



ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN

CSA de l'AEFE

du 10 février 2026

Compte-rendu FSU

Ce qu'il faut retenir :

- Premiers effets des ravages annoncés de la réforme en cours de l'AEFE : des établissements en difficulté, plus d'une centaine de postes "en suspension" (gelés dans le réseau, des suppressions en centrale), un manque de communication avec les personnels et les organisations syndicales ! (voir le point Carte des emplois)
- Alerte sur les nombreux dysfonctionnements en lien avec la PSC et la prévoyance.
- Toujours pas de proposition d'une refonte de l'avantage familial.
- Nouvelles circulaires (temps partiels, accompagnement de proximité)

SOMMAIRE

1- Points d'actualité	3
2- Suivi de CSA	
2.1 Protection sociale complémentaire (PSC)	3
2.2 Primes statutaires	4
2.3 Avantage familial (<i>ajouté à la demande de la FSU</i>)	4
2.4 ISVL-ICCVL (<i>ajouté à la demande de la FSU</i>)	5
3- Bilan 2025 du plan égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026	5
4- Elections professionnelles	6
5- Bilan des élections dans les CAAF des IRF du rythme Nord	6
6- Circulaire relative à l'exercice des fonctions à temps partiel	7
7- Cadre général de la mission d'accompagnant-e pédagogique de proximité	7
8- Carte des emplois CDER2 2026-2027	8
9- Questions diverses :	9
- Fermetures de postes dans les services centraux	9
- Lycées Porto et Turquie	9
- Mobilités durables	10

Déclaration liminaire de la FSU

Madame la Directrice Générale,
Mesdames et messieurs les membres du CSA,

Depuis l'été 2025, on tente de nous faire croire que le modèle de l'AEFE ne serait plus viable et qu'une réforme serait inévitable. Nous l'annonçons haut et fort : c'est un mensonge politique ! **Ce qui asphyxie l'Agence, n'est rien d'autre que le désengagement financier de l'Etat** organisé méticuleusement depuis des années. Tout cela s'ajoute aux effets désastreux de la prise en charge du CAS pension par le budget de l'Agence. Les mesures récemment actées ne sont pas des réformes, ce sont tout au plus des cautères sur une jambe de bois, dictées par le **dogme de l'austérité et qui entraînent des conséquences désastreuses** : suppressions de postes de détaché·es dans le réseau et en Centrale, gels de salaires des personnels de droit local, refus de payer les primes statutaires, hausse des frais d'écolage, etc. Les effets sont catastrophiques et se font déjà sentir : risque de déconventionnements massifs, baisse de l'offre pédagogique, attractivité mise à mal face à la concurrence, incertitude pour les familles sur l'avenir de leur établissement, etc. **Tout cela déstabilise et détruit le réseau.** Les familles n'ont donc plus aucune visibilité sur le long terme et cette incertitude qui pèse sur les établissements ne leur permet plus de se projeter sur 15 ans de scolarité pour leurs enfants. En somme, et n'ayons pas peur des mots, **l'Agence est à un point de bascule : les mesures prises au dernier conseil d'administration sont des bombes à retardement qui entraîneront, si elles sont maintenues, des effets irréversibles et durables pour l'ensemble du réseau.**

CAP 2030 visait le doublement des effectifs, la réforme 2026 semble viser le contraire : une perte massive des effectifs !

Comme si cela ne suffisait pas, l'Agence adopte des **pratiques indignes de son statut d'opérateur public**. Dans le réseau, après les menaces contre des personnels mobilisés et des pressions multiples, des atteintes aux représentant·es syndicaux se multiplient avec une gestion autoritariste et un management toxique inacceptables de plusieurs chef·fes d'établissement. Par ailleurs, dans les établissements, aucune communication n'est faite sur les postes gelés, aucune transparence sur la carte des emplois. Bref, en période de crise, on méprise le dialogue social, alors qu'il faudrait le renforcer. Les services de l'Agence doivent réagirurgement et la FSU y veillera.

Même chose en centrale, où le manque de communication alarmant sur les fermetures de postes annoncées au CA du 18 décembre dernier crée un climat de travail angoissant. Ce n'est pas de la gestion des ressources humaines, c'est de la brutalité. L'employeur d'un des plus grands opérateurs publics de l'Etat doit à ses agent·es, à minima, une explication sur l'évolution envisagée de son organigramme pour faire face à ces suppressions.

Nous l'avons déjà annoncé lors de la F3SCT du 17 décembre dernier, dans le réseau comme en centrale, les risques psychosociaux explosent et la santé des agents et agentes est mise à mal.

Mais la FSU et les personnels ne se résignent pas. Ils et elles se mobilisent, dans les établissements, dans les zones, dans les instances, et bien souvent main dans la main avec les associations de parents. Nous continuerons à porter haut et fort leurs revendications légitimes pour un opérateur public d'éducation à l'étranger fort et à la hauteur de ses ambitions.

L'AEFE mérite mieux que ce naufrage précipité. Ses personnels méritent mieux que ce mépris. Nos élèves et leurs familles méritent mieux que cette casse méthodique de l'opérateur public.

1. Points d'actualité (information)

Point sur le Colegio Francia de Caracas (Vénézuela) après l'opération militaire des Etats-Unis
La reprise a été effectuée en distanciel le 5 janvier. Sur les 18 détaché·es que compte l'établissement, 11 étaient sur place au moment des événements. Tous et toutes sont revenu·es, sauf une collègue qui est encore en attente de son visa. Le 13 janvier, une CHSCT s'est réunie. Des espaces de parole ont été offerts. Une AG réunissant 85% des personnels a permis la reprise du travail avec un aménagement des horaires.

Point sur l'Ecole française de Téhéran (Iran) suite aux manifestations de janvier 2026.

L'ambassade fonctionne en mode dégradé. Concernant l'établissement, 24 départs (agent·es et conjoint·es) sont actés et les personnels placés en appel spécial. Un collègue binational a choisi de rester sur place. La reprise des cours a eu lieu le 18 janvier, en présentiel, les coupures d'internet ne permettant pas la mise en place du distanciel, avec une journée réduite (fin des cours à 14h). Le retour du proviseur s'est fait le 27 janvier. 19 élèves ont été notés absent·es à la reprise. On observe un retour progressif au calme avec de l'EAD pour les élèves de 6ème et 5ème.

Plateforme “Talents”

Les difficultés liées à “Talents”, plate-forme dédiée au recrutement local des établissements français à l'étranger, continuent : l'opérateur public ne peut jouer pleinement son rôle dans le cadre imposé pour le recrutement des personnels de droit local. Nos précédentes alertes n'ont pas été suivies d'effet. D'innombrables candidatures, de nombreux dossiers incomplets posent problème ; le non accès des commissaires paritaires aux dossiers contrevient aux règles des CCP. Il faut un temps conséquent pour ces recrutements (cas du Vietnam notamment).

La FSU demande un point sur le fonctionnement de cette plateforme pour le prochain CSA.

Point sur le lycée français de Libreville (Gabon)

La FSU intervient à nouveau car le problème persiste et empire malgré nos nombreuses alertes dans cet établissement où l'ambiance toxique, les agressions notamment entre personnels et les nombreuses démissions, démontrent un climat de travail délétère et malsain. La délibération de la F3SCT n'est pas appliquée. Nous sommes particulièrement inquiets, il y a urgence à prendre en main cette situation qui ne se résoudra que difficilement.

Le DRH indique que c'est en cours, qu'il est en lien avec le chef de secteur et la direction de l'établissement. La FSU interviendra à nouveau car des collègues sont en souffrance.

Point sur le lycée Liberté de Bamako (Mali)

La FSU rappelle les difficultés liées aux conditions d'exercice des personnels. Le dialogue doit être constant. **Nous citons l'exemple de la direction qui a décidé de façon unilatérale le remplacement des jours de fermeture en supprimant des jours de congé scolaire.** Cela n'est pas possible et nous sommes intervenus. La situation semble réglée, ce que confirme l'Agence. La DGA indique qu'il y a eu discussion avec l'équipe de direction sur ce point.

2. Suivi de CSA (information)

2.1 Protection Sociale Complémentaire (PSC)

La Secrétaire générale présente les chiffres concernant l'affiliation des agent·es au contrat collectif santé obligatoire de la PSC.

Plus de 99% des agent·es sont affiliés, il en reste 534 qui n'ont toujours pas finalisé leur parcours d'affiliation. Le taux de dispense est de 8.24%.

La FSU intervient de nouveau sur le scandale de la prise en charge des frais d'hospitalisation à hauteur seulement de 90% des frais engagés et demande un bilan sur les réflexions en cours au MEAE et à l'AEFE.

S'ensuit une deuxième intervention sur les dysfonctionnements lourds et les blocages persistants des remboursements, via le compte Ameli.

Enfin, la FSU rappelle que la **prévoyance** est également un sujet très important, parfois oubliée ou ignorée par les collègues car elle était "couplée" à la santé. C'est une démarche individuelle d'adhésion à un contrat collectif facultatif. Cela dit, la non-adhésion peut conduire à des situations très délicates. **La FSU insiste pour que l'AEFE, en tant qu'employeur, communique** sur ce sujet, car c'est bien la prévoyance qui, par exemple, permet un complément de rémunération en cas d'arrêt longue maladie.

L'Agence s'engage à communiquer de nouveau vers les personnels en explicitant les enjeux de cette couverture.

Elle annonce qu'une Commission Paritaire de Pilotage et de Suivi (CPPS) se tiendra le 19 février pour traiter de l'ensemble de ces questions. Le MEAE, qui a bien pris connaissance du problème des 90% de prise en charge, a engagé une réflexion avec la DGAFF. **La FSU, qui siège à la CCPS, ne manquera pas de revenir en détail sur tous ces points et ainsi défendre les intérêts des personnels.**

2.2 Primes statutaires

Le MEN fonctionne depuis bien longtemps avec des primes, ce qui lui permet de conserver le gel du point d'indice et de ne pas impacter le calcul des retraites. Sauf que les agent·es de l'AEFE ne peuvent pas y avoir accès ! Or, ils et elles sont pourtant bien recruté·s en tant que titulaires de l'Education nationale. Ils et elles doivent donc être rémunéré·es sur le statutaire même en détachement ! **Il s'agit donc d'une double peine pour les collègues détachés.** **Rien ne le justifie et le discours de Bercy est inacceptable.** L'attractivité des postes de l'AEFE s'en ressent d'ailleurs dans un contexte de réforme et de suppression de postes.

Cette question n'est pas que budgétaire, loin s'en faut ; elle est éminemment politique. **L'Agence doit être proactive sur ce sujet et ne doit pas attendre un nouveau contentieux !**

Le versement de ces primes statutaires (qui est dû !) pourrait largement être compensé avec l'arrêt du bornage des détachements dont les conséquences en termes de frais de déménagements, de voyages d'installation et de fin de mission coûtent de plus en plus cher à l'Agence !

2.3 Avantage familial

Si le projet de réforme initié en 2023 avait abouti, l'Agence aurait fait des économies, et ne serait pas dans l'obligation d'en réaliser une dans l'urgence et donc dans de mauvaises conditions (notamment budgétaires). **Ce retard est uniquement dû à l'obstination de la Directrice générale de ne pas avoir donné suite, malgré les alertes de la FSU, au travail commencé en 2022.**

Alors qu'une décision de justice impose à l'Agence une date limite en mars pour réformer l'avantage familial, aucun groupe de travail n'a été mis en place et aucune discussion n'est entamée avec les organisations syndicales !

La Secrétaire générale de l'AEFE insiste sur les nombreuses tâches qui incombent aux services de l'Agence depuis le début d'année, dues à l'actualité et à la réforme en cours. Manquant de temps, l'AEFE ne respectera pas l'échéance de mars, mais elle programmera un

groupe de travail sous peu avec un chiffrage budgétaire, après échanges avec la DAF du Ministère et la Direction du Budget. **La FSU pèsera de tout son poids pour que les personnels concernés obtiennent une réelle prestation familiale en plus de la prise en charge des frais de scolarité de leurs enfants.**

2.4 ISVL - ICCVL

La FSU rappelle qu'une réforme de l'ISVL a été passée en force lors du Conseil d'Administration du 18 décembre dernier et ce, sans aucune consultation du CSA. La FSU a découvert cette fourberie en travaillant sur les documents préparatoires du CA : la baisse de 4,5 millions d'euros de l'enveloppe globale de l'ISVL pour financer la PSC qui coûte 5 millions d'euros à l'AEFE ! Cette façon de faire est inadmissible et non réglementaire, c'est un déni de dialogue social : des discussions préalables en groupe de travail avec les organisations syndicales puis un passage en CSA auraient dû être effectués.

Pour la FSU, il est inadmissible que l'Etat impose à l'opérateur public de financer la PSC sans apport budgétaire : l'Etat ne prend pas ses responsabilités. De plus, le principe de financer une réforme (la PSC) en réduisant une indemnité qui ne concerne pas l'ensemble des personnels (l'ISVL/ICCVL des "résidents" et détachés d'enseignement financerait la PSC de tous les détaché·es AEFE, personnels d'encadrement et formateurs·trices inclus) est **injuste voire juridiquement contestable**. **Ce que voient les collègues aujourd'hui, ce sont des conditions dégradées de couverture santé avec la mise en place de la PSC** (10% de reste à charge, coût supérieur avec ayants droits) **cumulées à une diminution programmée de leur ISVL. Leur mécontentement est légitime !**

La Secrétaire générale déclare avoir bien pris note de l'intervention de la FSU au Conseil d'administration du 18 décembre sur ce point et précise que la Direction des affaires juridiques de Bercy a été saisie, l'AEFE est en attente d'un retour. L'Agence confirme que les organisations syndicales seront consultées dès le retour des tutelles budgétaire et ministérielle.

3. Bilan 2025 du plan égalité professionnelle femmes-hommes 2024-26

A la suite de nombreuses demandes de la FSU, le **plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 est enfin en ligne sur le site de l'AEFE** depuis le 4 février. Jusqu'alors, il n'était "visible" que sur Orion. Communiquer publiquement ce plan d'action si tardivement impose une question : l'égalité professionnelle est-elle vraiment une priorité pour l'Agence ?

La FSU est intervenue sur chacun des 6 axes du plan 2024-2026, notamment sur l'équilibre des temps de vie. Dans le réseau, la majorité des agent·es ayant recours à un temps partiel sont des femmes (en 2025, 7.6 % des femmes et 2.7 % des hommes). Dans le contexte sociétal où la charge familiale repose encore beaucoup sur les femmes, leur refuser un temps partiel ou la quotité voulue les met en difficulté et contrevient donc aux recommandations du plan égalité professionnelle.

La FSU déplore le manque d'intérêt des chef·fes d'établissements à l'égard de l'égalité professionnelle. Seule une trentaine d'établissements a renseigné le nom de "contacts égalité" de leurs établissements sur MAGE afin de faciliter les remontées d'informations au SRE égalité via les relais-égalité. L'AEFE convient qu'il y a peu de retours du terrain malgré la présence des 16 relais-égalité dans le réseau. Une consultation devrait être adressée à l'ensemble des personnels afin de faire un état des lieux de l'appropriation de ce plan par les personnels et de l'application des mesures concrètes du plan égalité dans le réseau (par exemple, garderie les jours de pré-rentrée ou sur les temps de réunions).

4. Elections professionnelles - Projet de modification de l'arrêté du 16 février 2022 portant création du CSA (avis)

Le code général de la fonction publique impose que les listes de candidat-es aux élections du CSA (scrutin de liste) respectent une proportion de femmes et d'hommes correspondant à celle des électeurs et électrices inscrit-es. Au 1^{er} janvier 2026, le périmètre électoral (12123 électeurs au total) est composé de 62,65 % de femmes et 37,35 % d'hommes. Un arrêté mettant à jour cette répartition pour les prochaines élections professionnelles à l'AEFE (décembre 2026) était soumis pour avis au CSA et a reçu un vote "POUR" à l'unanimité.

En marge de cet avis, la FSU est intervenue pour rappeler l'importance de ces élections et l'urgence de programmer le prochain groupe de travail sur leur tenue. Lors des précédentes élections (décembre 2022), de nombreux personnels avaient rencontré des difficultés techniques pour voter. **Nous avons insisté pour que l'AEFE mette en oeuvre les moyens nécessaires à la bonne tenue des élections**, en particulier sur l'aspect technique étant donné la modalité de vote électronique qui implique l'activation par chaque électeur et électrice de sa messagerie professionnelle en @aefe.fr et de son compte Orion, ainsi que de l'accès à un kiosque de vote sur son lieu de travail.

Des "élections blanches" (tests) se tiendront début avril, impliquant 1200 agents de France et une vingtaine d'établissements répartis sur 7 pays.

Le DRH indique que le dossier PSC a occupé ses services, mais qu'un groupe de travail sur les élections professionnelles est enfin programmé début mars.

La FSU prendra une part active à la préparation de ce rendez-vous démocratique.

Vote : POUR à l'unanimité

5. Bilan des élections dans les CAAF des IRF du rythme Nord

La FSU trouve le bilan de ces élections **très alarmant**. En effet, de **très nombreux CAAF (Conseil des affaires administratives et financières) ne comptent même pas la moitié de membres élus**. Que ce soient les établissements partenaires qui ne semblent pas désireux de s'emparer de cet outil mais préfèrent rester utilisateurs, ou les parents d'élèves, les personnels de direction, les DAF, et dans certains cas les personnels, de nombreux sièges restent vacants, faute de candidatures et parfois même de votant·es.

Or l'IRF, à sa création, avait été présenté comme un outil déterminant dans l'évolution de l'AEFE. Il y a donc un déséquilibre entre ce qui était annoncé et la mise en œuvre. L'Agence s'intéresse-t-elle réellement à la réalité dans le réseau ? Comment fonctionneront ces CAAF incomplets ou vides dans les IRF concernés ?

Par ailleurs, concernant le **Maroc**, un problème de détermination des électeurs et électrices du CAAF se pose à nouveau dans le cas des CGG. Il avait déjà été évoqué lors des deux dernières élections avec le chef de secteur et devrait être résolu pour la prochaine consultation. Il faudra préciser, au niveau de la prochaine circulaire des instances, le cas de la désignation des membres des cellules de formation continue dans les CGG.

Le DDAR adjoint convient qu'il y a peu de sièges pourvus. Il précise qu'en amont, des communications régulières, des tutoriels et des consignes avaient été largement diffusés à différentes occasions et à différents moments. Les IRF fonctionneront de toute façon avec les membres de droit.

Concernant le Maroc, il avait été décidé de fonctionner sans dérogation, mais lors du prochain groupe de travail sur la circulaire instance, ce point sera abordé.

La FSU indique que tout cela est également révélateur de la morosité ambiante dans le réseau et que chacun-e à son niveau devrait s'en inquiéter et s'en emparer.

La Directrice générale adjointe convient que la démocratie interne devra être améliorée.

6. Circulaire relative à l'exercice des fonctions à temps partiel (avis)

Des échanges francs et constructifs en groupe de travail ont permis de parvenir à cette circulaire. La FSU, par ses interventions lors du GT, a permis **d'enlever les termes trop restrictifs** de cette circulaire. Elle estime qu'il est en effet important de **laisser la possibilité d'accéder à un temps partiel sur autorisation** (d'autant que celui-ci apporte parfois de la souplesse dans l'organisation des services) sans que cela ne devienne exceptionnel. En effet, le cadre légal indique déjà clairement comme limite les nécessités de service et l'autorisation de la direction ; il rappelle également que le dialogue entre les parties demeure indispensable pour expliciter la décision prise ou la contre proposition.

La FSU déplore le retour dans la note d'accompagnement de formulations très restrictives, retirées de la circulaire, qui semblent indiquer le refus comme seule réponse aux demandes de temps partiel. Par ailleurs, l'argument sur "*les contraintes budgétaires auxquelles l'AEFE est confrontée*" contrevient aux textes de la Fonction Publique, l'aspect financier ne peut être invoqué comme motif pour le refuser.

Ces formulations exercent une pression supplémentaire sur les chef·fes d'établissement qui pourraient les interpréter comme une injonction à refuser les temps partiels. Ceci génère des tensions dans les établissements et peut mener à une gestion conflictuelle.

D'autre part, du fait des charges familiales qui reposent encore principalement sur leurs épaules, ce sont majoritairement les femmes qui ont recours au temps partiel afin de conjuguer leur vie personnelle et professionnelle. Le leur refuser, c'est les mettre en difficulté.

Vote : Pour : 8 (FSU et UNSA) / Abstention : 2 (CFDT Monde)

7. Cadre général de la mission d'accompagnant-e pédagogique de proximité (avis)

La FSU intervient pour rappeler que ce texte de cadrage est le fruit de plusieurs années d'échanges avec l'Agence. Lors du groupe de travail de janvier 2026, la FSU avait proposé des modifications substantielles. Certaines se retrouvent aujourd'hui dans ce texte, d'autres non et cela n'est pas anodin. Le point le plus important pour lequel un désaccord persiste est celui de **la rémunération des personnels**. Le périmètre de la mission de l'accompagnant·e est très large : faire connaître l'établissement, les personnels ressources, les outils de gestion et de communication, les relations avec les parents d'élèves, les visites de classe, le suivi des formations, la rédaction de rapports... Or le cadrage prévoit une IMP seulement au taux de 0,5 par personnel accompagné, ou son équivalent en IPE pour les collègues du primaire, ce qui pose, selon la FSU, la question de la validité juridique de cette rémunération. Cela correspond à 18 heures par an ! **Autrement dit, les collègues ne seront pas en mesure d'assurer**

sereinement cette mission. Or, celle-ci apparaît de plus en plus stratégique pour l'AEFE, qui en raison du désengagement de l'Etat, doit rapidement former un nombre croissant de personnels non titulaires.

Un second point est problématique : ce texte, qui n'est pas un document officiel, prévoit que ces missions soient "dans la mesure du possible" assurées par des personnels titulaires, détachés ou en recrutement local. Pour la FSU, il est impensable de ne pas garder la référence MEN dans les établissements du réseau. La FSU précise qu'il ne s'agit pas d'évaluer la valeur professionnelle des collègues en fonction de leur statut (local ou en détachement) mais bien de garder le curseur Education nationale, qui est une référence indispensable pour les établissements français à l'étranger.

L'Agence répond qu'elle va soumettre le cadrage juridique de la rémunération au service juridique, mais ne répond rien sur la hauteur de la rémunération.

VOTE : Contre à l'unanimité

8. Carte des emplois CDER2 2026-2027 (avis)

L'AEFE soumettait pour avis la **fermeture d'un poste de proviseur adjoint au Lycée français du Salvador**. A la demande de la FSU, le chef de secteur a précisé les arguments menant à cette décision de fermeture : rationalisation des dépenses (de l'AEFE), effectif élèves au secondaire ne nécessitant plus le maintien de ce poste (moins de 600 élèves et dynamique de baisse d'effectif). Nous avons expliqué que cette suppression de poste s'inscrit dans le plan d'économie plus large que cet établissement envisage (suppression de multiples postes d'enseignant·es et non-enseignant·es) pour faire face aux effets des décisions budgétaires prises au dernier Conseil d'Administration de l'AEFE et pouvoir rester "conventionné".

Cet exemple illustre la situation à laquelle de nombreux établissements sont confrontés. **Sans aides pour éviter ces mesures d'austérité, ces établissements vont entrer dans la spirale d'augmentation excessive des frais de scolarité et/ou de dégradation de l'offre et de la qualité pédagogique, entraînant une désertion des parents d'élèves et une baisse d'effectif ...**

La FSU a ensuite abordé la question de la **centaine de postes de détachés d'enseignement et d'éducation "gelés" lors des CCPL de décembre 2025**. Ce sont des postes vacants ou susceptibles de l'être, dont l'AEFE a décidé, à la veille des CCPL, de ne pas les pourvoir. Ces postes ne sont pas fermés pour le moment, l'AEFE se laissant jusqu'à juin pour décider de leur sort : fermeture présentée à la carte des emplois au CSA de juin ou alors maintien et parution pour le recrutement de la rentrée 2027.

Nous avons rappelé que d'autres postes vont se libérer (comme chaque année) et qu'ils s'ajouteront à ces nombreux postes gelés. Les établissements vont donc devoir recruter des enseignant·es en contrat local, parfois pour un an seulement si le poste de détaché·e n'est pas fermé et maintenu dans la même discipline.

La FSU avait dénoncé (contrairement aux autres organisations syndicales) la modification du calendrier de recrutement (avancé de 3 mois), en anticipant les problèmes qui se poseraient pour les personnels et les établissements. De plus, **l'opacité sur le sort de ces postes gelés** ne permet ni aux établissements, ni aux personnels d'avoir une vision claire sur la rentrée prochaine.

L'AEFE confirme que les années précédentes la période de latence s'étendait de mars à juin, alors que cette année elle est de décembre à juin. Elle prend note des observations de la FSU et reviendra vers les organisations syndicales pour revoir la gestion de la carte des emplois pour la prochaine campagne de recrutement.

Nous avons aussi soulevé le **manque de visibilité des candidat·es sur les postes restant encore à pourvoir** et (re)publiés sur le site de l'Aefe.

La FSU a conclu ce point de l'ordre du jour par un refus de vote sur la carte des emplois (les autres organisations syndicales s'y sont associées) pour dénoncer l'opacité et le contournement du dialogue social sur la question de la carte des emplois.

Vote : Refus de vote unanime

9. Questions diverses

- **fermetures de postes dans les services centraux**

La FSU s'étonne que la cartographie des services centraux n'ait pas été abordée par l'Agence dans ce CSA ! En effet, **18 fermetures de poste** ont été annoncées au Conseil d'Administration du 18 décembre dernier. Et depuis, aucune communication n'a été faite aux agent·es. Quelle est la stratégie de l'Agence ? Y a t-il une réflexion sur la nature des postes prévus à la fermeture ? Y a-t-il une réflexion sur la répartition de la charge du travail sur les agent·es restant en poste? Qu'en est-il de l'organigramme ?

La Directrice générale adjointe explique que le contexte très chargé depuis septembre pèse sur la charge de travail des services de l'Agence qui fonctionne à marche forcée.

Pour la FSU, cette réponse, qui n'en est pas une, est inacceptable ! Justement, l'absence de communication vers les agent·es ajoute un climat de travail très anxiogène aux conditions de travail déjà complexes.

La Secrétaire générale déclare avoir conscience de cette situation mais insiste sur le fait que les directions doivent prendre le temps de la réflexion et de la concertation. Le sujet étant délicat, les choses doivent être organisées avant de communiquer. Le bilan de l'évolution de l'organigramme sera présenté en Commission Interne (CIS) et les personnels seront associés en temps voulu.

La FSU insiste: la communication directe aux agent·es manque et cela crée des incompréhensions et des angoisses. En temps de crise, le dialogue doit être renforcé ! De plus, pour les collègues concernés par une fermeture, qu'ils ou elles soient rattaché·es ou non à un ministère, **il s'agit bien d'un licenciement (dans le sens perte d'emploi actuel). Le calendrier pour leur annoncer doit donc être une priorité !**

- **Lycée français de Porto et lycées français en Turquie**

La FSU a demandé un point sur les cas de potentiels déconventionnements connus de l'Agence, avec un zoom sur la situation des établissements en Turquie et du lycée français de Porto.

Selon l'Agence, à ce jour, aucun établissement n'a dénoncé la convention. En Turquie, le déconventionnement n'est pas à l'ordre du jour; **En revanche, les propos de l'Agence sur l'établissement de Porto faisant état de "confiance nuancée" et de "comité de gestion qui réserve sa réponse" nous préoccupent fortement.** La FSU rappelle que les personnels

sur place sont très inquiets. **Le chef de secteur confirme que le comité de gestion ne manifeste pas d'enthousiasme pour maintenir la convention.** Il précise que le Président du Conseil de Gestion et sa directrice exécutive souhaitent faire porter à l'AEFE la charge du déconventionnement par différents moyens.

La Directrice Générale adjointe confirme que l'AEFE fait tout son possible pour que la convention perdure et déclare que **le déconventionnement n'est pas souhaité par l'Agence.**

- **Forfait mobilités durables**

La FSU revient à nouveau (elle le fait depuis 2020) sur la transposition du forfait mobilités durables dans le réseau. Ce forfait finance les trajets vers le travail en vélo ou par covoiturage, jusqu'à 300 euros par an. Le DRH explique que la résidence habituelle des détaché·es de l'étranger demeure en France et ne peuvent donc en bénéficier. Pour la FSU cette réponse est ahurissante, le lieu de résidence des détaché·es correspond à leur pays d'exercice et insiste pour que ce soit réétudié et qu'un chiffrage soit effectué. En effet, l'Agence par ses nombreux projets et labels durables qu'elle revendique, devrait appliquer cette mesure dans le réseau.