



## POINTS ABORDÉS AU COMITÉ TECHNIQUE DU 2 JUILLET 2018

### Questions à l'ordre du jour du Comité technique

#### Carte des emplois : cartographie des EEMCP2

Le SNES demande cette cartographie depuis plusieurs CT maintenant. L'Agence nous présente un document comportant le nombre d'EEMCP2 par disciplines puis par zones de mutualisation en distinguant le type de mission (établissement, pays, zone) et ce pour 2017/2018 et 2018/2019. Le SNES intervient pour expliquer que ce document est insuffisant car il ne permet pas d'avoir le nombre d'EEMCP2 par discipline dans chaque zone (croisement des deux tableaux) pour tenter de comprendre les choix de suppressions

proposées à ce Comité technique et avoir un véritable état des lieux de chaque zone. L'Agence précise que malheureusement les choix effectués sont purement budgétaires... Nous insistons pour qu'une véritable cartographie soit présentée au plus vite. Malgré tout, le document fourni permet de voir que nous sommes passé de 428 EEMCP2 en 2017/2018 à 349 en 2018/2019 (baisse de 19%). Lors de ce CT, l'Agence propose 58 fermetures d'EEMCP2 supplémentaires, la baisse sur ces 2 années sera donc de 32%...

#### Circulaire relative aux élections professionnelles 2018

Il s'agit de la circulaire de cadrage de l'organisation des élections professionnelles dans le réseau AEFÉ. Elle fait suite à plusieurs séances de « plate-forme électorale », pilotées par la DRH de l'AEFE. Le SNES et les syndicats de la FSU y ont fait de multiples interventions et demandes, dont la plupart ont été prises en compte et intégrées dans la circulaire. Point important sur lequel nous reviendrons bien sûr, les actes de candidatures en CCPL (scrutin de sigle) devront bien être **déposés en main propre** aux services culturels, par l'organisation syndicale candidate. En 2014, des organisations syndicales ont « envoyé » des candidatures virtuelles, et parfois obtenu des sièges, au risque de les laisser vacants.

**Le SNES et la FSU se félicitent de la prise en compte de cet aspect dans la circulaire : pour nous, la représentation des personnels n'est pas un acte virtuel !**

Le SNES revient également en séance **sur la diffusion syndicale** dans le cadre des élections. Le test récent n'est pas satisfaisant à plusieurs titres. Le SNES fera un suivi très précis de ce dossier, d'autant plus que, dès le début des échanges préparatifs aux élections professionnelles 2018, nous avons à nouveau dénoncé le fait que, malgré nos demandes répétées depuis 10 ans peut être (!), les personnels du réseau AEFÉ n'ont toujours pas d'adresse professionnelle AEFÉ, qui permettrait notamment de tels envois directs !

## Instruction générale relative au recrutement des personnes résidents

Cette instruction qui abroge et remplace celle du 18 novembre 2016 a pour objet de définir de manière transparente le processus de recrutement des résidents, de la définition des postes à pourvoir à la prise de fonction des agents.

La nouveauté d'importance est la prise en compte de la note de service ministérielle relative au détachement selon laquelle les personnels n'ayant pas deux ans d'exercice en France métropolitaine / DOM en tant que titulaire ne peuvent obtenir un détachement. L'instruction entérine que les personnels doivent répondre aux conditions de détachement de leur ministère d'origine et le dossier des collègues qui n'y répondent pas est irrecevable.

Tout le débat a donc porté sur la priorité n°2. Le SNES-FSU a évité que les ex personnels de droit local (PDL) ayant passé le concours ne soient retirés des priorités et qu'ainsi, leur effort professionnel et personnel pour préparer, passer et valider leur concours reste pris en compte. Aussi, la priorité 2 pour les ex-personnels de droit local de l'établissement (sur lequel ils postulent), lauréats de concours et titularisés en France est maintenue à condition qu'ils remplissent les conditions exigées par le MEN pour bénéficier du détachement. Les modalités d'application de cette priorité restent encore à négocier.

Les autres modifications sont à la marge pour l'essentiel. Suite aux interventions dans les groupes de travail, le SNES-FSU a obtenu que les barèmes actuels soient maintenus, que les notes anciennes ou absentes soient actualisées. Le SNES a aussi obtenu qu'un groupe de travail avec la DRH de l'AEFE se mette en place à la rentrée prochaine. En effet, dans le cadre de la nouvelle carrière (PPCR), les notes administratives et pédagogiques ayant disparu, de nouveaux barèmes = aux critères objectifs devront être mis en place. Les délais de réponses des propositions adressées aux candidats sont légèrement modifiés afin d'accélérer les processus de recrutement et de détachement. Le délai de réponse pour tout candidat classé n°1 reste toujours de 72 heures mais en cas de refus ou d'absence de réponse dans les 72 heures, le chef d'établissement contactera alors le candidat suivant qui lui ne disposera que de 48 heures pour répondre à la proposition.

Enfin, la DRH souhaitait modifier la date de prise en compte du recrutement de conjoints sur des postes de résident à recrutement différé (RRD) afin que celle-ci se fasse à la date du recrutement et non à celle du contrat. Le SNES-FSU a obtenu le maintien de la formulation initiale permettant ainsi que lorsqu'un des agents devient RRD avec 3 mois de disponibilité, le second soit directement résident au titre du décret 2002-22.

## Note de service sur l'ISOE professeur principal

Cette note de service précise les missions d'un professeur principal (PP) et les règles de nomination d'un second PP en classe de terminale. Elle rectifie une première note de janvier 2018 que nous avons dénoncée au comité technique de février 2018 : elle avait été pondue sans concertation et dans l'urgence suite à la mise en place de parcourup.

Les interventions du SNES-FSU en groupe de travail ont permis de faire préciser explicitement plusieurs principes :

**- la mission de PP ne peut pas être imposée par le chef d'établissement : il faut être volontaire.** Cela vaut pour toutes les classes et pour le second PP en classe de terminale. Ainsi le PP est "désigné avec l'accord de l'intéressé par le chef d'établissement".

- lorsque la mission de PP est assurée par un **personnel de droit local, elle doit être rétribuée** à hauteur de l'ISOE, par une indemnité équivalente. C'est une question d'équité.

- le **contenu des missions** du PP est cadré. Nous en avons fait préciser les contours pour qu'elles ne soient pas extensibles à l'infini et selon le bon vouloir du chef d'établissement. Il s'agit de médiation et de dialogue avec les élèves, les parents et les acteurs de l'orientation ; de coordination des actions d'information ; de synthèse pour les conseils de classe ; d'aide et conseil aux élèves pour construire leur projet personnel et les choix d'orientation.

- le **seuil à partir duquel un second PP de terminale est possible** (sans être obligatoire) est simplifié. Nous avons récusé l'usine à gaz mise en place en 2017-18, avec des seconds PP partagés entre plusieurs classes et deux seuils différents. Il y a désormais **un seul seuil, celui de 25 élèves** : en deçà de 25, un seul PP ; à 25, possibilité de deux PP.

## **Procédures de prise en charge des voyages et des changements de résidence**

Cette circulaire a pour objet de préciser les conditions et les modalités de prise en charge des frais de voyage et de changement de résidence des personnels de l'Agence. Elle abroge

la circulaire n°007909 du 08 mars 2007. Elle cadre les prises en charge des voyages des personnels expatriés (départ en mission, congés, retour) et précise qui est pris en charge et de quelle manière, pour les éventuelles familles.

Cette circulaire a déjà été votée au précédent Comité technique. Elle vient ici d'être modifiée suite à de longs échanges. L'Administration s'était rendue compte d'un décalage dans la prise en compte de l'âge des enfants, avec les règles d'application du décret et les pratiques du MEAE. Au final, nos remarques ont été prises en compte et la circulaire harmonisée avec les règles des Affaires étrangères. Comme elles sont différentes, pour l'âge des enfants, de celles prises en compte pour le versement de l'avantage familial, le SNES-FSU a obtenu que cela soit inscrit dans la circulaire.

## **Circulaire relative aux concessions et conventions d'occupation précaire des logements de fonction situés sur les sites des Etablissements en Gestion Directe (EGD)**

L'AEFE travaille depuis plusieurs années sur la révision des conditions de gestion du parc de logements de fonctions des EGD afin d'harmoniser les modalités de leur attribution ainsi que les conditions juridiques et financières de leur occupation. Cette réforme est devenue indispensable depuis le transfert comptable de 2013 rendant l'AEFE responsable, d'un point de vue juridique et financier, de l'ensemble des biens domaniaux occupés par les EGD. La mise à disposition des logements de fonction s'inscrit dans une politique immobilière volontariste de l'Agence de renforcement de la sécurité de ses établissements.

Les personnels de l'Agence à l'étranger bénéficient actuellement du régime des concessions de logement et les agents logés se voient appliquer les notions de "nécessité absolue de service" (justifiant la gratuité du logement)

et "d'utilité de service" (justifiant un abattement de la redevance).

Pour information sont présentés les titres d'occupation type, les projets de concession pour NAS ou US, ainsi que le projet d'occupation précaire. Ceux-ci seront soumis pour avis lors du conseil d'administration de novembre.

Il s'agit d'un point concernant en priorité les personnels d'encadrement. Le SNES-FSU a participé au groupe de travail tenu en amont de la présentation de la circulaire, et a fait de nombreuses propositions, dont il a été tenu compte. **Nous avons d'ailleurs mis en avant, dans le cadre plus large des logements, les nombreuses difficultés que rencontraient les personnels, dans des zones où le prix du logement est élevés.** Le SNES-FSU a également mis en avant les établissements où il existe des **possibilités de logement pour les autres personnels que la direction**, et nous avons mis l'accent sur la dimension de la sécurité, thématique prioritaire de plusieurs zones.

Vote à l'unanimité.

## **Note de cadrage AEFÉ concernant la formation continue**

### ***Ou l'histoire d'une note maudite !!!***

Pour rappel, en janvier 2016, l'AEFE publiait sur son site une note relative à la formation. Le SNES-FSU était alors rapidement intervenu pour son retrait, arguant qu'elle était parue sans présentation au Comité technique. Le SNES-FSU avait donc obtenu un groupe de travail et après plusieurs séances, la note était finalement présentée et votée au CT de juillet 2017. Fin de l'histoire ? Que nenni ! Une nouvelle note datée du 21 novembre paraissait sur le site sans passage en CT ! Rebelotte !

Et il ne s'agissait pas de quelques modifications puisque (à part quelques aspects techniques secondaires), un point 10 était apparu consacré aux " conditions et modalités d'accès des personnels du réseau des Etablissements labellisés Label Francéducation au plan de formation continue des personnels de l'AEFE" !!! Les bras nous en sont tombés ! Nous étions repartis dans un cycle identique : intervention, groupe de travail et nouvelle circulaire. Celle-ci a été présentée au Comité technique du 2 juillet 2018 et a été votée à l'unanimité. Elle reprend (avec quelques modifications à la marge) la circulaire du 5 juillet dont le compte rendu se *trouve sur ce lien*.

## **Bilan social 2017**

Pour la deuxième année consécutive, l'AEFE présente son bilan social de l'année au dernier Comité technique, ce que note positivement le SNES. Il se présente en deux parties : réseau et centrale. Pour la centrale, une présentation a déjà été faite à la dernière commission interne et la FSU est intervenue sur de nombreux points. Nos demandes ont d'ailleurs été intégrées (présentation des journées de congé) à la mouture présentée à ce CT.

La FSU intervient en remarque préalable pour refaire une **demande déjà formulée d'un bilan social pour les personnels de droit local**.

Sur ce bilan, le SNES intervient sur plusieurs points :

- Nous saluons positivement l'intégration d'une rubrique « **mouvements sociaux** » dans le **réseau**. C'était une demande répétée du SNES-FSU : pour nous, les mouvements sociaux font clairement partie de la vie du réseau et peuvent être révélateurs à bien des titres !

- Retour sur le « **turnover** » **naturel des personnels**. Comme dans les auditions IG et MEAE (voir LIEN), nous avons rappelé que le turnover naturel des personnels résidents existent. Ceux qui prônent la précarisation des personnels et la mobilité forcée feraient bien de les consulter !

- Concernant les **réseaux historiques (Europe, Maghreb) et qui payent un lourd tribut en termes de postes depuis de nombreuses années**, nous reprenons là aussi un extrait du Bilan social : « 66,8% des personnels détachés (56,1% des personnels expatriés et 68,9% des personnels résidents) sont affectés en Afrique et en Europe, zones historiques d'implantation de la communauté française expatriée, regroupant 61% des établissements et scolarisant 56,2% des élèves (54 des élèves du 1er degré et 58,5% des élèves du 2nd degré) ». En d'autres termes, le **taux d'encadrement** plus élevé de titulaires que l'administration met systématiquement en avant pour fermer des postes, **est aussi dû à la forte densité d'établissements dans ces zones et donc à la présence de nombreux élèves ! Beaucoup ont tendance à l'oublier**.

- Mauvais point pour la place des femmes dans le recrutement des personnels d'encadrement. C'est une question récurrente. **Pour le SNES-FSU, l'Agence doit se pencher pratiquement sur cette question et mettre en œuvre des mesures**. Par exemple, si certains postes plus attractifs ont davantage de candidature femmes, il faut peut-être les mettre en avant.

## **Circulaire sur l'élaboration des calendriers scolaires**

Après de nombreux échanges en groupe de travail, l'AEFE a présenté au CT une nouvelle circulaire « organisation du temps scolaire et élaboration des calendriers scolaires », qui abroge et remplace la circulaire de 2006. Conformément au Code de l'éducation, l'année scolaire comporte 36 semaines réparties en 5 périodes de travail, de durée comparable, séparées par quatre périodes de vacances. Le SNES-FSU a fait état de certaines difficultés observées actuellement sur le terrain et a fait des propositions pour y remédier ; ces propositions ont été prises en compte dans la nouvelle circulaire :

- tous les établissements scolaires homologués d'une même zone de mutualisation sont invités à déterminer 6 à 8 semaines communes travaillées pour faciliter l'organisation de la formation des personnels (et limiter ainsi le

nombre de stages programmés sur une période correspondant aux congés de certains collègues de la zone) ;

- la circulaire rappelle que les contrats des personnels doivent débiter au plus tard le 1er septembre, et le SNES-FSU a fait ajouter qu'il ne peut pas être exigé des personnels dont la date de début de contrat serait postérieure à la pré-rentrée d'être présents à la pré-rentrée (un courrier formel annuel fixera le cadre concernant la pré-rentrée) ;

- le calendrier adopté par le Conseil d'établissement peut faire l'objet d'ajustements par l'IEN de la zone (c'était déjà le cas), mais le SNES-FSU a fait ajouter que dans ce cas, le nouveau calendrier devra à nouveau être soumis au vote du Conseil d'établissement.

La circulaire rappelle enfin que toute modification ultérieure du calendrier (notamment en cours d'année) doit être présentée et approuvée en conseil d'établissement pour être ensuite validée par l'Agence.

## Questions diverses

### Parcoursup

Le SNES demande un premier bilan de Parcoursup dans le réseau et demande dans quelle mesure les retards pris par les réponses "en attente" ne poseront pas de problème pour l'obtention de visa concernant les élèves étrangers souhaitant étudier en France.

Au 22 mai, 76,7% des élèves du réseau ont reçu au moins une proposition ; ce chiffre s'élève à 91,6% au 8 juin, contre 97% pour APB à la fin de la procédure l'an dernier au 18 juin. Les propositions peuvent arriver jusqu'au 5 septembre...

L'Agence n'apporte pas de réponse à la question spécifique au réseau, de l'obtention des visas. De plus, parmi les élèves ayant reçu une proposition, on ne sait pas combien l'ont acceptée et combien sont encore en attente d'autres propositions qui auraient leur préférence.

### Temps partiel

Le SNES-FSU demande un point sur la circulaire 1488 relative à l'exercice du temps partiel, afin que soient levées certaines confusions d'interprétation concernant son application.

L'Agence explique être soumise à des contraintes de paiement lorsque le service du personnel dépasse la quotité prévue. La DRH a transmis une lettre de cadrage aux chefs d'établissement leur demandant une grande attention aux services de ces personnels et de veiller au respect de ces quotités dans la mesure du possible.

Le SNES rappelle que le tableau présent en annexe de la circulaire n'est qu'indicatif et qu'il faut garder à l'esprit qu'il est question de maxima de service. Toute notion de « sous-service » n'a donc pas lieu d'être.

### Gestion de l'argent public au sein de l'Etablissement Régional de Tunis (ERT)

Le SNES Tunisie a adressé au Directeur un courrier concernant l'acquisition de deux véhicules en location longue durée, pour un montant de 150 000 € pour 5 ans, sur le budget des examens et de la mutualisation. En une période où l'AEFE demande à ses personnels de la rigueur budgétaire, nous demandons si l'Agence cautionne ces dépenses, et dénonçons les intimidations exercées par le chef d'établissement sur les représentants du SNES Tunisie.

Selon l'Agence, le montant total sur 5 ans est de 119 000 €. L'établissement s'est engagé à une économie de 5 % sur les dépenses de fonctionnement en 2018 et à une réorganisation des services

de la dépense qui permettra d'améliorer la politique d'achat de l'ERT. L'impossibilité actuelle d'acheter des véhicules, faute d'obtention par l'ERT d'un quitus fiscal auprès des autorités locales, a conduit à privilégier la location. L'Agence a néanmoins demandé à l'établissement d'étudier avec la société de location les conditions de sortie du contrat de celui-ci avec une option d'achat (sous réserve de l'obtention du quitus fiscal).

Le SNES se pose tout de même la question de la légitimité de l'achat de ces véhicules et rappelle que le problème est en général celui de la mutualisation. Nous avons demandé maintes fois la présentation de ce budget en CA, étant donné qu'il s'agit du budget de l'Agence. L'agence convient qu'en effet le budget de la mutualisation doit être présenté en CE, puis apparaître dans celui de l'Agence présenté au CA.

## **Indemnités de sujétion spéciale pour les enseignants d'EPS**

Certains établissements refusent de verser aux personnels de droit local (PDL) cette indemnité, de même que l'heure de chaire pourtant inscrite dans le Règlement intérieur.

L'agence répond que toutes les indemnités pour les PDL font l'objet d'une négociation dans le cadre d'un dialogue social et sont inscrites dans le règlement intérieur du travail sous la mention « rémunérations annexes » (Fiche 19 Guide de gestion des personnels de droit local). Cependant, l'éventuelle

transposition aux PDL des indemnités servies aux personnels détachés de l'AEFE doit être en cohérence avec le droit local, les grilles salariales locales et la capacité budgétaire de l'établissement. Comme rappelé dans la circulaire 515 du 8 février 2017 relative à la gestion des personnels de droit local, « toute référence à l'AEFE ou au droit français dans les contrats, la convention collective ou le règlement intérieur du travail ou les grilles de rémunération doit être exclue ».

Le SNES demande que l'agence fasse respecter le règlement intérieur et le suivi de cette question en CT.

## **Décharge des EEMCP2 à la rentrée 2018**

Pourquoi certaines sont à la hausse alors que d'autres sont à la baisse ? L'agence répond que les quotités de décharge des EEMCP2 pour l'année 2018-2019 sont ajustées en fonction de l'évolution prévue de leur charge de travail respective et de l'activité réalisée au cours de l'année 2017-2018.

Si, dans l'ensemble, la tendance majoritaire est à la hausse des quotités de décharge jusqu'à 50% des ORS pour les EEMCP2 Zone, dans certains cas, en particulier pour les EEMCP2 établissements ou pays, la quotité a pu être diminuée afin de

correspondre au mieux aux besoins de formation et d'accompagnement identifiés lors de la conception des plans de formation continue des personnels. Cette analyse a été menée par les IPR référents de zones géographiques, après consultation des IPR disciplinaires, en lien avec les secteurs géographiques.

Le SNES rappelle que c'est encore une fois sa vigilance qui a contraint l'Agence à appliquer ses propres textes et à maintenir l'équité entre les personnels.

## **Serbie, Belgrade**

De multiples dysfonctionnements dans l'établissement ont été signalés, sans que des réponses satisfaisantes aient été apportées à ce jour. Pour l'Agence, les dysfonctionnements seraient la conséquence de plusieurs malentendus entre le proviseur et les représentants syndicaux. Une réunion entre l'équipe de direction et les organisations syndicales est prévue en juillet et devra permettre de lever ces malentendus...

## **Turquie, Ankara**

Quelles sont les suites données à la mission menée par le secteur Europe et le service pédagogique ? L'Agence explique que pour des raisons d'agenda, la mission n'a pu avoir lieu et sera reprogrammée au cours du 1er trimestre de l'année prochaine. En attendant, la direction de l'établissement sera reçue à l'Agence en juillet en marge du séminaire des EGD. La question sera donc à nouveau abordée par le SNES au CT de novembre.

## **Avantage familial et DPI à Cotonou et au Chili**

Nous avons demandé un point sur le suivi de certains dossiers, toujours pas réglés dans ces établissements.

L'Agence rappelle la règle, issue de l'arrêté du 2 juin 2015 :

- Etablissement conventionné : demande auprès du comité de gestion d'accorder une exonération des frais de 1ère inscription à ces agents
- Etablissement en gestion directe : exonération des frais de scolarité (décision numéro 2016-2459 relative aux exonérations des droits de première inscription pour les établissements en gestion directe à compter de la rentrée 2016).

L'Agence va se rapprocher des chefs d'établissement concernés pour le suivi des dossiers que nous lui avons signalés.

## **Mali, Bamako**

Le SNES demande un point sur la situation de l'établissement et son avenir. Cette question est en lien avec un récent jugement où l'établissement s'est fait très lourdement sanctionner dans une affaire concernant le non-respect du droit du travail des personnels en recrutement local. L'Agence précise que 3 surveillants mis en retraite au 31 décembre 2017 ont attaqué cette décision en justice en janvier 2018. La première audience leur a donné raison et le comité de gestion a aussitôt fait appel de cette décision. L'appel n'a pas encore été examiné à ce jour. Pour l'Agence, cette décision provisoire n'hypothèque en rien l'avenir de l'établissement.

## **Malaisie, Kuala Lumpur**

Le SNES-FSU souligne la détresse des collègues quant au management du chef d'établissement. L'Agence ne semble pas vraiment prendre la mesure du malaise, arguant du fait que le nouveau chef d'établissement a mis en place des instances de dialogue social qui n'existaient pas à son arrivée

## **Laos, Vientiane**

Certains engagements vis-à-vis des personnels (primes pour les recrutés locaux) ne sont pas respectés et des mesures de rétorsion sont prises sous couvert d' "évaluation annuelle". Pour l'Agence, ces questions relèvent du comité de gestion et non du chef d'établissement. Elle confirme que le comité de gestion remet en cause en cette fin d'année le paiement cumulé de la « prime vacances » et de la « prime départ » pour les personnels qui quittent définitivement l'établissement. Un cabinet d'avocats a été sollicité par chacune des deux parties : il devrait se prononcer sur cette question à la lumière des termes de la convention collective.

Le SNES est intervenu pour rappeler que le problème n'est pas le comité de gestion mais bien la façon dont est géré cet établissement. Des courriers de parents et de collègues ont d'ailleurs été envoyés en Australie pour mettre en garde la communauté scolaire de cet établissement où le chef d'établissement sera affecté à la rentrée prochaine. Le malaise est donc profond et l'Agence n'aura pas été en mesure de prendre toute la mesure du problème.

## **Argentine, Buenos Aires**

Là encore, le SNES demande des garanties quant au respect des règles de l'AEFE concernant le recrutement des personnels de droit local (PDL)... Pour l'Agence, il y a PDL et PDL ! Pour certains postes (d'encadrement), le recrutement relèverait d'une procédure spécifique et mystérieuse (publiée nulle part), hors CCPL, celle-ci étant au mieux informée des résultats. Cette réponse est évidemment contraire aux textes qui régissent le recrutement des personnels de droit local dans un EGD !

(commission ressources humaines, commission dialogue social, CHSCT...) et rencontre régulièrement les représentants syndicaux et représentants du personnel. Une rencontre sera néanmoins programmée avant la fin de l'année pour échanger spécifiquement sur les sujets relatifs au management de l'établissement, ceci devant permettre un échange franc et ouvert.

## **Émirats Arabes Unis, Abu Dhabi Massignon**

Le SNES-FSU avait alerté l'Agence sur de graves dysfonctionnements de CCPL. En l'absence de réponse, nous relançons l'AEFE lors de ce CT. L'Agence précise que suite au courrier du SNES, elle est intervenue auprès du chef d'établissement afin de rappeler les règles

concernant la mise en œuvre de la CCPL et la nécessité de respecter le rôle des représentants des personnels dans ce cadre. En outre, la DRH sollicitera l'établissement pour le compte-rendu de la CCP qui s'est tenue le 20 juin.

## **Dialogue social au Maroc**

Pourquoi est-il au point mort ? Pourquoi refuser de donner des ordres de mission aux représentants des personnels ?

L'agence répond qu'au cours de cette année, trois groupes de travail ont été constitués et se sont réunis à plusieurs reprises. Les ordres de mission relatifs aux déplacements pour les groupes de travail ainsi que les frais de mission entrent dans le cadre de la circulaire « voyages et missions » et seront donc pris en charge par la déconcentration des voyages. L'assemblée générale de dialogue social prévue le 2 juillet peut mettre à son ordre du jour la question de la prise en charge des déplacements dans le cadre des groupes de travail.

## **Baccalauréat - EAF au Maroc**

La charte des EAF de l'académie de Bordeaux préconise une réunion de début de session des oraux qui n'a jamais lieu dans les centres d'examens au Maroc. Le SNES demande à l'Agence de faire appliquer cette charte. Pour l'Agence, la charte de l'académie de Bordeaux constitue une préconisation et non une obligation ; l'échange peut se faire par visio-conférence et ne nécessite pas nécessairement de venir un jour plus tôt. Il est simplement nécessaire que les enseignants disposent des descriptifs. Il n'y a pas d'harmonisation nationale sur les pratiques à ce sujet.

Pour le SNES, le fond du problème est la prise en charge d'une nuitée d'hôtel supplémentaire...

## **Maroc, Marrakech**

Recrutement d'un surveillant : le SNES demande des garanties quant au respect des règles de l'AEFE, notamment celles concernant le recrutement des personnels de droit local.

L'Agence botte en touche et se retranche derrière le caractère consultatif de la CCPL. C'est inacceptable ! Certes, la CCPL est consultative, mais des règles de l'Agence existent et doivent être appliquées, concernant le recrutement des personnels de droit local dans un EGD !

Le SNES revient sur la situation d'un surveillant licencié à tort et déplore que les directives de l'Agence ne soient toujours pas respectées. L'intervention du chef de secteur comme celle de la DRH n'ont aucun effet sur le chef d'établissement, qui se croit totalement autonome ! De plus, l'établissement ne répond pas à des convocations de l'inspection du travail, quelles conséquences désastreuses en termes d'image et en termes financiers pour l'Agence !

## **Maroc, Claude Monet-Mohammedia**

Le SNES dénonce les dysfonctionnements et les pressions exercées sur le représentant syndical. Pour l'Agence, le collège doit retrouver la sérénité et chaque partie doit contribuer à cet apaisement. La sérénité d'un établissement scolaire nécessite une communication de proximité qui permet de désamorcer les situations potentiellement conflictuelles, les rencontres régulières sont ainsi à privilégier, plutôt que les échanges de courriels.

## Évaluation des oraux de DNB

Le SNES demande une harmonisation des pratiques pour l'évaluation des oraux de DNB. L'Agence répond que les consignes relatives aux évaluations de l'épreuve orale de soutenance d'un projet, sont rappelées par la DGESCO dans sa note de cadrage annuelle (note du 18 janvier 2018).

Celle-ci indique dans le paragraphe 2.2.2. pour l'évaluation de l'épreuve orale :

« - pour rappel, la note de service 2017-172 du 22 décembre 2017 présente dans son annexe (« 2 – Epreuve orale pour les candidats scolaires : soutenance ») une grille de critères d'évaluation (point 2.6.2.) : cette grille n'est qu'indicative.

En revanche, il est impératif de considérer que sont évaluées la maîtrise de l'expression orale en langue française pour 50 points et la maîtrise du sujet présenté pour 50 points ; ce sont donc le contenu de la soutenance et la forme des propos tenus par le candidat qu'il convient d'apprécier, en aucun cas quelque dossier ou dossier support – écrit ou numérique – sur lesquels le candidat s'appuierait ; il appartient donc aux établissements d'établir, dans le respect des principes énoncés par la note de service n° 2017-172 citée, une grille d'évaluation élaborée par le conseil pédagogique et présentée en conseil d'administration comme les autres dispositions de passation. »

En l'absence de conseil d'administration, la grille d'évaluation doit être présentée en conseil d'établissement.

## Rémunération des oraux de DNB

L'Agence a transmis le 15 juin aux chefs d'établissement un courriel formel portant sur les indemnités de jury d'examen, dans la continuité de la note de service n° 828 du 12 mars 2018.

Ce document rappelle que l'épreuve orale de soutenance de projet « rentre dans le cadre des obligations de service » [...] celles-ci n'ouvrant « aucun droit à indemnité ». « Le Ministère de l'éducation nationale les assimile à des évaluations au sens du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 " relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré" et fait une interprétation stricte de l'arrêté du 13 avril 2012 fixant la rémunération des intervenants rappelé ci-dessus ».

Il est à noter que « ces disposition ne concernent toutefois pas l'évaluation des candidats libres dans le réseau. Ces derniers n'étant pas scolarisés dans des établissements d'enseignement, l'évaluation des épreuves [...] doit donner lieu à rémunération des enseignants ».

Le SNES, hors de France comme au niveau national, conteste cette interprétation des obligations de service par la DGESCO ; cette note n'a aucune valeur légale (ce n'est ni un décret, ni un arrêté), aussi nous continuerons à intervenir pour que cette épreuve orale d'examen fasse l'objet d'une rémunération.



---

**Patrick SOLDAT,**  
**Secrétaire national chargé des questions**  
**hors de France et des COM,**  
**Annie DELPORTE, Anthony DELTOUR, Hamid LAAROUSSI,**  
**Jérôme NASSOY, Laurent PICARD, Jean-Baptiste RIBET,**  
**Sébastien VILLE.**

---