



COMITÉ TECHNIQUE DU 15 FEVRIER 2023 COMPTE RENDU

QUESTIONS DIVERSES DE LA FSU

Recrutement des détachés sur des postes d'enseignement

Pouvez-vous nous préciser la procédure mise en place et les documents transmis pour répertorier les 64 personnels ayant postulé en vain lors de la campagne de recrutement des résidents 2022 et autorisés à postuler de nouveau pour la campagne à venir ? Pourquoi plusieurs collègues ayant bien postulé en 2022 se voient refuser de le faire en 2023 au prétexte qu'ils ont renouvelé leur détachement alors que l'ensemble des collègues concernés ont fait de même ?

Lors de la dernière campagne de renouvellement de détachement, les agents avaient été interrogés sur leur souhait de mobilité dans un autre pays pour la rentrée. Il s'agissait de recenser ceux qui avaient besoin d'un délai exceptionnel dans l'attente de la parution du nouveau décret permettant un recrutement de résident(e)s hors du pays.

Le 21 mars 2022, les gestionnaires pays ont interrogé tous les agents qui avaient mis en attente leur demande de renouvellement de détachement. Il leur était demandé d'indiquer si l'attente était due :

- à leur participation au mouvement France, à une demande de détachement hors AEFE ou autre ;
- ou au résultat de la CCPL d'un établissement AEFE.

Si l'agent donnait la réponse « b », il était

précisé que la DRH reviendrait vers eux ultérieurement pour un complément d'information.

Le 3 mai 2022, un second mail a été adressé à tous les agents qui, à cette date, n'avaient pas demandé la transmission de leur demande de renouvellement de détachement à leur administration d'origine. Ils ont été interrogés sur leur souhait de réintégrer ou transmettre leur demande à leur administration. Si le 2ème choix était fait, la DRH s'engageait à demander au MENJ la possibilité pour ces agents de candidater sur un poste du réseau à la rentrée 2023 bien qu'ils soient en cours de mission. A partir de ce 2ème mail, une liste a été constituée recensant tous les agents ayant demandé leur renouvellement de détachement mais souhaitant candidater sur un poste du réseau à la rentrée 2023.

Cette liste a été communiquée au MENJ et les agents ont reçu un courrier à présenter avec leur candidature pour que cette dernière soit recevable.

La FSU remercie l'Agence pour cette réponse éclairante, elle constate cependant un déficit d'information des collègues : ceux qui ont renouvelé entre fin mars et le 3 mai ne l'ont pas fait en connaissance de cause. Sur le fond ils sont dans la même situation que les collègues qui ont maintenu leur demande de mise en stand by, ils l'ont fait sous la pression de leurs établissements. Le DRH estime malgré tout que toutes les informations sont parvenues aux personnels en temps et en heure.

Arabie Saoudite

Les personnels détachés doivent payer les frais de scolarité en monnaie locale ce qui engendre des frais de change. Serait-il possible de payer ces frais en euros comme cela se fait dans certains pays ?

Comme de nombreux pays, l'Arabie Saoudite est touchée par l'inflation. Elle a un impact sur le taux de change. Aujourd'hui 1 euros vaut 4,05 Rials saoudien – mi-novembre sa valeur était inférieure, 1 euros valait 3,75 rials saoudien.

L'Euro semble aujourd'hui, comme ailleurs dans le monde, s'apprécier et de ce fait être

moins en défaveur des personnels résidents. Le taux est aujourd'hui revenu au niveau de juin 2022.

Dans le cadre de sa politique anti-corruption et anti-blanchiment d'argent, le Royaume Saoudien tient à contrôler les flux d'argent vers l'étranger et en provenance de l'étranger. Les transferts de devises sont donc sous contrôle et leur autorisation en est limitée.

Nous transmettons cette demande à l'organisme gestionnaire de l'établissement qui reste décisionnaire des modalités de paiement des frais de scolarité dans le cadre de la loi saoudienne.

Tunisie

Pas de réponse

Pour les enseignants résidents, les titulaires se plaignent de la difficulté pour rapporter des euros de France. Les frais bancaires sont énormes. Lors des périodes où il faut payer les impôts, certains se retrouvent en difficulté pour échanger une partie de leur salaire, car nous sommes payés uniquement en euro. Est-ce que l'Agence peut rouvrir un service permettant de pallier ce problème ?

Pour les contrats locaux français : certains collègues souhaiteraient être payés une partie de leur salaire, en euro. En effet, ils ont des enfants étudiant à l'étranger et apparemment comme ils travaillent dans une école française, en lien avec l'ambassade, ils pourraient être payés (une partie de leur salaire) en euros. Est-ce que vous pouvez nous éclairer sur ce point ?

La deuxième partie de la question recevra une réponse ultérieure car l'Agence n'était pas en mesure d'y répondre à l'occasion de ce CSA.

Afrique du Sud

Pourrions-nous avoir un point de situation des collègues au regard de la loi locale sur la question des visas et de leur renouvellement, notamment à l'approche du 31 mars 2023, date à partir de laquelle tous les collègues en attente de visa ou renouvellement ne pourront plus sortir du pays sous peine d'en être bannis pour plusieurs années ?

A Johannesburg

La nouvelle EEMCP2 de SVT, est en attente de son visa. Elle a déposé sa demande le 13 juin 2022. Elle assure son travail en distanciel et le lycée Jules Verne s'est organisé pour que les élèves soient encadrés sur place durant les cours en distanciel.

Le lycée, le secteur, le poste et le MEAE sont en contact régulièrement sur ce dossier. Le poste et le MEAE interrogent l'ambassade d'Afrique du Sud à Paris aussi régulièrement que la courtoisie professionnelle le leur permet. Aucun point de blocage n'a été identifié, la procédure suit son cours.

Au Cap

Deux professeurs des écoles et un enseignant du second degré sont en difficulté avec la nouvelle procédure du Department of Home Affairs (DHA) relative au personnel sans visa permanent.

L'administration sud-africaine demande aux personnes qui souhaitent renouveler leurs visas d'effectuer leurs démarches de renouvellement dans les 4 mois qui précèdent l'expiration du visa précédent.

Malheureusement, le DHA n'arrive plus à traiter en temps et en heure les demandes.

Il a autorisé jusqu'au 31 mars 2023 les demandeurs à rester sur le territoire malgré un visa expiré, sous réserve d'avoir la preuve de dépôt de la demande de renouvellement. Après cette date, ils courront le risque d'être interdits d'entrer en Afrique du Sud s'ils quittent le territoire sans visa renouvelé.

Le lycée, le secteur, le poste et le Ministère sont en contact régulièrement sur ce dossier. Le poste sollicite régulièrement le DHA avec la liste actualisée des demandeurs de visas en Afrique du Sud. Il estime vraisemblable que les dossiers déposés bénéficieront à nouveau d'une prolongation d'autorisation de rester sur le territoire avec le risque pour les demandeurs d'y rester jusqu'à la décision officielle. Mais il

n'a aucun moyen d'en être assuré. Le poste diplomatique est bien évidemment mobilisé pour obtenir ce renouvellement avant cette échéance.

La FSU intervient pour revenir sur la réponse de l'Agence qui ne rassure pas du tout les collègues. En effet ceux-ci ne doivent la légalité de leur présence sur le sol sud-africain et leur liberté de mouvements qu'à l'extension émise par le Home Affairs Sud-africain, qui est valide jusqu'au 31 mars 2023. Qu'en sera-t-il après cette date ?

Pour le DG cette situation est le résultat d'un durcissement de la politique de l'Afrique du Sud vis-à-vis des ressortissant-es étrangers. Il assure être pleinement mobilisé, avec le poste diplomatique, pour régler cette question.

RéflexeS

Suite aux nombreuses informations concernant l'AEFE et les missions du directeur diffusées par la plate-forme RéflexeS sur les réseaux sociaux, suite à la participation d'agents en nombre non négligeable de l'AEFE aux "RDV Réflexes", pouvez-vous clarifier les liens qui unissent l'opérateur public et cette plateforme d'initiative privée RéflexeS ?

Créée par la sénatrice Cazebonne (Renaissance) en décembre 2021 et parrainée par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ainsi que par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, la plateforme collaborative RéflexeS est dédiée à l'enseignement français à l'étranger. Elle a vocation à faire dialoguer tous les acteurs de l'enseignement français à l'étranger (parents, élèves, personnels, opérateurs, institutions) que ce soit dans le réseau homologué ou les dispositifs complémentaires (FLAM, Label Franc-Education).

Dans ce cadre, l'AEFE, en tant qu'opérateur

du MEAE, communique des éléments d'information utiles qui permettent notamment aux utilisateurs d'être redirigés vers le site internet de l'Agence. Elle n'a aucun lien contractuel avec la plateforme RéflexeS. Par ailleurs, l'AEFE participe aux webinaires organisés dans la mesure où ils lui permettent d'expliquer, de valoriser, voire de défendre, sa politique et les actions de l'Agence. Ainsi, l'AEFE a pris part aux trois premiers RV RéflexeS, sur les conditions de la rentrée (septembre 2022), le développement du réseau (novembre 2022) et l'orientation des élèves (janvier 2023). Elle participera au webinaire du 16 mars consacré à l'inclusion scolaire et au bien-être des élèves à besoins éducatifs particuliers, ce qui lui permettra notamment d'expliquer le rôle de l'Observatoire pour les élèves à besoins éducatifs particuliers (OBEP).

L'AEFE est prête à participer à des webinaires organisés par d'autres parlementaires sur des sujets touchant aux enjeux de l'EFE, comme celui organisé en janvier dernier par la sénatrice Mélanie Vogel (Ecologiste) sur la transition écologique et l'EFE3D.

Grève

Certain.es chef.fes d'établissement embauchent des vacataires lorsque des enseignants sont en grève, ce qui est inacceptable. L'Agence rappelle-t-elle systématiquement aux chef.fes d'établissement les dispositions à prendre lors d'une grève ? Prévoit-elle un rappel à l'ordre lorsque la direction ne respecte pas les textes ?

L'Agence n'a pas eu connaissance de ce type de situation. Néanmoins, un rappel va être fait auprès des cheffes et chefs d'établissement afin d'explicitier les mesures qui peuvent être prises en cas de grève pour assurer la continuité du service public. L'administration a la faculté de pouvoir faire appel à des volontaires non-grévistes au sein de l'établissement afin d'assurer l'accueil des élèves.

Lycée français de Londres

Quel pourrait être l'impact sur le recrutement au lycée Charles De Gaulle du rapport de l'OFSTED qui accorde à l'établissement une mention "inadéquate" dans sa globalité ?

Il est difficile à ce jour de mesurer quel impact aura le rapport ofsted sur les effectifs de rentrée.

Les indicateurs rattachés à l'évolution des demandes d'inscription et les inscriptions finalisées à ce jour sont en correspondance avec ce qui est observé, depuis deux ans, à cette période de l'année (très légèrement au-dessus). Il sera probablement possible de dessiner une tendance après les congés de printemps après achèvement des deux prochaines campagnes (mars puis avril).

Considérant cette problématique, la direction, depuis plusieurs semaines a rencontré les membres de la communauté via des conseils des maîtres, conseils d'école, conseil pédagogique, conseil d'établissement. Plusieurs réunions invitant les parents délégué(e)s de classe (6ème à Terminale) mais également les représentant(e)s des élèves (délégué(e)s et suppléant(e)s de 6ème à Terminale) se sont déroulées afin de permettre un dialogue direct et transparent. L'APL a, dans le même temps, conduit de nombreuses réunions en présentiel ou distanciel.

Pour la FSU, les questions de mise en sécurité appellent des décisions rapides et volontaristes. Les parents d'élèves comme les personnels du lycée ont écrit à l'Agence à ce sujet. Comme les reste du rapport sur la gouvernance de l'établissement, ce sont des

L'objet de ces réunions était d'expliquer que si le rapport articule des remarques et des demandes rattachées en particulier au safeguarding il indique également que la qualité de l'éducation n'est pas remise en cause (label good). Le plan d'action permettra de renouer avec les standards anglais, devenus plus exigeants, à l'automne prochain. Dans le même temps, il a été souligné que trois consultants dont une ancienne inspectrice de l'Ofsted travaillent aux côtés de la direction.

La démarche a été de faire preuve de transparence et d'inviter chaque membre de la communauté à cultiver le sentiment d'appartenance. Ceci de manière à ce que chacun, élèves, familles, personnels puisse montrer qu'il a pris la mesure de ce rapport.

Lors du conseil d'établissement du 17 janvier dernier, l'un des représentants des personnels enseignants a souligné que le corps professoral fera preuve de souplesse et d'adaptabilité.

Les campagnes de communication conduites par l'établissement et les portes ouvertes sont des ancrages « de communication » solides.

De manière moins formelle mais probablement tout aussi efficace, les propos que tiendront les membres de la communauté, dans le cadre des échanges qui se nouent naturellement dans et hors de l'établissement (tournois sportifs, galas, soirées musicales et artistiques, remises de prix, etc.) contribueront à renforcer la communication de la direction.

sujets qui ont un impact sur l'attractivité de l'établissement, voire peuvent être instrumentalisés par des établissements concurrents. La responsabilité de l'Agence est clairement engagée, d'autant que la réputation du lycée se joue aussi sur ce type de critères.

Belgrade - SNUipp-FSU

Suite à la visite du chef de secteur à l'École Française de Belgrade, les personnels de cet établissement s'inquiètent d'un possible déconventionnement en raison des difficultés financières rencontrées par ce dernier. L'Agence peut-elle nous donner des éléments susceptibles de les rassurer ?

Par ailleurs, concernant toujours cet établissement, nous avons signalé des dysfonctionnements importants dans le premier degré. Le chef de secteur peut-il nous faire un point de situation et nous préciser les mesures mises en œuvre afin de ramener la sérénité dans cet établissement ?

La mission au lycée français de Belgrade composée du chef de secteur Europe, d'une experte du SADR et de la chargée de mission sécurité s'est déroulée au mois de janvier. A cette occasion, elle a effectivement identifié des difficultés financières depuis trois années liées à un déficit du budget opérationnel en dépit d'une aide par élève de l'Agence qui atteint pratiquement 2500 € par élève.

Ces difficultés ont pour origines :

- une augmentation nominale des salaires de 10% ;
- une inflation officielle de 16% (2022) ;
- une augmentation des fluides de l'ordre de 20% ;
- un rebasage de charges salariales lié au nouveau statut de l'établissement vis-à-vis des autorités serbes ;

Retour de la section

Nous ne pouvons que dénoncer la procédure. Il a pris 2 faits, il a constaté qu'il y avait des points d'amélioration sur ces 2 faits et voilà, le tableau est bon pour la poubelle. Or, nous avons conclu l'entretien en lui disant qu'il y avait certes quelques points d'amélioration mais que nous étions loin d'un fonctionnement normal et serein. D'où notre entretien avec lui car la situation n'est toujours pas réglée.

Il semble que cet entretien se retourne contre nous ! Nous allons finaliser le tableau pour les

- une augmentation du loyer de 20 % ;
- des dépenses d'entretien des bâtiments importantes (bâtiments anciens).

En outre, les statuts de l'association prévoient un plafonnement de l'augmentation annuelle des frais de scolarité à 5%, ce qui rend très compliqué les augmentations des droits d'écologie dans un contexte inflationniste fort. De plus, la structure immobilière limite une potentielle croissance des effectifs en général, et par classe en particulier (16 à 20 élèves par classe).

Depuis dix années, l'Agence et le poste diplomatique ont conjugué leurs efforts pour engager l'établissement dans un projet immobilier permettant d'améliorer l'attractivité de l'établissement, de rationaliser des coûts de la structure pédagogique et de diminuer les frais d'entretien d'infrastructures parfois vétustes.

Elle n'a pu que constater malheureusement l'échec de trois projets en raison d'une opposition forte des parents d'élèves.

Elle met tout en œuvre actuellement pour convaincre le nouveau comité de gestion d'augmenter d'une manière substantielle les droits d'écologie et de s'engager dans un projet immobilier.

Concernant la question relative au premier degré, qui a été évoquée avec l'équipe de direction, les organisations syndicales reçues à cette occasion ont informé le chef de secteur que de nettes améliorations avaient été constatées depuis l'année passée et que la grille transmise n'était plus d'actualité.

périodes 2 et 3 et vous le faire parvenir. Avec cet outil, il sera plus facile de démontrer que nous souffrons toujours des dysfonctionnements. Je ne vois pas comment contrer autrement ce détournement de la vérité.

Le DG suit cet établissement de près car la situation est préoccupante, en effet il faut le mettre en conformité avec l'homologation. La FSU rappelle que les collègues attendent un point d'étape sur la situation de l'école primaire, afin de vérifier que les dysfonctionnements qu'ils-elles ont constatés soient vraiment en voie de règlement.

Missions des agents de Centrale dans le réseau AEFÉ

Nous souhaiterions avoir un bilan, à minima par services, des voyages et missions effectués par les agents de Centrale depuis le début de l'année scolaire 2022-23 et une projection des futures missions programmées.

Réponse : Hors champs de compétence du CSA.

La FSU prend acte du fait que cette question n'entre pas dans les compétences du CSA selon le secrétariat général. Elle posera donc la question au Conseil d'administration du 14 mars.

A notre sens, ce type d'information doit être connu et faire l'objet d'une réflexion globale, ce dont convient le secrétaire général. Nous nous réservons la possibilité de reposer cette question dans les instances compétentes.

Maroc Rabat Ecole Ronsard - SNUipp-FSU

Nous souhaitons alerter l'agence sur la situation à l'école Ronsard à Rabat. L'équipe enseignante a, depuis un an et demi, engagé différentes démarches afin d'essayer de régler les nombreux dysfonctionnements au sein de l'école. Malgré les échanges avec la direction, une médiation mise en place à l'initiative de la cheffe de pôle et en présence de l'inspecteur et malgré la bonne volonté de chacun, les difficultés de l'école persistent. C'est pour cela que l'équipe n'a pas eu d'autre choix que de poser un préavis de grève pour les 24 et 25 janvier. Après une première journée où toute l'équipe enseignante était en grève, celle-ci a décidé de lever le préavis pour le 25 janvier suite à des échanges avec madame la DRH adjointe. En effet, celle-ci a assuré les représentants des personnels qu'un suivi serait mis en place.

Parallèlement à ces démarches les représentants des personnels ont saisi le déontologue du MEAE suite à des propos inacceptables de la directrice.

L'équipe reste inquiète car elle ne perçoit pas de réelle volonté de changement de la part de la direction.

Comment l'Agence compte rétablir un climat de travail serein et le dialogue entre les enseignants et la direction à l'école Ronsard ?

L'agence a bien pris en compte la situation et mis en œuvre des mesures concrètes destinées à rétablir rapidement un climat de travail serein, respectueux et inscrit dans l'écoute et le dialogue entre les enseignants et la direction de l'école. Un bilan a été dressé avec la direction de l'école, un plan d'action, explicité vendredi 03 février aux personnels de l'école par le COCAC adjoint, son adjoint, l'IEN et la proviseure du Lycée Descartes en présence de la direction de l'école. Ce plan d'action va être mis en œuvre dès à présent pour atteindre ces objectifs. Des points réguliers sont prévus.

La FSU remercie l'Agence de cette réponse qui correspond effectivement à une amélioration sur place. La situation reste néanmoins fragile et peut déraiser à tout moment.

Par ailleurs le déontologue du MEAE saisi par les représentants des personnels n'a toujours pas répondu à la saisine qui a été faite.

Parcours de formation pour les néo recruté-es

Des collègues personnels de droit local néo recruté-es se sont vu imposer par leur direction une formation lourde ("intégrer les attendus du système éducatif français"). Dans la mesure où la formation est un droit et non une obligation, sur quel texte l'Agence se base-t-elle pour obliger les collègues à y participer ? De surcroît, cette formation comprend un stage de 2 jours en présentiel, 40h de formation asynchrone et des points d'étapes en visioconférence par tranche de 3h en dehors du temps de travail. Comment l'Agence peut-elle justifier ceci a fortiori pour une formation qu'elle prétend être obligatoire ?

En vertu des dispositions du Code de l'Éducation, l'AEFE « contribue prioritairement à la formation des personnels exerçant ou ayant vocation à exercer dans les établissements d'enseignement français à l'étranger » (article L452- 2). Cette responsabilité pèse à double titre sur l'Agence : en tant que pilote d'un réseau mondial en expansion d'une part, et en qualité d'employeur direct d'une partie substantielle des personnels de ce réseau d'autre part.

Si la formation effectivement est un droit ouvert aux personnels, l'Agence est donc également dans son rôle lorsqu'elle prescrit, pour ses propres agents, des parcours de formation pour l'adaptation à l'emploi, l'acquisition des gestes ou des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de la fonction, à la professionnalisation.

On peut rappeler à ce propos les textes officiels et de cadrage :

- Le référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation dans lequel est précisé en introduction : « Les métiers du professorat et de l'éducation s'apprennent progressivement dans un processus intégrant des savoirs

théoriques et des savoirs pratiques fortement articulés les uns aux autres. » Ces savoirs théoriques sont offerts par les deux parcours du PàP cités ci-après.

- Le cadre propre à l'Agence à travers la note d'orientation stratégique de la formation des personnels du réseau de l'enseignement français à l'étranger n° 0005 du 10 janvier 2022, concertée en groupe de travail avec les organisations représentatives des personnels de l'EFE :

§ A.1. « Les actions de formation des personnels s'adressent à tous les personnels des niveaux homologués des établissements du réseau de l'Enseignement français à l'étranger (EFE), quel que soit leur statut (établissements en gestion directe, conventionnés et partenaies). »

§ A. 2. : « Les formations visent la professionnalisation, l'enrichissement des pratiques et l'innovation » .../... « La professionnalisation permet l'appropriation des gestes professionnels comme attendus dans les établissements du réseau AEFE (ou visés dans le cadre d'une mobilité professionnelle). »

§ B. : « Les actions de formation proposées par les services du siège de l'AEFE et les IRF s'inscrivent dans un cadrage constitué des priorités du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, des orientations du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) de l'AEFE et des projets de zones validés par la direction en charge de la formation au sein de l'AEFE. »

Dans ce cadre, l'Agence a développé une offre de formation innovante et adaptée au contexte d'enseignement si particulier que représente l'activité éducative dans un environnement francophone situé à l'international, à l'adresse de tout personnel de droit local nouvellement recruté et ayant en responsabilité une classe. Cette offre de formation pour les « Professeurs à professionnaliser » (« PàP ») permet d'intégrer les attendus du système éducatif français et/ou de consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger.

A titre d'information, elle s'adresse également aux professeurs débutants et aux professeurs ayant besoin d'une montée en compétences.

Ces parcours s'inscrivent donc bien dans les objectifs de l'Agence, visant à garantir la qualité d'ensemble du réseau et de l'enseignement dispensé dans les établissements. Naturellement, la participation à ces parcours de formation doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue entre l'institution, l'établissement et le professeur concerné, sur la base d'un diagnostic partagé. Par ailleurs, les parcours sont granulaires et modulables : ils peuvent donc être adaptés selon les besoins constatés, à la fois dans leur format et dans leur rythme d'acquisition.

Pour les personnels, cette offre de professionnalisation constitue un moyen de répondre à l'obligation de monter en compétences. C'est aussi une occasion unique d'être accompagné par un formateur ou une formatrice, en cohérence avec les dispositions des statuts particuliers des corps des professeurs certifiés (article 30 du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972) ou des professeurs agrégés (article 7 du décret n° 72-580 du 04/07/72), au terme desquels l'initiative peut revenir à l'administration :

« Tout professeur (certifié ou agrégé) bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, cet accompagnement répond à une demande

des personnels ou à une initiative de l'administration. »

Il convient enfin d'ajouter que cette formation leur permet une certaine mobilité au sein du réseau, d'améliorer leur condition de vie et d'envisager une formation MEEF à moyen terme (en cours de construction) dont le volume horaire serait allégé de par leurs acquis personnels et professionnels obtenus grâce à cette offre de professeurs à professionnaliser.

La FSU s'interroge sur les formations destinées aux néo recrutés non titulaires qui prennent un caractère obligatoire, alors qu'elles devraient reposer sur le volontariat. En outre, la question se pose de leur organisation avec une part importante en asynchrone allongeant démesurément les heures de travail des collègues. La FSU exige que ces formations donnent lieu à des décharges de temps de travail équivalentes à leur durée. Selon l'AEFE, les modalités de formation sont adaptées aux collègues. La finalité est de les aider à prendre en main les classes. C'est un programme ambitieux. Les formations ne seraient pas présentées comme obligatoires mais résulteraient de concertations au sein des écoles.

La FSU insiste sur le fait que l'agence doit permettre aux collègues d'avoir du temps pour se former en dehors de leur temps libre ou de sommeil.

Moyens pour la mise en oeuvre de l'école inclusive

L'AEFE a pour mission de veiller au respect des principes de l'école inclusive envers les EBEP. Pour poursuivre cet objectif sur le terrain, il nous semble aujourd'hui nécessaire qu'un budget aux établissements soit alloué au financement de matériel, ou d'aménagements spécifiques permettant l'intégration des élèves dans toutes les activités. Le matériel pédagogique destiné à tous les élèves est pris en

charge par les établissements, mais quand ce matériel doit être adapté, il est à la charge des familles. Trop souvent, elles ne peuvent supporter ces achats. Nous ne pouvons accepter que des élèves soient exclus de certaines activités pour des raisons financières. L'AEFE compte-t-elle se donner les moyens de remplir ses missions en permettant aux établissements engagés dans l'inclusion des EBEP de créer une ligne budgétaire supplémentaire pour financer les aménagements pédagogiques permettant l'inclusion de tous ?

D'autre part, des moyens humains sont-ils accordés comme des allègements des effectifs en classe. L'Agence prévoit-elle la création de postes de formateurs de formateurs (CAPSAIS) ?

Par ailleurs, l'Agence prévoit-elle de mettre en place un cadrage de la fonction d'AESH (rémunération, temps de travail, conditions d'exercice, formation ...) ?

En décidant de créer un « Observatoire pour les élèves à besoins éducatifs particuliers » (OBEP) en juin 2016, l'AEFE a engagé une politique volontariste en matière d'école inclusive dans le réseau. Elle porte cette action sans relâche depuis quelques années, par la diffusion de préconisations et d'outils dont les établissements s'emparent dans le cadre de leur propre projet et des ressources qu'ils choisissent de consacrer au bon accueil des EBEP, ainsi qu'à l'optimisation de leurs conditions d'apprentissage. Dans le cadre des procédures d'homologation, ce point fait également l'objet d'une analyse spécifique par l'inspecteur-auditeur.

L'acquisition d'équipements et de matériels adaptés reste toutefois un choix local d'établissement en lien avec les familles concernées. L'agence ne prévoit pas d'ouvrir une ligne budgétaire dédiée sur son budget pour prendre en charge ces aménagements. En faisant le choix de financer les personnels chargés de l'aide individuelle ou mutualisée qui interviennent dans la classe sous l'autorité de l'enseignant, sans condition de ressource des familles, selon les termes de la circulaire MENJS - DGESCO A1-3 - MEAE - DFAE - AEFE/Mif du 13/08/2021, l'Agence consent déjà un effort budgétaire très significatif (de l'ordre de 1,5 M€/an).

En ce qui concerne les moyens humains qui permettraient des allègements d'effectifs de classes, l'Agence ne prévoit pas stricto sensu la création de postes de formateurs de

formateurs (titulaires du Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive - CAPPEI). En revanche, une attention particulière est portée au recrutement des formateurs qui présentent cette qualification supplémentaire E.I. qui leur donne un atout non négligeable (plus fréquent dans le premier degré).

Par ailleurs, la formation à l'école inclusive va s'enrichir l'an prochain d'une offre de formation M@gistère d'initiative siège faisant l'objet d'un partenariat tripartite en cours de finalisation entre l'AEFE, Réseau Canopé et l'INSHEA. L'objectif est d'optimiser et d'enrichir les occasions de formation diplômantes ou non pour une acculturation progressive des acteurs du réseau à l'inclusion scolaire.

Cette formation ne préjuge pas de la possibilité future de passer le CAPPEI - comme le CAFIPEMF - au sein du réseau. Pour le moment toutefois, la réglementation ne permet pas cette avancée pour le réseau.

S'agissant enfin du « cadrage de la fonction d'AESH », il faut rappeler que les AESH sont recrutés par les parents sur des contrats de droit local. Un premier document a été produit par le GT AESH de l'OBEP sur le rôle et la place de ce dernier dans l'accompagnement du parcours de l'élève. Ce sujet pourrait faire l'objet, avec d'autres thèmes, d'un document de synthèse sur la politique inclusive de l'Agence. Ce sujet sera abordé lors de la prochaine réunion de l'OBEP le 15 mars prochain.

La FSU reconnaît les efforts faits, mais on est encore très loin du compte. Les collègues notamment au 1er degré se sentent abandonnés : seuls pour adapter leurs enseignements et leur mise en place dans les classes, sans ressources spécifiques au public accueilli, pas de temps libéré pour l'adaptation, pas d'allègement d'effectif, pas de valorisation possible de l'expérience acquise.

