l'opérateur public.

Nous refusons cette logique.

L'AEFE n'est pas une dépense qu'il faudrait réduire : **c'est un opérateur public d'éducation qu'il faut préserver et financer à la hauteur de ses missions.** Nous demandons notamment la prise en charge des pensions civiles par l'État, le maintien des détachements des personnels auprès de l'AEFE, la fin du bornage des détachements et l'arrêt des suppressions d'emplois.

Et aujourd'hui, nous voulons surtout vous le dire solennellement : **vous avez franchi une ligne rouge.**

Vos dernières décisions, Monsieur le Directeur général, permettent désormais la suppression, dès la rentrée 2027, de postes de détaché-es et de résident-es à l'occasion des renouvellements de contrats et de détachements.

Cette règle de renouvellement tacite, actée entre l'Agence, le MEN et les représentant-es des personnels, était la garantie de stabilité de collègues engagé-es depuis des années dans le réseau.

Dans le contexte anxiogène actuel, supprimer ces postes au moment même où les personnels devraient pouvoir compter sur la stabilité de leurs contrats, c'est rompre un engagement. C'est trahir les personnels et fragiliser les équipes. C'est dégrader le service public. C'est faire preuve de mépris envers le dévouement de vos personnels.

Nous dénonçons également avec la plus grande fermeté la méthode employée pour la réforme de l'avantage familial. Après trois années d'inaction malgré nos alertes et nos demandes de discussions, présenter à la veille des congés d'été une réforme lourde de conséquences pour vos personnels, sans aucune concertation, constitue un passage en force et un très mauvais signal, encore un, envoyé au dialogue social. Certes, le contentieux engagé par une autre organisation syndicale, inopportun dans le contexte budgétaire actuel, a poussé l'Agence à enfin agir. Mais cela n'excuse en rien la méthode employée. Sur ce dossier, rien n'a été fait décemment. Et sur le fond, cette réforme ne règle aucun des problèmes essentiels : prélèvements sociaux, effets de change, reste à charge, inégalités entre collègues. La FSU continue donc de revendiquer **la prise en charge réelle et intégrale de la scolarité des enfants de tous les personnels**, dans un cadre juste et équitable.

Nous souhaitons également vous le rappeler : derrière chaque suppression de poste, chaque classe surchargée, chaque licenciement et chaque économie imposée, il y a des personnels, des familles et des élèves.

Réduire à une variable budgétaire l'AEFE, ses missions d'éducation, mais aussi ses personnels et ses élèves, est une grave erreur.

Nous refusons que l'on organise méthodiquement l'affaiblissement de l'opérateur public pour ensuite nous expliquer qu'il faudrait réformer parce qu'il serait devenu trop coûteux. L'éducation de nos jeunes a un coût, tout comme une diplomatie d'influence forte. Dans le contexte mondial préoccupant, l'État devrait accorder tous les moyens nécessaires au bon fonctionnement de son opérateur public d'éducation à l'étranger.

Si l'administration persiste dans cette voie, elle trouvera face à elle des personnels mobilisés, tout comme le 29 septembre dernier, et une FSU déterminée à défendre l'AEFE, ses missions, et celles et ceux qui la font vivre au quotidien.

1- Point d'actualités

Au **Népal** : la coulée de boue a affecté l'école de Katmandou (une future collègue du réseau y est décédée). La rentrée a néanmoins eu lieu (40 élèves, dont 30 en primaire au niveau homologué et 10 en secondaire CNED). On constate un recul des effectifs (63 en 2022) : - 4 depuis le départ des personnels humanitaires.

Afrique Subsaharienne :

- **Burkina Faso** : la rupture des relations diplomatiques le 26 juin a entraîné le départ des détaché·es. La convention de l'établissement a été dénoncée et le passage au partenariat effectué pour Ouagadougou et Bobo Dioulasso. Il n'y a plus de collègues détachés, qui ont toutes et tous eu une fin de mission au 31 août. Certain·es sont resté·es en contrat de droit local.
- **Mali** : C'est sans doute la dernière année de conventionnement avant une transition vers le partenariat. L'établissement a fait sa rentrée avec 1160 élèves.

La FSU demande que les personnels qui avaient renouvelé leur détachement avant de perdre leur poste puissent candidater et que les CCPL traitent leur dossier comme recevable pour le recrutement de la rentrée 2027. Le DRH déclare avoir une réunion avec le MEN très prochainement et affirme qu'il portera ce point.

Iran : suite à un durcissement des politiques locales, l'EGD de Téhéran fonctionne avec un noyau dur de personnels de droit local, sans enseignant·es résident·es ni détaché·es. Un personnel de direction est maintenu pour permettre la rentrée. Une baisse des effectifs est à craindre notamment en raison de la remise en cause de la scolarité pour les binationaux. L'Agence est déterminée à maintenir et accompagner les personnels.

Liban (68 établissements) : la rentrée s'est bien passée, une seule non ouverture (en quête de locaux). Nabatieh au sud n'a pas pu rouvrir en raison des bombardements israéliens (repli vers le site de Verdun 2), une centaine d'enfants prend la navette mais cela est épuisant. Un point sera fait aux vacances d'automne pour une éventuelle réouverture sur place. Le Directeur général note une capacité d'adaptation admirable de la part de la communauté scolaire.

Haïti : la subvention au titre de 2026 inscrite au BR2 + BI 2027 soumis au CA a été décidée par le ministre du MEAE afin de revenir à un statut de conventionné, pour à nouveau envoyer des détaché·es en fonction des conditions sécuritaires.

La FSU demande un point sur l'établissement de **Belgrade, en Serbie**. La FSU souligne la difficulté d'un tel changement (déménagement) à faire dans l'urgence, avec un calendrier très contraint et en cours d'année scolaire, notamment pour les élèves et les personnels. Selon les informations communiquées, les autorités serbes auraient contraint le bailleur à mettre fin au bail au 31 décembre 2026, plaçant l'établissement face à deux options : déménager ou fermer au 1er janvier 2027. La FSU regrette que les documents relatifs à cette situation ne soient pas communiqués formellement aux représentant·es des parents et des personnels, alors que tous partagent l'objectif de préserver l'établissement.

Le Directeur général indique suivre attentivement le dossier et partager l'objectif de trouver une solution. Les échanges mettent en évidence la nécessité de renforcer la communication. Malgré les informations déjà transmises par le COCAC et la proviseure, des inquiétudes et des positions divergentes persistent parmi les parents et les personnels. La FSU insiste donc sur l'importance de formaliser les informations par écrit afin de garantir leur bonne compréhension. Il est également proposé de solliciter le poste diplomatique et l'ambassadrice pour que les enseignants soient directement informés de la position des autorités locales. L'enjeu prioritaire reste de parvenir rapidement à une décision partagée et de préserver au mieux les intérêts des élèves et des personnels. La FSU demande également à ce que la CHSCT locale se réunisse.

S'agissant des **conventions entre les établissements et l'AEFE** : tous les avenants ont été signés sauf un, celui d'Ottawa, seul établissement ayant entamé une démarche de rupture de convention pour la rentrée 2027.

2 - Suivis de CSA

2-1 Protection sociale complémentaire

La FSU dénonce les propos d'un·e salarié·e de la MGEN attribuant aux organisations syndicales la hausse des cotisations liée au passage à 100 % du remboursement des frais d'hospitalisation et de maternité, décidé à l'unanimité par la CPPS en juin 2025. La direction générale reconnaît le caractère infondé de ces propos et s'engage à effectuer un rappel.

Plusieurs dysfonctionnements sont de nouveau signalés concernant la transmission automatique des données entre l'Assurance maladie et la MGEN, ainsi que l'envoi dématérialisé des justificatifs de soins.

Enfin, la FSU souligne les **difficultés rencontrées par les agents lors de leur retour en France** et demande à l'AEFE d'améliorer l'information sur les démarches de réaffiliation à la couverture santé et prévoyance. La direction confirme la nécessité de renforcer l'accompagnement des personnels et prévoit une mise à jour des informations disponibles sur Orion.

2-2 Charte d'engagement des formateur·trices secourisme

La FSU dénonce une charte imposée aux formateur·trices aux premiers secours, dont plusieurs dispositions relèvent d'un encadrement excessif et aux fondements réglementaires flous : obligations déontologiques, injonctions à la loyauté, sanctions prévues dont les modalités et les voies de recours restent opaques. Elle déplore enfin **l'absence totale de consultation** des organisations syndicales dans l'élaboration de ce texte.

La Direction de l'AEFE reconnaît sans détour que **l'Agence a failli dans la méthodologie**

de ce travail et annonce qu'un groupe de travail sera organisé afin de reprendre ce texte qui comporte des points qui posent effectivement problème. D'ici là, **la charte est caduque**.

2-3 Fonctionnement de l'UNSS Maroc

La FSU intervient pour rappeler l'**engagement sans faille depuis plus de 20 ans** des quelque 160 enseignant-es d'EPS dans l'organisation et l'animation de l'UNSS Maroc. Ce modèle a d'ailleurs inspiré la création des ligues AEFÉ UNSS dont le texte fondateur a été rédigé lors du 20^{ème} anniversaire de l'UNSS Maroc à Casablanca.

La DRH estime que l'Agence est bien consciente de l'engagement des collègues, mais qu'il s'agit d'un sujet particulier qui demande un temps de réflexion et une analyse juridique, le Directeur général n'ayant, par ailleurs, été nommé qu'au mois de juin. Une réunion officielle avec le Directeur général sera organisée avant fin octobre avec les parties concernées pour trouver des solutions. La FSU en prend acte et rappelle par la même occasion que les textes de l'AEFE comportent déjà la solution juridique : en effet, la circulaire sur les IMP rend déjà **possible l'octroi de décharges horaires** pour l'organisation et le développement du sport scolaire dans les zones.

2-4 Avantage familial et prestation familiale : note juridique sur la (non) gratuité des frais de scolarité

Ce point a été ajouté à l'ordre du jour par la FSU qui a exigé une communication des raisons que donne l'AEFE pour ne pas avoir appliqué la gratuité.

La FSU estime que la note présentée soulève davantage de questions qu'elle n'apporte de réponses, notamment sur la possibilité d'une exonération fiscale des avantages en nature. Elle dénonce également une décision politique qui divise les personnels sans résoudre les difficultés existantes et risque d'en créer de nouvelles.

La direction générale explique que la piste initialement envisagée s'est heurtée à des obstacles juridiques et à des alertes de l'URSSAF. Une évolution législative aurait été nécessaire, mais n'a pas été retenue dans le contexte actuel de réduction des niches fiscales. **La FSU demande de pouvoir réexaminer cette piste.** Le Directeur général indique qu'une évolution pourra être réexaminée si les circonstances changent.

La FSU alerte également sur les conséquences pour les **personnels en rythme sud**, qui risquent de subir une modification des règles en cours d'année scolaire. La direction s'engage à apporter des précisions ultérieurement.

Enfin, la FSU dénonce l'absence persistante de dialogue sur les revendications des personnels. Qu'il s'agisse de l'avantage familial ou d'autres dispositions, **les modifications du décret vont toujours dans le même sens ! La FSU demande fermement que le dialogue social reprenne notamment sur les questions des primes statutaires, qui sont dues aux personnels.**

La direction générale propose l'organisation d'une réunion spécifique pour examiner les revendications syndicales, sans engagement à ce stade sur les suites qui leur seront données.

3 - Programmation des travaux du CSA 2026–2027

La FSU constate que l'Agence oublie à nouveau de régler la question des indemnités statutaires, pourtant prévues par le décret 2002-22. L'AEFE emploie des titulaires détaché·es, ils et elles doivent percevoir l'intégralité de la rémunération liée à leur statut : le contraire est incompréhensible tout autant qu'inéquitable, et mal vécu par les personnels. On sait la direction du budget difficile à convaincre, mais **il y a des textes et des statuts à respecter**, ce sont des arguments de poids ! La FSU exige donc à nouveau de la Direction de l'AEFE qu'elle ait la volonté de les porter. Il nous est répondu que cela sera bien pris en compte dans le cadre de la réforme de l'AEFE (sic). Affaire à suivre donc, les personnels attendront.

Vote pour unanime.

4 - Programmation des travaux de la F3SCT 2026–2027

Si la FSU salue cette initiative, elle constate à nouveau que **l'Agence n'a pas jugé bon de consulter les membres de l'instance** ! Ceci est d'autant plus incompréhensible que la F3SCT a un fonctionnement bien spécifique dans le choix des thèmes et des sujets abordés. La FSU vote donc contre cette programmation qui comporte aussi un déséquilibre de calendrier.

Vote contre unanime.

5 - Rapport social unique 2025

La FSU souligne le travail fourni pour ce rapport, très complet et très détaillé, qui concerne tous les personnels AEFE du réseau du siège.

Néanmoins, certains **éléments en matière de santé et de sécurité sont manquants**, rien n'apparaît concernant les **CHSCT** des établissements. Certaines données sont erronées (et seront corrigées), et d'autres posent question. Ainsi, on peut lire que 35% des PDL des EGD sont en CDI, contre 42% en 2022. Pourquoi un chiffre si bas et un tel recul ? L'Agence reviendra vers la FSU pour répondre sur ce point.

Vote : 8 abstentions (FSU et SGEN CFDT) et 2 contre (UNSA)

6 - ISVL - ICCVL : évolution du barème en 2027

La FSU dénonce le retard de publication des arrêtés relatifs à l'ISVL et à l'ICCVL, inchangés depuis octobre 2025, et s'interroge sur les conséquences du rebasage de janvier 2026, les éventuels rattrapages et la date d'application des nouveaux critères. **Elle rappelle que la proposition d'un nouveau critère d'éloignement géographique** (en remplacement du critère transport), **favorable à tous les personnels, émane de la FSU.**

La direction indique que la prochaine publication regroupera quatre arrêtés pour 2026, intégrant le reclassement au 1^{er} janvier 2026 et les trois ajustements liés à l'évolution des prix, ce qui entraînera un rattrapage. Les conséquences financières devraient être limitées puisque l'enveloppe est restée constante sur l'année 2026 et les évolutions change-prix se sont équilibrées. **La FSU demande néanmoins, en cas de rattrapage, une information suffisamment anticipée et un étalement des éventuelles régularisations de trop-perçus, afin d'éviter des prélèvements trop brutaux.** La direction s'engage à identifier les évolutions significatives et à informer les organisations syndicales et les agent·es concerné·es.

La FSU souligne l'injustice de la disparition du critère transport, notamment pour les résidents car ils ne bénéficient pas de prise en charge de leur voyage (contrairement aux D3). La FSU dénonce également la disparition du critère santé, justifiée par la mise place de la PSC, qui en réalité coûte plus cher aux personnels !

Enfin, la FSU demande davantage de transparence sur la pondération des critères et la poursuite de la concertation dans le cadre d'un groupe de travail. **Le travail sur l'ISVL, les critères et les niveaux, continue, avec vos élu·es FSU !**

Le vote sur les critères du barème applicable à compter de 2027 recueille **10 abstentions** (explication de vote : si les organisations syndicales avaient voté contre, le texte aurait dû être représenté en CSA et le retard de la publication des arrêtés se serait encore accru...)

7 - Carte des emplois 2027-2028

La FSU a lu la déclaration spécifique qui suit.

“Cette carte des emplois marque un affaiblissement majeur de la direction de l'AEFE. Quoique qu'elle en dise, celle-ci se soumet au chantage d'une dizaine d'établissements conventionnés qui ont mis en jeu la signature de l'avenant. Cette décision met en danger la pérennité du réseau. L'AEFE, après avoir cédé aux exigences du MEN en matière de durée des détachements et de motifs d'irrecevabilité, se plie désormais en toute opacité aux exigences de comités de gestion pour fermer les postes de personnels détachés et résidents. L'opérateur public est de moins en moins pilote, il ne tient plus son réseau, en vient même à sacrifier ses propres agents. Il accepte désormais

ce qu'il refusait depuis toujours : fermer des postes occupés. Quel aveu de faiblesse, quelle indignité, quelle trahison pour ses personnels !

La suite est cousue de fil blanc : dans un an, les mêmes établissements supprimeront d'autres postes ; d'autres établissements conventionnés leurs emboîteront le pas, le sachant possible ; d'autres déconventionnements risquent d'advenir. Les établissements partenaires ou leur mode de gestion RH sont-ils l'avenir du réseau ?

Les personnels du réseau cumulent désormais trois craintes : la crainte de l'avenir de l'opérateur public d'éducation à l'étranger, celle de l'avenir de leur établissement et celle de l'avenir de leur poste. Ils sont précarisés. Ils sont sous pression. Ils vont très mal. Leur employeur devient *de facto* non plus l'AEFE, mais le comité de gestion parentale : il lui suffit d'invoquer une situation financière pour exiger la suppression de tel ou tel poste, de manière arbitraire... On sait toutes les dérives que cela va entraîner et entraîne déjà ! Ce CSA marque donc tristement l'histoire de l'AEFE et la Direction en porte l'entière responsabilité. Monsieur le Directeur général, vous venez de créer une crise de confiance majeure avec vos personnels."

A la suite de cette déclaration liminaire, la FSU a remis une pétition au Directeur Général, signée par plus de 1200 collègues à ce moment-là.

Le solde net est de **144 suppressions de postes de D3 et résidents**. C'est par centaines que les postes sont fermés sur plusieurs années. Or les besoins demeurent !

La FSU dénonce la suppression de 31 postes de détaché-es, toujours OCCUPÉS, dans les établissements conventionnés, auxquels s'ajoute le cas d'Ottawa. Derrière les arguments financiers et la volonté de préserver les conventions, l'Agence fait des personnels la variable d'ajustement budgétaire et laisse les comités de gestion peser toujours davantage sur la politique de l'opérateur public. La FSU fait état des risques de fragilisation des équipes, de tensions entre catégories de personnels et de dégradation des conditions de travail. **La FSU rappelle que les engagements de l'Agence s'effritent les uns après les autres, tandis que la réforme annoncée reste encore à venir.**

Malgré ces alertes, le directeur général refuse de retirer les 31 postes de la carte des emplois, comme demandé par la FSU, et assume ses arbitrages au nom de la soutenabilité financière du réseau. Il renvoie désormais à une réforme future du coût des détaché-es, tout en assurant vouloir préserver leur présence dans les établissements conventionnés. **Pour la FSU, cette logique revient à fragiliser aujourd'hui ce que l'Agence prétend vouloir sauver demain.**

Concernant Ottawa, la FSU demande la suspension de la fermeture des postes afin de laisser une chance au dialogue local et d'envoyer un signal aux personnels mobilisés contre le déconventionnement. La direction refuse de suspendre formellement la décision, mais garantit qu'un retour en arrière reste possible.

Voir les comptes-rendus spécifiques par degré sur les sites du [SNUipp](#) et du [SNES](#) hdF.

Vote contre à l'unanimité

8 - Cartographie des emplois des services centraux au 1er novembre 2026

Le poste de **conseiller vie scolaire** rejoint le groupe des deux autres postes de conseillers (qui, pour rappel, sont des conseillères) : la FSU s'en félicite. La cartographie est un peu plus claire, égalitaire et cohérente, même s'il reste du travail.

Vote contre unanime
(en cohérence avec le vote de la CIS, commission interne du siège)

9 - Guide de déontologie

La FSU salue le travail constructif mené en groupe de travail et remercie les services de l'Agence pour la prise en compte de ses remarques.

Attachée à ce guide, la FSU insiste sur deux priorités : **assurer sa large diffusion**, notamment par une communication spécifique aux agents via leur messagerie professionnelle AEFE, et **veiller à son appropriation et à son application effective, au niveau local, par l'ensemble des personnels**.

La FSU demande donc à l'Agence de s'engager activement dans sa mise en œuvre et souhaite être informée des actions menées.

Vote pour unanime.

10 - Plan de formation 2026–2027 des services centraux

On constate une réelle amélioration de ce plan de formation, avec la mise en place de groupes de travail efficaces incluant de réels échanges.

Comme expliqué lors de la CIS du 17 septembre, **la FSU demande** :

- que la formation des managers soit **étendue** (pas seulement aux top managers et au néo managers)
- la **finalisation des fiches d'aide au management**, déjà actée, sur le modèle des fiches DGAFF.
- que l'accent soit mis sur la **prévention des RPS** (nous constatons que l'AEFE cible surtout la prévention secondaire et tertiaire)

- que le traitement transversal de l'égalité professionnelle soit plus explicite afin de ne pas rendre ce sujet primordial invisible
- que la formation sur la gestion d'équipe en télétravail soit vivement recommandée

Vote : 7 abstentions (FSU), 2 pour (UNSA, SGEN)

11 - Index égalité professionnelle 2026 sur données 2025

La FSU salue l'existence de cet index et le travail mené par la Référente égalité professionnelle de l'AEFE, mais dénonce des **résultats peu conformes aux remontées du terrain** : dans de nombreux établissements, l'égalité professionnelle femme-homme est absente dans les actes et dans les paroles. Le plan n'est pas présenté lors des journées de pré-rentrée, et il n'y a que trop peu de contacts égalité renseignés sur MAGE par les chef-fes d'établissement, certain-es collègues désireux-ses de se former voyant même leur demande rejetée au prétexte qu'ils ou elles ne montrent pas d'intérêt pour cette problématique (!). **La FSU demande que le plan d'action d'égalité professionnelle soit inscrit comme thème de travail des instances locales, et en particulier des CHSCT.**

Pour les agent-es de Centrale, certaines actions doivent encore aboutir, notamment l'élaboration d'une fiche de bonnes pratiques pour les agent-es qui mènent des entretiens de recrutement.

De manière générale, la FSU demande que le plan égalité professionnelle (disponible sur ORION) fasse l'objet d'une **communication spécifique sur les messageries professionnelles des agent-es.**

L'Agence reconnaît que la mise en œuvre du plan reste insuffisante et qu'il faut trouver de nouvelles pistes pour susciter l'intérêt. **La FSU rappelle qu'il s'agit d'une obligation de l'employeur et que le travail doit se faire de concert avec les personnels.** Le plan a de nombreuses qualités : si toutes les actions préconisées étaient menées, les personnels constateraient de réelles avancées.

La Référente égalité rappelle le continuum, dans le réseau, entre le plan d'égalité filles-garçons et celui de l'égalité femmes-hommes. Elle déplore cependant que le premier soit mieux connu et demande à ce que le second soit davantage déployé lors des séminaires des chef-fes d'établissement.

12 - Elections professionnelles 2026

La FSU rappelle l'impérieuse **nécessité qu'aucun personnel ne soit privé de son droit de vote pour des raisons techniques**, à savoir un problème d'accès à Orion ou à la messagerie professionnelle. Elle demande que le maximum soit fait pour réduire le

pourcentage de personnels concernés, qui était de l'ordre de 10% en avril. L'Agence assure que ce pourcentage a reculé, sans pouvoir le fournir. Les chef·fes d'établissement ont reçu les listes des personnels n'ayant pas activé Orion ou aeфе.fr et sont invité·es à désigner une personne ressource. La FSU demande que cette dernière n'ait pas de lien hiérarchique avec les personnels, pour éviter le risque que leur vote soit influencé. Le DRH répond que généralement, ce sont les responsables informatiques qui sont désigné·es. Le DG demande à la DRH de le préciser aux chef·fes d'établissement.

D'autre part la FSU demande que l'AEFE fasse respecter des **règles claires dans les établissements lors de la campagne électorale**, comme **l'interdiction de l'usage de la liste de diffusion professionnelle locale** pour diffusion de la propagande électorale ou **l'obligation de neutralité des chef·fes d'établissement**. Une note vient d'être validée par le DRH pour rappeler aux PERDIR les bonnes pratiques durant la campagne électorale. Elle sera envoyée prochainement aux établissements et aux organisations syndicales.

Concernant les **élections au MEN** (qui ne concernent que les détaché·es), qui se déroulent du 3 au 10 décembre comme les élections AEFE, le MEN communiquera sur les adresses aeфе.fr, qui lui ont été transmises. Un message spécifique de la DRH sera fait à destination des collègues détaché·es afin de bien expliquer les deux scrutins pour qu'il n'y ait pas de confusion.

13 - Projet d'arrêté relatif au contingent annuel majoré d'autorisations d'absence des membres de la F3SCT de l'AEFE

La présentation de cet arrêté est un travail de longue haleine mené de bout en bout par la seule FSU. Les élu·es en F3SCT bénéficieront enfin des heures de délégation qui leur reviennent. La FSU n'a rien lâché face aux multiples tergiversations de l'Agence, et elle a bien fait !

Vote pour à l'unanimité

14 - Questions diverses

Droit syndical dans les établissements AEFE

L'Agence nous confirme-t-elle son engagement à faire respecter le droit syndical dans tous ses établissements, notamment à Pékin (surtout en cette période d'élections) ?

QD n°3.3 : Concernant le droit syndical, l'AEFE adopte le même positionnement vis-à-vis de tous ses établissements. Il n'y a aucune différence de traitement dans la garantie du droit syndical par l'AEFE au sein de ses établissements, excepté en ce qui concerne les personnels de droit local lorsque la réglementation locale exposerait nos personnels à des risques juridiques importants.

Là encore, un dossier porté par la FSU pour faire valoir le droit de tous les personnels.

L'Agence ne fait qu'appliquer les textes et même pour cela il faut se battre ! Il faudra veiller de très près à la bonne application du droit sur le terrain, particulièrement dans les établissements où le droit syndical est instrumentalisé contre les représentant·es des personnels.

Indemnités de déplacement en Tunisie

La FSU conteste l'absence d'indemnisation des déplacements professionnels entre les établissements de Pierre Mendès-France et de La Marsa : les deux communes ne sont pas limitrophes et aucun transport en commun ne permet de relier les deux établissements. Elle demande que les indemnités prévues par les textes soient effectivement versées, y compris pour les déplacements des commissaires paritaires participant aux CCPL.

L'AEFE indique qu'une vérification sera effectuée par la DRH sur les conditions réglementaires applicables, notamment concernant les résidences administrative et familiale. Un retour sera fait après vérification. La direction locale devra également être sollicitée afin de clarifier la situation.

Réponse :

L'alinéa 8 de l'article 2 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat dispose que « Constituant une seule et même commune : toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. »

Si les villes de Tunis et La Marsa sont limitrophes et que déplacements entre le lycée Pierre Mendès France et le Lycée Flaubert sont possibles en transports en commun, il n'y a pas lieu de verser d'indemnités de mission aux agents qui se déplacent entre ces deux établissements. Les frais liés à l'utilisation des transports en commun peuvent être pris en charge.

Rédacteurs et rédactrices

Emmanuelle BAGLIN, Pierre BREZOT, Clémence CHAUDIN, Anthony DELTOUR, Isabelle HELENE, Josselin LETOURNEL, Franck PAJOT, Laurent PICARD, Magalie POLLET, Irène SANCHEZ, Patrick SOLDAT, Flavie ROUSSEAU et Sébastien VILLE.

