



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Compte-rendu

CSA de l'AEFE du 18 décembre 2024

Déclaration liminaire de la FSU

Madame la Directrice générale, mesdames et messieurs les membres du CSA,

Plus de cent fermetures de postes sont annoncées dans le réseau, c'est une catastrophe pour les établissements. Ces fermetures de postes de détachés d'enseignement et d'éducation viennent une fois de plus affaiblir les missions de service public de l'opérateur. Ces arbitrages minent le réseau historique, fragilisent encore plus l'Agence et sapent le moral des personnels.

L'AEFE continue d'amputer les moyens des EGD et des conventionnés tout en organisant sa propre concurrence. Encore une fois, ce sont les personnels détachés qui constituent la variable d'ajustement. Les objectifs de Cap 2030 sont irréalisables et plus personne ne croit en la commande présidentielle. Quand l'Agence arrêtera-t-elle ce massacre ? Les victimes directes de cet aveuglement sont les personnels, les établissements, les familles : en bref, le cœur de vos missions !

Madame la Directrice générale, des discussions dignes de ce nom sont sans cesse repoussées et les réponses concernant plusieurs sujets fondamentaux sont absentes. Par exemple, le dossier de l'avantage familial doit être impérativement ouvert à nouveau. Il y a maintenant 9 mois, lors du CSA du 27 mars 2024, nous vous avons remis en main propre une pétition puis un argumentaire chiffré concernant la situation en Espagne. À ce jour, nous n'avons obtenu aucun retour de votre part, contrairement à vos engagements.

Par ailleurs, les détachés sont toujours en attente du versement des indemnités statutaires qui leur reviennent pourtant de droit : la prime Grenelle jusqu'au 9ème échelon, les indemnités CPE et Psy-EN, et celles des PEPS... Concernant les personnels de droit local, ils subissent violemment l'inflation mondiale. Dans nombre d'établissements en gestion directe, sans même parler des établissements conventionnés, les négociations sont refusées, les personnels sont laissés-pour-compte. Ce manque de considération engendre de la souffrance. En qualité d'employeur et en tant qu'opérateur public, l'Agence a des responsabilités qu'elle n'a que trop longtemps ignorées.

POINTS IMPORTANTS DE CE CSA

- **dispositif de signalement des discriminations, violences, harcèlement, agissements sexistes**
- **note et guide sur les sorties scolaires**
- **instructions générale sur le recrutement des détachés 2025 (IGRD)**
- **nouveau calendrier de recrutement des détachés de l'enseignement, d'éducation et d'administration pour 2026**
- **carte des emplois rentrée 2025, 105 fermetures tous types de postes confondus.**

ORDRE DU JOUR :

1- Points d'actualité

2- Suivi de CSA

- Dispositif de signalement d'actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes
- Protection sociale complémentaire

3- Bilan du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2024-26

4- Présentation des résultats de l'Agence à l'index égalité professionnelle femmes-hommes

5- Elections professionnelles 2026

6- Cartographie des services centraux au 1er janvier 2025

7- Note et guide sur les sorties et voyages scolaires

8- Rémunération des formateurs en secourisme

9- Révision circulaire CCPC et CCPL – Règlement intérieur des CCPC et CCPL

10- Instruction Générale pour le Recrutement des Personnels Détachés pour la rentrée 2025

11- Nouveau calendrier de recrutement des détachés de l'enseignement, d'éducation et d'administration

12- Missions et attributions des Instituts Régionaux de Formation

13- Carte des emplois 3ème phase 2025-2026

14- Questions diverses

1. POINTS D'ACTUALITÉ

La Directrice Générale (DG) met l'accent sur les contraintes budgétaires que subit l'Agence, avec une hausse des charges et une réduction des dotations. Le choix fait par l'Agence pour limiter ses dépenses est de **supprimer une très grande quantité de postes de détachés** dans le réseau.

La FSU répond que les personnels du réseau ne doivent pas être à nouveau la principale variable d'ajustement et que l'Agence ne peut continuer à sacrifier les acteurs du réseau, au cœur des missions de l'opérateur public.

La DG précise que le bail du nouveau site parisien de l'AEFE à Saint-Ouen (printemps 2025) réduira les dépenses du siège de 30 à 40%. Elle déclare aussi qu'un travail est engagé avec la tutelle pour revoir le modèle financier de l'AEFE car les perspectives ne sont pas encourageantes avec les coupes budgétaires à venir. La contribution des familles sera amenée à évoluer.

La FSU résume la politique de l'Agence : on augmente les effectifs élèves et le nombre d'établissements dans le réseau, tout en fermant des postes de détachés en pagaille et en faisant flamber les frais de scolarité ! En bref, RIEN NE VA !

Turquie. L'Agence continue de suivre cette situation préoccupante ; un processus de négociations intergouvernementales, auquel l'AEFE n'est pas associée, est en cours afin de pouvoir donner un statut particulier à ces établissements. Le but est de pouvoir scolariser à nouveau les élèves de nationalité turque.

Burkina Faso. La FSU intervient sur la situation à Bobo Dioulasso car le chef d'établissement est toujours bloqué à Ouagadougou par le poste diplomatique alors que les visas sont délivrés et que les collègues sont sur place. La situation se tend sur le terrain puisque des problèmes d'organisation et de coordination commencent à apparaître. Pour la FSU, ce blocage est incompréhensible. L'Agence explique qu'elle est en attente d'une décision du poste diplomatique pour que le chef d'établissement puisse au moins se rendre à Bobo Dioulasso une fois par mois même s'il ne peut pas y résider. La Directrice Générale appuie cette demande. Les raisons évoquées sont sécuritaires.

Autrement dit, la situation est jugée trop dangereuse par le poste diplomatique pour que le chef d'établissement se rende sur place alors que les collègues y sont. Pour la FSU cette situation est complètement ubuesque, voire scandaleuse !

Tchad. La FSU demande un point de situation sur le Tchad dans un contexte de raidissement des relations bilatérales. Une réunion a été organisée par la direction pour rassurer les personnels. Ces derniers demandent de pouvoir accéder, tout comme les personnels de direction, à la formation HEAT qui permet d'améliorer la préparation des personnes travaillant dans des environnements à haut risque ; cette demande rejoint la délibération votée à la F3SCT d'octobre 2024. Les agents expriment par ailleurs leur inquiétude sur l'avenir de l'hôpital militaire qui assure le suivi des agents.

Vanuatu. La FSU demande un état des lieux après le violent séisme. L'AEFE indique que les dégâts sont limités, par chance l'établissement était fermé depuis quelques jours pour les grandes vacances.

2 - POINTS DE SUIVI DE CSA

2.1 Dispositif de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes

La Secrétaire Générale fait le point sur l'avancée des travaux et annonce une mise en œuvre de ce dispositif au premier trimestre 2025.

La FSU explique que l'arrêté de création a été publié en juillet 2024 et que la loi doit s'appliquer même si le prestataire n'a pas encore été choisi. La protection des collègues ayant recours à ce dispositif doit être garantie. Or, plusieurs retours de collègues ayant utilisé le dispositif temporaire (cellule d'écoute et de signalement) confirment qu'il y a eu rupture de la confidentialité et que les collègues ont ensuite été inquiétés.

L'instruction du contradictoire n'est pas remise en cause, mais elle ne peut pas permettre aux mis en cause d'exercer des représailles sur ceux et celles qui alertent la cellule. La FSU avait déjà alerté en décembre 2023 sur ce point.

L'Agence parle de propos démesurés : la cellule traite de nombreuses demandes et un ou deux dossiers compliqués ne peuvent pas devenir une généralité.

**Pour la FSU, il ne s'agit pas ici d'un problème de quantité !
L'Agence doit pouvoir démontrer que le décret a été respecté
dans son ensemble sur tous les cas traités et que la protection
de 100% des collègues peut être assurée.**

2.2 Protection sociale complémentaire

Dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de couverture complémentaire santé, l'AEFE a été invitée à **intégrer le dispositif de son ministère de tutelle : le MEAE**, et a ainsi validé sa participation à l'accord cadre au CSA du 12 décembre 2023.

Deux projets d'accord-cadre identiques ont été signés par les représentants des organisations syndicales représentatives aux CSA en mars 2024.

Entre-temps, des modifications réglementaires sont intervenues, le décret relatif à la prévoyance a été publié et la DGAFP a demandé à ce que le projet d'accord-cadre soit revu :

- pour corriger les erreurs matérielles,
- pour intégrer les nouvelles dispositions relatives aux enfants de – de 21 ans,
- pour être commun aux volets Santé et Prévoyance,
- pour être un accord unique sous le double timbre des deux employeurs partenaires MEAE/AEFE avec une CPPS unique.

Cet accord a été signé par les représentants de l'administration et les organisations syndicales du MEAE et de l'AEFE en septembre 2024. Il est actuellement en cours de publication au Journal Officiel.

La mise en œuvre des dispositifs de protection sociale complémentaire et de prévoyance a été reportée au 1er janvier 2026.

La commission paritaire de pilotage et de suivi commune, prévue à l'article 28 du décret n°2022-633, a été réunie à trois reprises. La finalisation du CCTP, et des autres pièces du marché, sur 2 lots un en Santé et un en Prévoyance est en cours par les services du MEAE et de l'AEFE.

Éléments de calendrier :

- Publication du marché à la mi-décembre 2024,
- Fin des candidatures en janvier 2025,
- Analyse, négociation, attribution et mise en place au plus tard au 1er octobre 2025,
- Mise en œuvre des contrats au 1er janvier 2026.

La FSU remercie l'Agence pour la note de suivi sur ce dossier complexe et rappelle le courrier intersyndical (MEAE- AEFE) du 14 décembre **demandant que la prise en charge de l'employeur passe de 15 à 30 euros** durant l'année 2025 puisqu'un décalage a eu lieu et que la protection sociale complémentaire ne sera mise en place qu'au 1er janvier 2026.

3 - BILAN DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES 2024-26

La FSU a joué un rôle moteur dans les groupes de travail consacrés à ce sujet. Le bilan du plan d'action permet de **repérer ce qui a été accompli et tout ce qui reste à faire**. Il importe d'impliquer les personnels bien au-delà des relais égalité au sein du réseau.

La FSU interroge l'Agence sur les **persistances des inégalités de rémunération genrées** dans le schéma des postes publiés dans le rapport social unique (RSU). L'Agence explique sa volonté de valoriser l'expérience professionnelle et d'étudier la candidature des agents sur des postes plus élevés en favorisant les progressions internes.

La FSU questionne sur la pratique du **télétravail dans le réseau** alors qu'elle n'est encadrée par aucun texte et par conséquent n'est pas réglementaire. L'AEFE confirme qu'un point sera fait prochainement après les conclusions des relevés de l'enquête sur le point d'être diligentée.

4 - PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'AGENCE À L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

La FSU rappelle qu'il faut **être vigilant sur ces questions** car elles sont importantes même si elles sont extrêmement complexes : répartition des fonctions plus équilibrée par le biais du recrutement et de la progression des carrières ; analyse des écarts de rémunération ; élargissement des viviers de candidatures ; meilleure répartition des missions complémentaires et des heures supplémentaires dans le réseau.

Certaines phrases, sans doute à cause de raccourcis, prêtent à confusion, comme l'introduction de la discrimination positive à l'Agence. Il ne s'agit pas de prendre ces questions à la légère, mais bien de travailler sur des bases concrètes qui permettront des avancées.

5 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Présentation réalisée par le DRH de l'AEFE. L'Agence souhaite anticiper la préparation des élections de 2026, ce qui justifie l'avis demandé lors de ce CSA. Comme le précise le décret, le vote à l'urne doit rester une exception dans la fonction publique, l'Agence souhaite donc réutiliser à nouveau une **procédure de vote électronique**. Un décalage du scrutin serait éventuellement envisagé au 1er trimestre 2027 (information de la DGAFP), du fait de la concomitance entre les élections professionnelles et municipales. Des GT préparatoires seront organisés prochainement, et ce jusqu'aux élections.

Pour la FSU, le principe du vote électronique reste intrinsèquement inégalitaire.

En effet, il n'y a pas égalité devant le vote par ordinateur comme il y a devant le vote à l'urne. Si nous prenons le cas d'un personnel de direction et d'un agent technique, qui occupent donc des fonctions très différentes, en tenant compte uniquement de cet aspect, ils n'ont pas une aisance équivalente face à l'outil informatique. En décembre 2022, les difficultés rencontrées par certains personnels (et relevées dans le bilan dressé suite aux élections) révèlent clairement une iniquité technique. Plus précisément, le bilan des dernières élections fait ressortir une plus faible participation des personnels de droit local non enseignants des EGD, qui occupent des fonctions les éloignant de l'outil informatique. On constate donc que les personnes qui ne sont pas face à un ordinateur durant leur journée de travail, ont eu moins de facilités mais également moins de temps pour se connecter. **Le vote à l'urne éviterait ces écueils.**

Concernant **Orion**, qui était la plateforme retenue lors des dernières élections, c'est une interface qui est utilisée de façon importante et régulière par les personnels de direction ; de manière beaucoup plus ponctuelle par les enseignantes et les enseignants du réseau ; mais quasiment jamais par les autres personnels. Ce paramètre constitue donc également un aspect discriminant. S'ajoute aussi à cela la non utilisation des adresses aefe.fr du fait des adresses professionnelles d'établissement. Concernant l'utilisation des adresses aefe.fr, la Directrice Générale estime qu'il est important de maintenir et d'encourager leur utilisation, notamment du point de vue de la cybersécurité.

Donc, si l'option retenue, pour les prochaines élections professionnelles, reste le vote électronique, alors...

...la FSU demande que soit adoptée une procédure de vote plus simple que la précédente.

L'idée serait peut-être de s'inspirer de la procédure adoptée pour les élections législatives à l'étranger sans avoir recours à Orion notamment.

Nous insistons sur la nécessité d'organiser des GT réguliers en vue de tirer les leçons de l'organisation des élections précédentes, et permettre ainsi plus de fluidité, de robustesse et d'équité lors du prochain scrutin.

La FSU vote contre le principe même du vote électronique, mais sans s'opposer à la note de cadrage, ni à son contenu.

vote CONTRE : 6 FSU - POUR : 2 UNSA et 2 SGEN

6 - CARTOGRAPHIE DES SERVICES CENTRAUX AU 1ER JANVIER 2025

La FSU rappelle que la fourchette indemnitaire maximum de ce futur groupe né de la fusion des groupes 10 et 11 ne correspond à aucun minimum des autres groupes. Plus dérangement est la différence entre le montant indemnitaire minimum et maximum de ce groupe qui est de seulement 130 euros.

Cette grille est donc sans perspectives d'évolution salariale pour les agent-es de catégorie C.

La FSU insiste en précisant que cette catégorie de personnels étant majoritairement féminine, cela constitue une forme de discrimination masquée .

Pour la FSU, la comparaison avec le MEAE a des limites car les agent-es de catégorie C du MEAE ont la possibilité, par exemple, de s'expatrier et par conséquent d'avoir des perspectives d'augmenter leur rémunération, ce qui n'est pas le cas des agent-es de catégorie C de l'AEFE.

La FSU insiste sur le fait que ces agent-es vont rester en poste. Il est indispensable que l'Agence continue ses efforts pour ces catégories sur les changements de poste et les promotions internes et aussi en termes de formation : des perspectives professionnelles sont indispensables. La Directrice Générale partage l'avis de la FSU sur le fait d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel.

Aux yeux de la FSU, cette cartographie est à 2 vitesses, elle n'est pas cohérente dans son ensemble, malgré les efforts affichés par l'Agence.

Vote CONTRE: 6 FSU - ABSTENTION : 2 UNSA et 2 SGEN

7 - NOTE ET GUIDE DÉDIÉ EFE SUR LES SORTIES ET VOYAGES SCOLAIRES

La FSU, à l'occasion d'une audience en septembre 2023, a pointé **le besoin d'un cadre spécifique** au réseau pour l'organisation des sorties et voyages scolaires, alors que venait d'être publiée sur le sujet la circulaire MENJ du 13 juin 2023.

Cette demande a été entendue par l'Agence et des groupes de travail ont été réalisés pour aboutir aux documents présentés ce jour. Les documents élaborés donnent un cadre clair qui s'impose à tous.

Vote : POUR à l'unanimité

8 - RÉMUNÉRATION DES FORMATEURS EN SECOURISME

La FSU a demandé que ce point soit retiré de l'ordre du jour.

Jusqu'à présent, la question de la rémunération des formateurs en secourisme n'est pas traitée de la même façon que l'ensemble des sujets à l'Agence, qui sont abordés en groupe de travail en amont du CSA. Si l'Agence ne veut pas échanger avec les organisations syndicales sur ce point, qu'elle explique pourquoi !

La FSU demande donc une nouvelle fois la tenue d'un groupe de travail sur la rémunération des formateurs et formatrices en secourisme.

La Directrice générale répond par l'affirmative : un groupe de travail sera enfin organisé et ce point sera traité lors d'une prochaine instance.

9 - RÉVISION CIRCULAIRE CCPC ET CCPL ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR TYPE

La FSU rappelle que l'arrêté d'octobre 2022 sur les commissions paritaires reste la référence. Pour autant la circulaire et le règlement intérieur (RI) présentés sont des documents utiles.

La FSU salue la volonté de l'Agence de généraliser les RI des CCPL et des CCPC et demande que la même chose soit enfin réalisée concernant un RI type pour les CHSCT locales !

L'Agence indique que les CCPL devront se doter d'un règlement intérieur lors de leur prochaine réunion.

Le **cas de Londres** est évoqué : la FSU demande à la Directrice Générale d'intervenir afin de mettre fin à la pratique consistant à anonymiser les dossiers de candidatures pour des postes de PDL pour les commissaires paritaires représentants des personnels, et non pour ceux du côté de l'administration !

Vote : POUR à l'unanimité

10 - IGRD POUR LA RENTRÉE 2025

L'IGRD n'est pas substantiellement modifiée, les 5 priorités existantes sont maintenues. Toutefois la FSU conteste un ajout : *“Les personnels cumulant 6 ans de détachement d'affilée depuis 2019 doivent joindre à leur demande de détachement un courrier adressé au MEN justifiant du caractère exceptionnel de leur demande d'un nouveau détachement.”*

Même si cette mention part d'un bon sentiment (aider à demander une dérogation pour aller jusqu'à 9 ans), elle constitue un réel problème.

Un tel document n'est pas exigible et ne peut être produit que dans le cadre d'un recours. Anticiper un refus, c'est extrapoler sur la réponse du MEN, qui peut être favorable, c'est aussi nier la notion de recours.

Pour ces raisons réglementaires, un tel courrier n'a rien à faire, a priori, dans une demande de détachement.

A la marge du point présenté, la FSU intervient sur un point lié explicitement au recrutement car l'Agence a décidé de **ne plus déclarer les postes comme susceptibles d'être vacants lorsque les collègues participent aux mouvements du MEN** (ou autres). Les postes "susceptibles d'être vacants" se limiteront à la dernière année de contrat (tous les 3 ans) et au suivi de conjoint.

C'est une décision invraisemblable qui va mettre tous les établissements en difficulté !

Ces postes ne seront pas publiés, les collègues ne postuleront pas et il n'y aura donc **pas de vivier si des postes de libèrent ! Les postes déjà difficiles à pourvoir dans les zones peu attractives ne seront pas pourvus faute de candidatures.**

L'Agence se tire une balle dans le pied de cette façon, c'est inédit en plus d'être inacceptable !

Enfin, la FSU signale à l'AEFE que certains professeurs, comme à Dakar, ont tenté de faire valider des barèmes de recrutement avant que l'IGRD 2025 soit votée à ce CSA, et affirmé par exemple que la priorité n°5 (mesure de carte scolaire) n'était plus d'actualité. L'AEFE précise qu'elle enverra l'IGRD aux établissements avant les vacances scolaires.

Vote ABSTENTION : 6 FSU et 1 SGEN, POUR : 2 UNSA et 1 SGEN

11 - NOUVEAU CALENDRIER DE RECRUTEMENT DES DETACHES DE L'ENSEIGNEMENT, D'EDUCATION ET D'ADMINISTRATION

Selon la Directrice Générale, ce nouveau calendrier a été élaboré pour sécuriser les détachements sollicités par l'AEFE. Actuellement 79% sont demandés avant le 31 mars, l'objectif est de parvenir à 100%. En avançant les CCPL à décembre, l'AEFE escompte que les détachements seront demandés en janvier, et en cas de recours réglés avant mars. L'idée est de ne pas être en retard sur les demandes de détachements directs auprès des établissements partenaires.

Résumé de la proposition:

<i>N = année de la rentrée scolaire</i>	actuellement	projet
déclaration des postes V ou SV	oct N-1	mai N-2
CSA	déc N-1	juin N-2
publication des postes	janv N	octobre N-1
CCPL	mars N	décembre N-1

Autrement dit, pour la rentrée 2026 :

- les collègues devront déclarer leur poste vacant ou non en mai 2025
- la publication des postes se fera en octobre 2025
- les CCPL de recrutement auront lieu en décembre 2025.

Pour la FSU, personne n'y gagne et tout le monde y perd !

Les personnels y perdent le droit du "suivi de conjoint" : pour les conjoint·es de D1 encadrant·es, de D2 formateur·trices, pour les conjoint·es du MEAE, ne plus recruter en mars, c'est-à-dire peu après le résultat des recrutements de ces fonctionnaires, va empêcher de faire valoir le droit au "suivi de conjoint·e". En effet, les résultats des CCPL de recrutement des D3 (poste d'enseignement et d'éducation) auront lieu avant le résultat du recrutement des D1 et D2 !

La DRH explique que ces personnels pourront exercer en recrutement local pendant un an. **Pour la FSU, c'est méconnaître la dimension "couple et familiale" d'une expatriation. Cela va dégrader l'attractivité déjà érodée, des postes à l'AEFE !**

Les établissements y perdent en agilité RH. On leur demande de publier des postes peu après la rentrée scolaire pour la rentrée suivante. Or les besoins de la rentrée suivante ne sont pas encore finement opérés à ce stade précoce, et pas finalisés, les structures de classes ne sont pas établies. **Comment est-ce possible de prévoir autant à l'avance l'évolution des effectifs ainsi que l'ouverture/ fermeture d'un ou plusieurs postes?**

Les établissements sont mis en difficulté. En effet, **l'AEFE déconnecterait son calendrier de recrutement des calendriers de la mobilité du MEN** : les résultats du mouvement interacadémique sont en mars, ceux des réintégrations, et des postes spécifiques en février-mars, et enfin ceux des candidatures en collectivités d'outre-mer...

Aujourd'hui, grâce au recrutement en mars, lorsque des postes se découvrent du fait de ces mouvements, les établissements disposent début mars ou mi mars encore d'un vivier de candidat·es. Ils peuvent donc pourvoir aux postes.

Demain, puisque les CCPL se seraient tenues en décembre, les viviers de candidat·es seraient taris en mars, alors que de nombreux postes "apparaîtront" suite aux résultats des mouvements du MEN. **Les établissements seront alors confrontés à des postes se découvrant tardivement en mars, sans viviers de candidats.** Ces postes seront ensuite publiés tardivement, les CCPL se réuniront encore plus tardivement qu'avec le calendrier actuel. **Conséquence : les réponses positives aux demandes de détachements seront bien plus aléatoires car postérieures au 31 mars.**

Pour la FSU, il est incompréhensible que l'Agence se mette dans une situation aussi fragile car tout l'édifice mis en place depuis des années tombe et le calage du calendrier AEFÉ sur celui des établissements partenaires est intenable. L'AEFE doit conserver son propre calendrier et plutôt travailler à obtenir la priorité en tant qu'opérateur public.

vote CONTRE : 6 FSU - POUR : 2 UNSA et 2 SGEN

12 - MISSIONS ET ATTRIBUTION DES INSTITUTS RÉGIONAUX DE FORMATION

Cette version résulte d'échanges fructueux entre la DDAR et les organisations syndicales, les remarques de la FSU ont été entendues et prises en compte. Les chef·fes d'établissement informeront chaque année les personnels du fonctionnement de l'IRF, et lors des années d'élections (tous les deux ans) présenteront les instances où les élu·es en CE et cellule de formation continue élisent les représentant·es des personnels.

Vote : POUR à l'unanimité

13 - CARTE DES EMPLOIS 3ÈME PHASE 2025-2026

Cette carte des emplois est **catastrophique : un solde de 101 postes fermés partout dans le monde.** Le réseau et les personnels paient le prix fort des réductions budgétaires. Tout cela

alors que les postes en Centrale explosent, 25% de postes en plus depuis 2022, essentiellement dédiés au développement du réseau donc au profit des partenaires.

Malgré les explications de l'Agence, qui insiste sur les contraintes budgétaires,...

...c'est le cœur du métier de l'AEFE qui est visé : ce sont les acteurs pédagogiques qui en sont les principales victimes.

Tout cela au nom d'un budget non voté, ni même débattu au Parlement.

Pour le détail par pays et par degré, consulter le document carte des emplois dans l'article consacré au CSA du 18 décembre 2024.

Vote : CONTRE à l'unanimité

14 - QUESTIONS DIVERSES FSU

Bornage des détachements

La première vague de départs imposés des détaché·es sur mission d'enseignement et d'éducation recrutés en 2019 interviendra en fin d'année scolaire 2024-25. Le couperet des 6 années de détachement est au détriment à la fois des personnels et de la stabilité des équipes, comme le montre le dernier rapport social unique de l'opérateur. Comment l'Agence répond-elle à la demande des personnels et intervient-elle au niveau du MENJ pour débloquent urgemment cette situation ?

Réponse :

Il convient en premier lieu de préciser que très peu de détachés seront concernés par le bornage des 6 ans en fin d'année scolaire 2024-25.

En deuxième lieu, il sera rappelé que le bornage est prévu par les lignes directrices de gestion du MEN, administration d'origine, seule compétente pour accorder ou non les détachements et leurs renouvellements. Le détachement n'étant pas de droit.

En troisième lieu, l'AEFE transmettra les demandes de renouvellement des agents atteignant 6 ans de détachement, ces derniers pouvant solliciter aux termes de la note du MEN, une dérogation, à cette durée qui peut être portée à neuf années scolaires consécutives.

Un courrier expliquant la demande de dérogation sera envoyé par l'agent à la DRH de l'AEFE, qui transmettra au Ministère de l'Education nationale.

La FSU maintient la ligne qu'elle suit depuis 2019 : elle **revendique la fin du bornage des détachements, et a minima dans un premier temps l'accord par le MEN de la dérogation des 9 ans** pour tous ceux qui la demandent.

Avantage familial

Les problèmes relatifs à l'avantage familial s'accumulent dans le réseau. De nombreux personnels détachés subissent le décrochage de l'avantage familial par rapport aux frais de scolarité, amorcé depuis quelques années. En continuant de scolariser leurs enfants, les familles concernées perdent des sommes de plus en plus importantes par an, parfois 1000€ par enfant, soit 15 000€ sur une scolarité complète.

La FSU est intervenue à plusieurs reprises pour une réforme du dispositif et jusqu'alors l'Agence s'y refuse. Toutefois la situation ne peut plus durer et par ailleurs des collègues ont été menacés de représailles y compris envers leurs enfants, ce qui est tout à fait inadmissible.

Le décret qui a mis en place l'avantage familial avait précisément pour objectif de permettre aux personnels concernés, a minima, de couvrir ces frais, dont le montant constitue d'ailleurs le repère pour la fixation de l'AF. La FSU plaide depuis longtemps pour une réforme de l'avantage familial qui garantirait une prestation équitable et adaptée aux besoins des personnels détachés à l'AEFE. Nous sommes également en attente de retours suite à l'envoi d'exemples de calcul envoyés à la Direction de l'Agence. Peut-on avoir un point précis sur l'avantage familial et connaître les propositions de l'Agence pour débloquer les situations tout en mettant un terme à ces injustices flagrantes ?

Réponse :

En l'état actuel de la réglementation, l'Agence ne peut pas remédier au décalage entre le montant versé aux agents au titre de l'avantage familial et le montant versé par les agents au titre des frais de scolarité : l'avantage étant considéré comme un élément de rémunération, l'application des prélèvements sociaux reste obligatoire.

Les tutelles (MEAE et Direction du budget) sont parfaitement informées de cette problématique mais aucune solution n'a, à ce jour, été envisagée. Il n'appartient pas à l'opérateur de compenser les prélèvements sociaux.

Concernant l'étude d'une réforme de l'avantage familial initiée en 2023, la Directrice générale a souhaité suspendre ce projet, en considérant qu'il réduira l'attractivité des postes de personnels d'encadrement et de formation, dès lors que la réflexion doit être menée à budget constant. Dans le contexte actuel d'économies sollicitées par le gouvernement, il ne semble pas possible de poursuivre cette réflexion. De plus, la Directrice générale considère qu'une prise en charge de la scolarité fléchée en lieu et place d'un accessoire de rémunération interroge sur la liberté de choix éducatif des parents.

La FSU constate que la réponse de l'Agence n'évolue pas sur cette question fondamentale. Les arguments contenus dans cette réponse ne sont pas à la hauteur des responsabilités de l'opérateur public: le contexte budgétaire ne suffit pas pour s'en défaire ! **La FSU demande que ce dossier soit rouvert.**

AESH

La FSU revendique sinon un "statut" des AESH, du moins un cadrage. Leur fonction indispensable doit, localement, être reconnue par une place spécifique et des garanties de droits sociaux (retraites, congés...), de droits salariaux (place dans les grilles, référence au droit local), ainsi que des exigences en termes de recrutement (extrait de casier judiciaire par

exemple). Les enjeux sont à la fois la résorption de la précarité et des inégalités d'emploi, mais aussi la sécurité des enfants et des établissements.

L'Agence avait d'ailleurs annoncé à l'OBEP du 26 juin 2024 qu'un cadrage était en cours d'élaboration. L'inclusion ne doit pas se limiter à un simple affichage, elle recouvre une réalité, donc celle des contrats des AESH. Il y a une responsabilité des établissements dans lesquels interviennent les AESH.

Quelle réponse peut apporter l'Agence à la demande la FSU de la tenue d'un groupe de travail afin de travailler sur un contrat-type donnant quelques grands principes à respecter pour l'emploi d'AESH au sein des établissements du réseau AEFÉ (comme ceux de la circulaire n°515 sur les personnels de droit local) ? Les résultats des travaux de ce groupe de travail pourraient être présentés à l'OBEP de juin 2025 pour une mise en application en septembre 2025.

Bourses AESH

Question FSU : afin d'obtenir une bourse pour un-e AESH, le dossier exige que les demandeurs soient radiés de la CAF. Or, cette bourse n'est pas liée aux conditions de ressources et les collègues en poste en Europe perçoivent toujours une allocation provenant de la CAF mais qui n'est pas liée au handicap de leur enfant. L'Agence peut-elle confirmer que ce document de radiation de la CAF est obligatoire pour constituer le dossier de demande de bourses pour une AESH? Si oui, d'où vient cette obligation et comment expliquer que les demandeurs hors zone Europe n'aient pas à fournir les mêmes pièces à leur dossier?

Réponse :

L'AEFE confirme qu'un certificat de radiation de la Caisse d'allocations familiales (Caf) est nécessaire à la constitution d'un dossier qui permet l'instruction d'une demande d'aide au financement d'un accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH). Les documents constitutifs du dossier sont listés par l'instruction relative à l'aide au financement d'un AESH au bénéfice des enfants français résidant à l'étranger, en application de l'article L. 452-2 du Code de l'éducation. La procédure nécessite un réexamen au regard de la situation européenne.

Suite à l'intervention de la FSU, l'Agence assure qu'elle va faire le nécessaire pour résoudre ce problème et ainsi corriger ce manque de vigilance.

Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires dans les établissements d'enseignement français à l'étranger

Lors du CSA du 5 juin 2024, la FSU a demandé de rappeler que la note, établie par les expert-es de l'AEFE, s'impose aux établissements, car elle devient trop souvent le sujet d'un conflit avec les parents d'élèves. Il s'agit d'éviter que des cheff-es d'établissement n'imputent aux personnels les contraintes qui président à l'élaboration des calendriers. La Directrice générale avait confirmé que cela serait rappelé. L'Agence peut-elle nous confirmer que cela a été évoqué lors du séminaire des partant-es et qu'un rappel a été effectué auprès de toutes les

directions des établissements du réseau, et si oui, à quelle date ?

Réponse :

La circulaire annuelle sur l'organisation du temps scolaire et l'élaboration des calendriers scolaires dans les établissements d'enseignement français à l'étranger a été adressée au réseau le 9 octobre 2024 (circulaire n°0701 du 01/10/24). Son envoi a été doublé par une NDI concomitante en direction des postes diplomatiques. Dans le cadre des échanges réguliers entre l'AEFE et les chefs d'établissement, en séminaire des partants, mais aussi lors des séminaires de zone, le caractère impératif de ces consignes et des principes applicables à l'exercice calendaire est régulièrement rappelé.

Ce sujet est également évoqué lors du séminaire de rentrée des inspecteurs, qui regroupe IA-IPR et IEN juste avant la rentrée scolaire. Ce temps permet de sensibiliser notamment les nouveaux IEN aux contraintes de cet exercice auquel ils sont les premiers confrontés.

Enfin, la DEOF intervient systématiquement auprès des établissements et des postes diplomatiques lorsqu'elle est saisie de difficultés locales, ce qui n'arrive que rarement, et de manière très circonstancielle.

Revalorisation des PDL au Maroc

Concernant la revalorisation des PDL des EGD du Maroc, les organisations syndicales ont quitté la réunion de dialogue social de début novembre après l'annonce d'une revalorisation de 0.2%. Un préavis de grève a été déposé du 25 au 29 novembre, en effet le rendez-vous avec la COCAC du 13 novembre n'a pas permis de faire avancer le dossier. Que compte faire l'Agence pour prendre réellement en compte la juste revalorisation des personnels de droit local dans les EGD du Maroc?

Réponse :

Lors de la réunion de dialogue social présidée par Mme la Conseillère de coopération et d'action culturelle adjointe, en présence des chefs de pôles, des secrétaires généraux et des représentants des organisations syndicales qui a eu lieu le vendredi 18 octobre 2024, une évolution du point d'indice de 0.2% a été proposée. Elle succède aux évolutions suivantes :

2024	2023	2022	2021	2020	2019
1,00	2,50	1,40	0,70	0,50	1,20

Cette évolution du point d'indice a pour fondement la réalité financière de plusieurs pôles placés

dans l'incapacité d'aller au-delà de cette augmentation. Nous précisons que cette évolution est supérieure à celle des fonctionnaires : elle est deux fois plus importante sur les 10 dernières années que le point d'indice des fonctionnaires : +12% contre + 6% entre 2015 et 2024.

L'AEFE confirme cette réalité et maintient cette augmentation du point d'indice. Elle veille également à ce que soit engagée très rapidement une réflexion pour travailler sur un tendancier d'évolution du point d'indice sur 3 ans (en phase avec le tendancier d'augmentation des frais de scolarité discuté avec les parents).

Tracer cette perspective permettra également de fixer des priorités et de donner de la visibilité aux acteurs concernés en gardant à l'esprit que le contexte économique et ses aléas sont susceptibles de remettre en question les perspectives fixées.

L'AEFE rappelle que de très fortes évolutions de la masse salariale ces cinq dernières années ont été actés dans les différents pôles. Cette forte augmentation est à corréliser avec une hausse des effectifs pour deux pôles (Tanger et Marrakech) mais aussi avec une baisse des effectifs pour les trois autres pôles (Rabat, Meknès et Casablanca).

Il convient d'ajouter que les PDL des EGD du Maroc ont obtenu d'autres leviers de valorisation de leur salaire ces derniers années (au-delà de l'évolution du point d'indice) :

- Passage de 80% à 85% de l'exonération des frais de scolarité en 2022*
- Augmentation de la prime de l'Aïd de 1750 à 2000 dirhams en 2023*
- Création d'une prime panier à hauteur de 4200 dirhams/an pour les catégories de PDL les moins bien valorisées en 2024*
- Refonte des grilles d'une partie des personnels en 2024 (les autres grilles à venir)*

Pour la FSU, la proposition de "revalorisation" à 0,2% ne correspond à rien ou presque. Au-delà du cas marocain, c'est un problème systémique qui se pose : l'AEFE doit mieux gérer les conditions de travail et de rémunération des personnels de droit local dont le nombre explose. **Elle ne peut pas tout renvoyer au droit local, elle doit apporter un mieux-disant.**

Mali et Burkina

Quelles dispositions ont été mises en place pour éviter la double imposition des personnels en poste, suite aux suspensions des conventions fiscales bilatérales entre la France et le Mali, entre la France et le Burkina Faso ?

Réponse :

Le gouvernement français a pris acte de la décision unilatérale de suspension des conventions fiscales tendant à éliminer les doubles impositions entre la France et le Burkina Faso, le Mali et le Niger, à compter respectivement du 8 novembre 2023, du 5 mars 2024 et du 5 juin 2024 pour les ressortissants français (Avis publiés au Journal officiel du 21 juin 2024).

Cette décision impactait lourdement les personnels français détachés de l'AEFE dans les

établissements scolaires de ces pays où ils acquittaient leur impôt localement conformément à ces accords. Concrètement, cela s'est traduit depuis le mois de juillet 2024, pour les personnels détachés par une double imposition, exigible par l'application des textes tant locaux que français.

L'AEFE a été dans l'obligation de prendre en compte la nouvelle situation fiscale de ses personnels enseignants. Depuis juillet 2024, les personnels détachés dans des établissements d'enseignement français au Burkina Faso et au Mali ont été soumis aux prélèvements sociaux (CSG-CRDS) et au prélèvement à la source de l'impôt sur leur revenu en France.

Suite aux démarches conduites par la mission des conventions et de l'entraide judiciaire de la direction des Français de l'étranger (DFAE) au sein du MEAE et par l'Agence comptable principale de l'AEFE auprès de la DGFIP et du SLF:

- Concernant le Burkina Faso, dès l'avis de la direction de la législation fiscale rendu, l'imposition en France a été stoppée sur les rémunérations, conduisant à l'arrêt du prélèvement de l'imposition à la source et de la CRG-CRDS sur la paie de novembre.

- Concernant le Mali, les services de l'Agence sont en lien avec l'URSSAF et les services des finances publiques sur le reversement des prélèvements effectués au titre de l'imposition à la source et de la CSG-CRDS.

La FSU relaie l'inquiétude des collègues sur les remboursements qui n'ont pas encore été effectués. L'Agence n'a pas de visibilité sur une date, mais ils seront bien réalisés.

Angola

Conformément aux engagements pris par le Directeur adjoint lors du CSA du 4 juin 2024, l'AEFE peut-elle présenter un état des lieux de la situation au lycée français de Luanda quant à la gouvernance, au dialogue social et au fonctionnement de l'établissement ?

Réponse :

Une mission conseil par l'IEN et par l'IA-IPR s'est tenue du 15 au 18 octobre 2024.

Une rentrée très sereine, effectuée dans un établissement qui présente de très bonnes conditions de travail : climat scolaire et social apaisé, un plan stratégique de développement bien défini, une meilleure communication, une situation financière qui tend à s'améliorer, sont les conclusions synthétiques de cette mission.

Le poste diplomatique qui est très attentif à la situation du lycée confirme que tout se passe depuis septembre dans les meilleures conditions possibles ; la confiance et le dialogue sont revenus.

Dakar

Suite au mouvement social sans précédent au lycée français de Dakar, quelles actions l'AEFE a-t-elle engagées pour mettre l'établissement en conformité avec le droit local et avec ses

propres textes ?

Réponse :

L'établissement est en accord avec le droit du travail sénégalais puisque les contrats de travail ont tous été visés par l'Inspection du travail. L'essentiel des principes de la circulaire 515, qui n'est pas créatrice de droit, est respecté.

Les revendications du personnel ont été entendues et pour certaines prises en compte :

- Régularisation prime d'ancienneté en cours de résolution*
- Propositions d'évolutions de rémunération*
- Etude en cours pour changement d'Institut de Prévoyance Maladie qui sera présentée la semaine du 9 décembre*

Un accord doit encore être formalisé pour répondre à la saisine de l'Inspecteur du travail par les délégués du personnel. C'est en cours. L'AEFE a demandé au Chef d'établissement de renouer un dialogue social apaisé au sein de l'établissement. Il apparaît que les représentants du personnel ont décidé de mettre fin au mouvement de grève.

La FSU dénonce cette réponse irénique qui n'a qu'un lointain rapport avec la réalité. En fait de régularisation des primes d'ancienneté, le lycée fait face à une procédure judiciaire, seul moyen des collègues pour faire avancer les choses. Quant aux propositions sur les rémunérations ou la prévoyance maladie, ce ne sont que des reculs ! Le mouvement de grève massif sur plusieurs semaines ne semble pas avoir été entendu. Tout le monde y perd.

Fonctionnement des IRF

Dans les Instituts régionaux de formation, les membres des instances regrettent de ne pas toujours disposer des documents indispensables pour accomplir leurs missions. Il s'agit en particulier des comptes-rendus des Cellules de formation continue de chaque établissement de leur zone, qui ne sont souvent pas mis en ligne sur la plateforme Atena, et donc pas communiqués à l'IRF. Afin de pouvoir, par exemple, élaborer et évaluer les plans régionaux de formation, ils devraient aussi avoir accès aux deux types d'évaluation (à chaud et à froid) des formations par les stagiaires. L'Agence peut-elle veiller à ce que les membres des instances de l'IRF puissent disposer de tous les documents afin d'assurer leurs rôles ?

Réponse :

Atena, outil de gestion de la formation des personnels de l'EFE a été mis en place parallèlement à l'installation des instituts régionaux de formation, en appui du fonctionnement de ces derniers. Ce tournant majeur induit une nouvelle organisation et un pilotage effectif de la formation, qui a permis d'accompagner le passage progressif des anciennes zones de mutualisation vers les IRF, d'un système de collecte et traitement de données propres à chacun vers une harmonisation des pratiques autour d'un outil commun. L'acculturation est progressive, l'outil Atena étant en évolution constante avec le développement régulier de nouveaux modules

permettant de répondre aux exigences du terrain. Ainsi, la fonctionnalité relative à l'évaluation « à chaud » des actions de formation n'a vu le jour qu'en septembre 2023. On dénombre depuis 2 490 évaluations à chaud réalisées par les stagiaires et 751 par les formateurs du réseau. Les synthèses des évaluations à chaud des stagiaires sont disponibles dans les tableaux Agence sur Atena. On les retrouve soit par cumul ou par classement. Les synthèses des évaluations à froid seront disponibles sur Atena dès qu'elles seront déclenchées. Les membres du CPS ont désormais accès aux évaluations à froid ou à chaud. En devenant plus systématiques, ces évaluations permettront de commencer à dresser un bilan qualitatif des plans de formation, mais pas avant le terme du plan de formation de l'année 2024-2025.

Nous appelons toutefois l'attention sur le fait qu'il convient de respecter les échelles de présentation des résultats. Pour les comparaisons « monde » comme public cible, les résultats présentés lors des instances des IRF doivent dégager les grandes lignes, les invariants en lien avec les axes prioritaires décrits dans la note d'orientation stratégique de la formation des personnels du réseau de l'enseignement français à l'étranger.

Pour les contenus plus fins, Atena permet le dépôt de documents comme les projets d'établissement ou encore les comptes-rendus des instances (CFC, CPS et CAAF), selon une trame unique qui en facilite la lecture et l'analyse par les IRF et l'Agence.

Ce suivi est d'autant plus nécessaire au regard de la place de la formation dans la procédure d'homologation. Les établissements sont donc encouragés à travailler une stratégie d'établissement dans le domaine de la formation, formalisée dans des documents ad hoc. Les inspecteurs et les inspectrices rappellent régulièrement, lors des séminaires de zone, des instances ou des réunions de préparation, l'utilité de s'approprier l'outil de gestion des IRF pour un pilotage et une analyse optimale en zone. Il convient de rappeler l'importance et le sens donné à cette nouvelle acculturation autour de la data, de son traitement et de son analyse au service du pilotage de la formation et du réajustement de notre offre de formation au regard de l'analyse dégagée par les évaluations.

Toutes les étapes de l'ingénierie de formation doivent trouver écho à travers l'acculturation des acteurs. Des webinaires réguliers, hebdomadaires sont organisés par le Bureau de la formation et de l'innovation (BFI) pour les différents acteurs de l'IRF et des établissements, ils permettent de rappeler l'importance de s'engager dans cette démarche d'ingénierie de formation à travers son outil de gestion Atena.

Agora

En lien avec la carte des emplois, quelle sera la nouvelle organisation/architecture de l'équipe, et quelles sont les conséquences en terme de nombre de postes, d'implantation dans l'organigramme et de type de contrat ? Combien de postes seront fermés au total dans le réseau ? La restructuration d'Agora va-t-elle en changer les missions, et quelles sont ces missions ?

Réponse :

Au 1er janvier 2025, 5 postes sont créés au siège de l'AEFE, au sein de la direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation (DEOF) qui reprend fonctionnement le pilotage et la gestion du dispositif AGORA et de ces projets. Ces créations sont réalisées par redéploiement de postes dans le réseau :

- Un adjoint au chef du bureau parcours des élève et orientation (BPEO)*
- Un chargé de de projet numérique (BPEO)*
- Deux gestionnaires AGORA (mobilité / scolarité) (BPEO)*
- Un chargé ou une chargée de projets pédagogiques, communication et événements au sein du bureau des événements et de la valorisation du réseau (BEVR)*

Le recrutement s'effectuera selon les mêmes conditions que les autres agents du siège en détachement sur contrat.

Il est rappelé que dans son format antérieur, la plateforme AGORA était armée par une équipe de 8 personnes, réparties entre Madrid, Bruxelles et Berne.

Dans sa nouvelle organisation, la plateforme AGORA sera rattachée au bureau parcours des élèves et orientation, tout en demeurant en gestion partagée, pour sa partie événementielle, avec le bureau des événements et de la valorisation du réseau.

Le 1er poste de chargé de projet numérique (catégorie A) positionné au sein du BPEO assurera le suivi technique et opérationnel de la plateforme (rédaction de cahier des charges, évolutions fonctionnelles sur l'application et la plateforme, recettage, documentation etc...).

Les 2 gestionnaires (catégorie B) assureront l'organisation des temps forts du calendrier annuel AGORA (semaine des EDS, du développement durable, de l'orientation, de l'enseignement supérieur français / étranger...) ainsi que le programme ADN mobilités (échanges entre élèves de 2nde).

Placé en supervision de ces trois agents, l'adjoint au chef du bureau pilotera notamment les relations (juridiques, financières, fonctionnelles) avec le prestataire technique en charge du développement de l'outil ainsi que le prochain appel d'offres qui sera requis par la poursuite de l'exploitation de la plateforme. Il assurera également les relations avec les établissements d'enseignement supérieur dans le cadre de la recherche de partenariats de visibilité sur la plateforme.

Côté BEVR, le chargé ou la chargée de projets pédagogiques, communication et événements (cat. A) assurera la production de tous les outils de COM liés à AGORA, ainsi que la gestion des programmes d'échanges distanciels ADN Demain Durable et Demain Durable junior.

A noter que le programme ADN Demain Durable nécessite d'être repensé, tandis que sa version Junior vient d'être relancée par l'AEFE au titre de l'année 2024-2025, hors application faute de disposer pour l'heure des équipes dédiées visées par ces recrutements.

Ces 5 créations, qui se substituent donc à 8 ETP, permettront en outre, par mutualisation des tâches, de renforcer le BEVR qui pilote beaucoup d'événements à fort rayonnement avec une équipe très réduite, et au BPEO de renforcer le pilotage de l'offre d'enseignement, de la certification, des événements autour du programme de bourses France Excellence-Major et notamment l'animation du réseau des anciens FEM.

Aujourd'hui, ces deux bureaux fonctionnent avec le renfort de vacataires et ne peuvent absorber de nouvelles missions sans reconsidérer leur format pérenne.

Les principales missions d'AGORA ne seront pas affectées par la mesure de réorganisation.

AGORA conserve sa vocation originelle d'outil favorisant la mise en relation des élèves et jeunes anciens élèves du réseau, dans le cadre d'un forum administré et modéré depuis l'AEFE, et rythmé par des temps forts ou des événements organisés depuis l'Agence.

Les dispositifs qui ont fait la réputation d'AGORA seront naturellement perpétués, au premier chef ADN Mobilités, suspendu provisoirement en 2024-2025 le temps d'achever les développements et les recettes impulsés par l'équipe précédente.

Le dispositif ADN Demain Durable est appelé à renaître sous un nouveau format qui reste à déterminer, tandis que la déclinaison Junior est maintenue dès la présente année scolaire, avec un repositionnement des apprentissages en lien avec l'Education au développement durable au cœur des projets des classes candidates.

Cet exemple illustre d'ailleurs concrètement le sens du rattachement d'AGORA à la DEOF et la volonté de replacer la plateforme au service des parcours des élèves. La DEOF envisage à ce titre plusieurs pistes d'évolution d'AGORA, visant par exemple à ouvrir un espace dédié aux boursiers FEM, un espace spécifique pour les échanges autour du BFI, ou encore le développement de rubriques orientation descriptives des systèmes d'enseignement supérieur étrangers, etc...

La Directrice Générale, interrogée par la FSU, précise que **tous les postes Agora dans le réseau sont en voie de fermeture.**

Compte rendu rédigé par

*Christine Berton, Clémence Chaudin, Anthony Deltour,
Alessandra Diakhate, Michaël Faugeron, Sophie Harif,
Isabelle Hélène, Franck Pajot, Jean-Michel Smoluch,
Patrick Soldat, Sébastien Ville*

