



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Compte-rendu du Conseil d'Administration de l'AEFE du 28 novembre 2024

Ce qu'il faut retenir :

**- Solde budgétaire 2025 déficitaire de 38,8 millions d'euros !
dont 20 millions de coupes dans les subventions l'Etat...**

Voir plus bas pour les détails.

- Fermeture de 95 postes de détachés !

(30 prévues + 65 à "caser" suite aux restrictions budgétaires)

+ 50 fermetures prévues en 2026 et 50 autres en 2027 !

Lors des déclarations liminaires, un député explique que les objectifs irréalisables de la commande présidentielle créent une pression inutile et que le fait d'ouvrir des établissements en quantité nuit à la qualité. La FSU soutient ces propos.

**☐ Déclaration liminaire de la FSU :
N'en jetez plus, la coupe est pleine !**

▪ SOMMAIRE :

▪ Point introductif d'actualité - Information	2
▪ Rapport d'activité 2023/2024 - Délibération	3
▪ Budget rectificatif N°2-2024 - Délibération	3
▪ Instituts régionaux de formation - Bilan annuel	
<i>Information</i>	4
▪ Maîtrise des risques - contrôle interne - Délibération	4
▪ Budget initial 2025 - Délibération	5
▪ Prise à bail du site de Paris - Délibération	6
▪ Questions diverses - Information	6

Point introductif d'actualité - *Information*

Le MEAE revient sur le contexte difficile de certaines zones :

Liban

- 3 établissements conventionnés ne sont pas ouverts en présentiel
- taux de présence exceptionnelle de 70 à 80%
- enseignement à distance mis en place
- certains élèves ont quitté le Liban et rejoint d'autres établissements du réseau (ou la France)

La FSU intervient sur ce point et donne lecture d'un courrier des représentants du Liban qui demandent des mesures concrètes car le soutien moral ne suffit pas !

Niamey

Le lycée français est toujours en veille et n'accueille plus d'élèves. La tutelle espère toujours une évolution de la situation.

Iran

Suite à la décision des autorités locales d'interdire l'accès de l'établissement aux ressortissants et binationaux, la rentrée s'est faite sereinement mais avec seulement 75 élèves.

Turquie

Suite à la décision des autorités locales de ne plus accueillir de nouveaux élèves turcs ou binationaux, 350 nouveaux élèves n'ont pas pu être admis à la rentrée. Les discussions sont toujours en cours pour tenter de trouver un accord.

Burkina

La FSU aborde la question du **célibat géographique** imposé aux personnels enseignants détachés. Ces personnels devraient, comme les agents du MEAE, pouvoir bénéficier d'une meilleure prise en charge concernant les voyages vers leur famille. C'est un sujet à étudier étant donné les crises en augmentation dans le réseau.

Budget

L'administrateur représentant le MEAE intervient sur le budget et la **baisse de la subvention à l'opérateur public à hauteur de - 3,1%** en expliquant que les opérateurs de l'Etat ont été préservés.

Tout va bien, dit le MEAE : ça baisse mais cela aurait pu être pire, estimons-nous heureux !

Le réseau à la rentrée 2024

La Directrice Générale présente le réseau en quelques chiffres à la rentrée 2024 :

- 397 766 élèves : + 1.4% par rapport à 2023, hausse portée par les élèves nationaux et de nationalités tierces
- 19% des élèves sont scolarisés dans les 68 établissements en gestion directe (EGD), 29% dans les 159 conventionnés, et 52% dans les 373 partenaires
- établissements fermés : Niamey (Niger), Natal (Brésil), Bakou (Azerbaïdjan), Sousse (Tunisie) et Abidjan (Côte d'Ivoire)

- 26 nouveaux établissements partenaires et 53 extensions d'homologation

Le réseau subit ainsi une baisse des effectifs dans les EGD et une hausse dans les établissements partenaires.

Le représentant du MEN indique 233 dossiers d'homologations contre 204 l'année précédente.

Pour la FSU ce constat alarmant est le résultat de l'aveuglement de l'Agence pour tenir la feuille de route irréalisable de Cap 2030 !

La FSU s'oppose fermement à ce pilotage irresponsable de l'opérateur public.

Rapport d'activité 2023/2024 - Délibération

Ce rapport d'activité n'en est pas un ! Il est déconnecté de la réalité, les présentations priment sur le reste. La FSU précise que ce rapport est annuel et que la vie du réseau, ce sont aussi les **déconventionnements, totalement absents de ce rapport**, tout comme la mise en veille de l'établissement de Niamey.

À trop montrer les aspects orientés vers le positif, on perd le sens du rapport d'activité.

La FSU insiste sur le fait que les remarques ne sont pas prises en compte par l'Agence d'une année sur l'autre. Ainsi, une nouvelle fois, les données concernant les personnels des partenaires sont encore intégrées dans le rapport d'activité de l'AEFE, alors que ce ne sont pas des personnels de l'opérateur public ! En revanche, le nombre de personnels de droit local dans les EGD n'apparaît toujours pas dans ce rapport, ils sont pourtant personnels de l'Agence.

Grâce aux remarques de la FSU, le président du CA estime que des échanges préalables à rédaction de ce rapport seraient utiles pour intégrer les remarques.

► Vote : 4 ABSTENTIONS (FSU, UNSA), le reste POUR

Budget rectificatif n°2-2024 - Délibération

Le budget rectificatif n°2 2024 vise à actualiser les prévisions de recettes et de dépenses en fonction de l'exécution budgétaire des dix premiers mois de l'année et des éléments nouveaux affectant la fin de gestion de l'exercice.

Les principales variations par rapport au budget rectificatif n°1 concernent :

- l'actualisation des prévisions des recettes propres des Services centraux (différentes contributions au fonctionnement du réseau) et des EGD (droits de scolarité) ;
- l'ajustement des ETPT (équivalents temps pleins travaillés) et crédits de masse salariale Etat ainsi que ceux des EGD, à la suite de la fin de campagne de recrutement 2024 ;
- les ajustements des crédits d'investissement en fonction des avancées des différents projets immobiliers des EGD ;
- l'actualisation des flux financiers internes, services centraux et EGD.

La FSU dénonce la baisse des postes dans le réseau et l'explosion des postes en centrale ! Sans compter la présentation des postes qui est erronée.

La FSU demande des comptes, elle est une nouvelle fois entendue par le président du CA qui demande que les acteurs budgétaires de l'Etat clarifient les choses notamment sur la notion d'emplois sous plafond afin que tous les membres de cette instance puissent avoir la même compréhension de la situation.

► Vote : 3 CONTRE (FSU) , 3 ABSTENTIONS (SGEN, UNSA, FCPE)

Bilan annuel des Instituts régionaux de formation - *Information*

La FSU déplore que ce bilan soit essentiellement quantitatif et peu qualitatif, sans comparatif avec les années précédentes.

Prise en charge du master MEEF :

- **Financement de la formation :**

Il s'agit, pour cette année 2024-2025, et selon le type de conventionnement entre l'établissement et l'AEFE, d'un financement pris en charge à 50 % par l'AEFE et à 50 % par l'établissement.

Le montant total est compris dans une fourchette allant de 4 200 (soit 2 100 euros pour l'établissement) à 5 100 euros (soit 2 550 pour l'établissement) pour l'ensemble des deux années.

Les frais liés au présentiel se traitent de manière identique aux actions de formation zone ou interzone.

Concernant la somme à la charge de l'établissement, celui-ci peut prendre en charge tout ou partie du montant (l'autre partie pouvant être à la charge de l'enseignant). L'IRF adressera toutefois, dans les deux cas, la totalité de la facture du montant dû à l'établissement.

L'opérateur finance ainsi la formation de personnels de droit local qui travaillent pour le privé !

Le directeur de la DDAR précise que cette prise en charge se fait sous réserve que les établissements participent à la formation continue de leur zone par les IRF.

Nous pouvons parfois entendre ces arguments, mais lorsqu'il y a des coupes dans le budget de l'opérateur, cette situation devient absurde !

La FSU revient également sur l'impossibilité pour les collègues titulaires de passer de CAFFA ou CAFIPEMF à l'étranger.

► Vote : POUR à l'unanimité

Maîtrise des risques / contrôle interne - *Délibération*

Concernant la nouvelle cartographie des risques, la FSU se félicite que l'Agence s'empare enfin réellement de certains sujets comme le risque de dégradation du climat scolaire et ses conséquences. Néanmoins la FSU déplore ne pas avoir été associée à ces travaux : aucun échange sur le programme PHARE par exemple, aucune discussion non plus sur le protocole de gestion des violence sexuelles malgré nos demandes !

La FSU tient à rappeler que son expertise en tant que représentant es des personnels peut apporter des éléments de réflexion non négligeables sur ces sujets fondamentaux.

► Vote : POUR à l'unanimité

Budget initial 2025 - *Délibération*

Le budget de l'AEFE est constitué de l'agrégation du budget des services centraux et des budgets des établissements en gestion directe et instituts régionaux de formation regroupés en 52 groupements comptables.

Bilan :

- augmentation de 2% du nombre d'élèves dans le réseau (environ 8 000 élèves)
- difficultés géopolitiques dans plusieurs régions du monde : au Sahel où le lycée du Niamey a été mis en veille à la rentrée, en Turquie, au Liban
- ouverture de 26 nouveaux établissements à la rentrée scolaire 2024
- le réseau accueille 399 000 élèves scolarisés au sein de 600 établissements
- après 3 M€ d'annulation de crédits sur le programme 185 (diplomatie d'influence) en février 2024, ce sont 11 M€ supplémentaires qui sont retirés du même programme en 2025, soit 14 M€ de baisse au total de la SCSP pour l'Agence ;
- le programme 151 (aides à la scolarité, AESH) se voit, lui, amputé de 6 M€, avant mise en réserve,
- ces 20 M€ de baisse des crédits d'Etat ne sont que partiellement compensés par la hausse des ressources propres de l'Agence
- les ressources propres des EGD, en particulier les droits d'écologie, stagnent, voire sont en baisse de 0,5%, en lien avec les prévisions des effectifs actualisés à la rentrée 2024
- les ressources propres restent majoritaires et représentent 54 % des recettes totales de l'Agence
- fermeture de 95 postes de détachés : 30 prévues + 65 à "caser" suite aux restrictions budgétaires
- forte augmentation de la masse salariale sous plafond Etat, **près de 15 M€ par rapport à la prévision d'exécution 2024, correspondant principalement au passage du taux de pension civile (pour la part contribution employeur) de 74,28 à 78,28%, soit 9,7 M€ : il n'est pas prévu de compensation de cette hausse de la pension civile par l'Etat.**

Au titre du budget initial pour l'exercice 2025, sont ouverts en dépenses 1 224 018 436 € en autorisations d'engagement (AE), 1 232 253 543 € en crédits de paiements (CP) et 1 193 475 283 € en recettes, soit un solde budgétaire déficitaire de 38,8 M€.

Pour la FSU cette prévision budgétaire est scandaleuse car dans ces 40 millions de déficit il n'y a aucun vrai projet ni pour les personnels, ni pour les élèves, ni pour les familles qui à terme rapporterait. Ce n'est que du fonctionnement, c'est vraiment dramatique et irresponsable pour le plus gros opérateur de l'Etat. Les victimes directes de cet aveuglement sont les personnels et les familles.

Cap 2030 crée une hémorragie dans le budget de l'Agence, la FSU l'a dit et répété. Le budget consacré au développement du réseau, aboutissant aux homologations d'établissements privés, ne permet pas un retour équilibré dans les recettes de l'Agence. Ce sont donc les familles des EGD, avec les frais d'écologie qui augmentent, qui financent le développement des établissements partenaires. Force est de constater que nous sommes arrivés à la limite de l'exercice ! Tout le monde le sait et tout le monde l'a dit aujourd'hui dans les déclarations liminaires: les objectifs de Cap 2030 sont irréalisables et l'opérateur public ressortira très affaibli de cet entêtement. Plus personne ne croit en la commande présidentielle, y compris au sommet de l'Etat. **Quand l'Agence arrêtera-t-elle le massacre ?**

La FSU, ainsi qu'un sénateur, interroge Bercy sur la non prise en charge complète de l'Etat de la part que doit verser l'Agence pour les pensions des personnels. En effet, la subvention versée par l'Etat ne couvre pas la masse salariale de l'AEFE.

La FSU rappelle que les augmentations successives de la pension civile n'ont jamais donné lieu à compensation. Bercy ne répond pas et botte en touche !

Le président du CA admet que ce sujet mérite un débat et une remise à plat.

Le représentant du MEAE se dit très attentif à ce qui a été dit sur ce sujet et s'engage à transmettre les préoccupations qui viennent d'être exposées.

► Vote : 9 CONTRE (FSU, UNSA, SGEN, FAPEE, UNAP, FCPE), 4 ABSTENTIONS, 18 POUR

Prise à bail du site de Paris - *Délibération*

Il est demandé aux membres du CA d'autoriser l'AEFE à prendre à bail auprès de la Société COVIVIO, pour une durée de 9 ans fermes, pour les locaux de bureaux dans l'immeuble SO POP sis 6 rue Fructidor à Saint-Ouen-sur-Seine en Seine-Saint-Denis, d'une superficie de 2 957 m² (SUBL), hors places de parking, moyennant un loyer annuel de 1 074 410 € correspondant à 350 €/m²/an et de 1 800 € par place de parking.

Une franchise de 39 mois de loyers incluant une participation financière aux travaux d'aménagement est accordée par le bailleur, soit 3 544 210 € (prix HT HC).

► Vote: POUR à l'unanimité

Questions diverses - *Information*

QD FSU : Plateforme d'offres d'emplois (Talents) pour tous les personnels de droit local

La FSU continue de **contester à la fois la pertinence et la légalité** d'une telle plateforme. L'opérateur public peut-il nous confirmer que cette plateforme est totalement légale, notamment en ce qu'elle sera utilisée par des organismes totalement privés de droit étranger pour des recrutements sur des contrats de droit étranger ?

Par ailleurs, l'opérateur public ne sort-il pas totalement de son rôle et de ses missions en **mobilisant l'argent public et des emplois sous plafond** pour ce qui peut être apparenté à une ingérence totale dans le droit privé étranger du travail ?

Réponse :

La plateforme Talents est issue des conclusions de la consultation sur l'enseignement français à l'étranger de 2023 afin de soutenir les établissements dans leurs démarches de recrutement.

Elle répond aux besoins des établissements du réseau qui sont en recherche de personnels qualifiés afin de satisfaire aux critères de l'homologation. Cette plateforme s'inscrit également dans le cadre de la mission de service public à laquelle sont associés les établissements conventionnés par la convention ou l'accord de partenariat qui les lie à l'Agence. L'opérateur public ne s'ingère pas dans le droit privé du travail d'un pays étranger étant donné que la plateforme sert à une mise en relation au sein du réseau homologué et que les établissements sont libres de s'y inscrire.

QD FSU : Utilisation du non renouvellement de détachement

Une nouvelle fois, l'AEFE décide de mettre fin aux contrats de certains personnels enseignants en utilisant le non renouvellement de détachement. Cela avait déjà été tenté en 2010 mais abandonné après une forte mobilisation dans le réseau. L'Agence réitère donc sa volonté de créer une **nouvelle forme de précarité en entretenant la confusion entre détachement et contrat**. Le détachement est une position administrative, c'est en ce sens qu'il est lié au contrat de l'Agence.

L'AEFE souhaite-t-elle déclencher à nouveau des mobilisations sur cette question ?

L'utilisation de renouvellement de détachement et la confusion créée par celle-ci institue une forme de précarité et de pression à laquelle il faut mettre un terme.

L'AEFE peut-elle cesser d'empêcher l'application du décret 2002-22 (2022-896) qui prévoit la possibilité de mettre fin au contrat des agents, mais qui le fait avec un cadrage précis et des contraintes ?

Réponse :

L'AEFE respecte les dispositions législatives et réglementaires relative au recrutement, à la gestion des agents titulaires de la fonction publique placés en détachement sur contrat pour servir dans les établissements d'enseignement du réseau. Le code de l'éducation, article D911-43 prévoit que « Le contrat est conclu entre l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger et le fonctionnaire. Ce contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, le poste occupé, les fonctions exercées, le ou les lieux d'affectation, la durée pour laquelle il est conclu, les conditions de rémunération, les droits et obligations de l'agent et les conditions de son renouvellement. [...]. Les modèles de contrats sont arrêtés par le directeur général de l'Agence. Le contrat est accompagné d'une lettre qui précise les missions de l'agent. »

La FSU est d'accord avec la réponse...mais cette dernière ne répond pas à notre question !

QD FSU Londres : application de la TVA sur les frais de scolarité pour les écoles privées (private schools).

Le projet de loi prévoyant l'application de la TVA (20%) a été confirmé. Pour le Lycée Charles de Gaulle, la mesure s'appliquerait à compter du 01/01/25, sur les frais de scolarité et certains frais annexes. Comment l'Agence compte-t-elle appliquer cette mesure aux familles, et ce alors que les frais de scolarité sont arrêtés ? Par ailleurs, quelles mesures seront prises concernant le montant de l'avantage familial des personnels résidents et détachés, pour éviter tout décalage en cours d'année ?

Le MEAE confirme qu'aucune démarche n'a abouti, pas de dérogation possible à l'heure actuelle, les discussions continuent.

La FSU rappelle les conséquences directes pour les familles et l'établissement au 1er janvier 2025, ainsi que les conséquences pour les personnels détachés si les montants de l'avantage familial ne sont pas réévalués. La FSU demande, en tant qu'administrateur, un point d'information sur ce sujet avant le prochain CA.

QD FSU : Rémunération en secourisme à l'AEFE

Suite aux attentats de 2015 et sous l'impulsion de la FSU, l'Agence a développé l'enseignement du secourisme à grande échelle dans l'ensemble du réseau afin de faire bénéficier ses personnels et ses élèves d'une véritable culture de la résilience. L'AEFE a obtenu de la DGSCGC en 2019 l'habilitation à dispenser les formations en secourisme citoyen. Dès lors, **la FSU n'a cessé de solliciter l'Agence pour mener une réflexion sur les rémunérations des formateur-trices** qui s'engagent dans ce dossier en plus de leurs obligations professionnelles habituelles (enseignant-es du premier ou du second degré, personnel de santé, de vie scolaire etc.). Nos demandes répétées en CHSCT (puis F3SCT) et

en Comité technique (puis en CSA) sont restées lettre morte, l'Agence allant même jusqu'à imposer un **cadrage en février 2023 sans aucune discussion ou échange préalable**. Ce cadrage, en plus d'être incomplet et très perfectible voire incohérent, est plus que discutable au niveau juridique : il ne respecte pas le décret 90-807 sur les IPE, le décret 2015-474 et la circulaire AEFÉ n°1576 sur les IMP. Du fait même de son contenu, ce cadrage a entraîné des incompréhensions quant à son application, ainsi que des blocages dans plusieurs établissements du réseau, mettant ainsi parfois un **coup d'arrêt aux formations en secourisme**. Pour ne prendre que l'exemple le plus significatif, plus rien ne se fait au niveau du secourisme au lycée français de Barcelone alors que cet établissement formait jusqu'à maintenant au sein d'un curriculum pédagogique complet quasiment $\frac{1}{3}$ de ses élèves par an, soit plus de 900 élèves (Apprendre à Porter Secours en CM2, Gestes Qui Sauvent en 5ème, PSC1 en 3ème, et recyclage PSC1 en classe de 1ère, recyclage qui recevait en parallèle la reconnaissance des autorités catalanes du fait du partenariat).

Depuis la parution du cadrage de l'Agence, et face aux problèmes déjà évoqués qu'il a entraînés, **la FSU a continué de demander un groupe de travail pour ajuster ce cadrage** et ainsi arriver à une proposition équilibrée et consensuelle. Suite à une consultation large d'une majorité d'acteurs et d'actrices de terrain, et pour avancer sur le sujet, des propositions concrètes ont été faites à la Direction de l'Agence en juin 2024 par la FSU. Là encore, ces propositions sont restées lettre morte.

Comment l'Agence peut-elle justifier ce refus de dialogue social sur un sujet d'une importance aussi capitale au vu du contexte sécuritaire actuel et de la multiplication des situations de crises ?

Réponse :

Depuis 5 ans, l'Agence développe progressivement un dispositif pérenne de formations aux premiers secours conforme aux directives du ministère de l'intérieur, à la suite de son habilitation comme organisme de formation en 2019. L'AEFE s'est attachée à reconnaître et valoriser tous les acteurs qui s'engagent dans cette action, au bénéfice de tous les élèves et de tous les personnels du réseau de l'enseignement français à l'étranger.

Dans un premier temps, un cadrage des rémunérations des formateurs de l'équipe pédagogique nationale, des référents de zone, puis des formateurs de formateurs a été mis en place. Ce sont ensuite les personnels animant des formations à l'échelle locale (GQS et PSC1 en formation initiale et continue) pour lesquels une rémunération harmonisée à l'échelle du réseau a été appliquée.

En mai dernier, un groupe de travail s'est tenu avec les représentants des personnels, et les principes de rémunération suivants ont été précisés.

Les actions de formation réalisées par les Formateurs de Formateurs à l'échelle du réseau seront rémunérées selon le nombre de jours animés au total sur une année scolaire, quels que soient les types de formations, sans dépasser 1250€ (soit 1 IMP), selon un barème progressif en fonction du nombre de jours réalisés.

Ces éléments de cadrage feront l'objet d'une présentation pour avis lors du prochain CSA de l'Agence.

Depuis 2019, la structuration du dispositif et le déploiement d'une rémunération mieux encadrée ont permis d'accroître significativement le nombre de personnes formées (pour exemple : le nombre d'élèves formés aux premiers secours a été multiplié par 2,7 en 4 ans) au sein d'un plus grand nombre d'établissements (121 établissements dotés d'un CCE en 2024 alors que 27 établissements seulement avaient un agrément en 2019).

Ces progrès renforcent la résilience des établissements en situation de crise et contribuent à la prévention des risques.

L'Agence ne répond toujours pas à la question du dialogue social. Pourtant des choix sont faits sans concertation et ont des conséquences. La FSU demande que le tabou sur le secourisme soit brisé !

QD FSU : Dakar situation des personnels de droit local et (non) respect du code du travail sénégalais

La FSU souhaite savoir pourquoi **de nombreux principes de la circulaire AEFÉ n°515, tout comme les grilles de salaire en vigueur pour les personnels de droit local, ne sont pas appliqués** au lycée français Jean-Mermoz de Dakar de manière systématique et transparente, et en respectant le Code du Travail sénégalais ?

De même, nous souhaitons savoir pourquoi les avantages acquis, appelés également "principes de faveur" par la Loi sénégalaise, et comme expliqué au chef d'établissement par l'Inspecteur du travail régional de Dakar le 3 octobre dernier, ne sont plus respectés ?

Commentaire: la FSU demande évidemment que la situation rentre dans l'ordre dans le respect des droits des personnels et afin d'éviter notamment une nouvelle condamnation pour l'établissement.

Réponse :

Les contrats de travail sont systématiquement, conformément au code du travail sénégalais, transmis pour visa à l'inspection du travail. A ce jour, tous les contrats ont bien été visés par l'inspection. Le code du travail est donc bien respecté.

Pour ce qui concerne les grilles de salaire, elles n'ont jamais été transmises aux personnels (à l'exception de celles concernant les personnels ouvriers). Dans le code du travail sénégalais, à notre connaissance, il n'existe aucun article obligeant un employeur à transmettre des conditions salariales cadres au personnel qu'il recrute.

La rémunération peut être librement négociée ainsi que la reprise d'ancienneté, entre le salarié et l'employeur.

Pour autant, la direction de l'établissement s'appuie bien sur un outil de gestion que sont des grilles de salaire pour fonctionner dans le respect des principes de la circulaire 515.

Les avantages acquis par les salariés sont toujours respectés par le lycée. Pour le mois de septembre, les bulletins de salaire ont pu comporter des anomalies du fait du changement de progiciel de paye, ces anomalies ont été rectifiées sur les bulletins de salaire d'octobre. Les personnels qui constateraient des anomalies ont été invités à se manifester.

À ce jour et à notre connaissance, 5 personnels se sont manifestés pour des anomalies de mentions (situation maritale, nombre d'enfants, convention, disparition du logo AEFÉ sur les bulletins, etc.). Les montants et les natures de primes et indemnités figurent toujours sur les bulletins au regard de la situation individuelle des personnels.

Comme l'AEFE a pu en faire l'expérience lors des procès perdus, des visas de l'inspection du travail sur les contrats ne confirment en rien l'application de l'ensemble des éléments qui constituent le droit social sénégalais. Les délégués de droit local ont été élus en juillet 2023. Ces élections ont été faites par la direction de l'établissement. Sans consulter les délégués, la direction du lycée a procédé à une rupture d'égalité, une

discrimination, à partir du 1 septembre 2023. Les avantages acquis par les salariés sont donc loin d'être respectés par le lycée.

Concernant les bulletins de paie de septembre, les employés sont toujours sans réponse au 26 novembre. La directrice administrative et financière ne tient pas son engagement verbal d'y répondre sous 15 jours.