

Dans un contexte général de privatisation du réseau AEFE, la FNEC FP-FO a été reçue le 24 avril 2025 par le Directeur des ressources humaines. Elle est intervenue sur les points suivants :

Situation générale de l'AEFE : Baisse du nombre de détachés annoncée par la Directrice de l'AEFE lors de l'audience au sénat en janvier 2025 :

**Mme Claudia Scherer-Effosse a été auditionnée au sénat.** Extraits : « Pour 2025, les contraintes budgétaires ont conduit à une diminution de cette SCSP à hauteur de 15 millions d'euros dans le cadre du programme 185. Le niveau de ce déficit a pu être réduit grâce à deux mesures : un schéma d'emploi, décidé en lien avec les établissements, tendant à ne pas pourvoir une centaine de postes vacants à la rentrée 2025 ; l'engagement de procéder à de nouvelles suppressions d'emplois au cours des prochaines années, avec 50 postes supprimés en 2026 puis en 2027. » - Les marges de manœuvre de l'agence pour faire face à la baisse de sa subvention sont assez limitées à court terme. Notre schéma d'emplois ne peut porter que sur les postes qui seront vacants à la rentrée prochaine ; c'est pourquoi il concernera 100 postes en septembre 2025, »

**Pour la FNEC FP-FO, les personnels constituent une fois de plus la « marge d'ajustement »** Elle s'oppose à cette nouvelle saignée des postes de détachés, alors que le statut des personnels de droit local est souvent précaire. Elle fait suite aux baisses précédentes. La FNEC-FP-FO est attachée à un service public à l'étranger, qui ne peut se faire que dans le cadre d'un engagement de l'État avec des personnels qualifiés, titulaires de la fonction publique, ce qui n'est plus le cas.

Pour la FNEC FP-FO, la privatisation croissante par l'augmentation des établissements partenaires n'est pas de bon augure et la question se pose sur l'avenir de l'AEFE et des EGD. Pour la DRH, le nombre d'EGD n'a pas diminué puisque deux établissements ont été créés. Les EGD sont un appui pour l'Agence.

### **Recrutement et détachement des personnels : le bornage à 6 ans**

- **Prolongement exceptionnel des détachements sur un poste après 6 ans :**

Pour la DRH, même si les textes sont flous, cela reste exceptionnel, notamment pour les personnels proches de la retraite. Mais globalement, toutes les demandes de prolongement ont été refusées.

- **Rentrée 2025 :**

À la fin de la première période de bornage à 6 ans, le mouvement a été, pour la DRH, peu important : 300 enseignants à recruter et actuellement 30 refus de détachement. Pour la FNEC FP-FO, le bornage à 6 ans était conçu pour favoriser la mobilité, mais les conclusions ne vont pas dans ce

sens : des collègues relevant de l'ancien statut de résident n'ont pas « bougé ». Pour la DRH, ce n'est pas aussi évident, le recrutement concernant pour moitié des postes de catégorie 3.

**La FNEC FP-FO revendique une mobilité choisie et non imposée. Dans ce sens, elle reste opposée au bornage à 6 ans, et à toute mesure transitoire, proposée ailleurs, de monter le bornage à 9 ans puis plus. Effectivement, les difficultés rencontrées par les collègues en fin de contrat ne se résoudront pas en augmentant de trois ans le contrat.**

- **Les candidatures des collègues PLP en CCPL :**

De nombreux établissements ne classent pas les candidatures des personnels PLP sous divers prétextes (candidat non-certifié ni agrégé, remise en question des qualifications des candidats pour un poste en lycée par exemple) ou les déclarent carrément non-recevables.

Pour la DRH, il n'est pas possible que ces candidatures ne soient pas recevables. Les PLP sont effectivement classés après les certifiés ou les agrégés. Il s'agit d'un choix des chefs d'établissements qui demandent une certification en priorité. La DRH ne peut pas influencer cela.

**La FNEC FP-FO revendique la prise en compte des candidatures des PLP dans tous les établissements du réseau et conseille aux collègues de prendre contact avec elle si les candidatures ont été considérées comme non recevables.**

- **Nouveau calendrier de recrutement des détachés catégorie 3 :**

*« La mise en place d'un nouveau calendrier de recrutement des détaché(e)s d'enseignement, d'éducation et d'administration a été validée lors du comité social d'administration du 18/12/2024.*

*Avec ce nouveau calendrier, les CCPL se tiendront mi-décembre 2025 pour le recrutement à la rentrée 2026 (au lieu de début mars actuellement), dans l'objectif d'envoyer les demandes de détachement dès le mois de janvier au MEN qui disposera alors de plus de temps pour les traiter et instruire les recours en cas de refus de détachement.*

*De même, la campagne de fin de détachement/renouvellement de détachement pour la rentrée 2026 se déroulera au mois d'avril 2025 (au lieu du mois d'octobre). »*

Pour la FNEC FP-FO, ce nouveau calendrier pose de nombreux problèmes. Gestion des postes : les dates anticipées laissent de côté les fins de détachements ou les demandes de fin de contrat ultérieures, engendre des difficultés que pose l'impossibilité nouvelle de la part de l'AEFE de permettre à de nombreux collègues - hors période de renouvellement – de pouvoir officiellement déclarer leur poste « susceptible d'être vacant » et risquent d'entraîner des suppressions de postes de détachés ou de postes vacants. Selon la DRH, ce calendrier n'est pas pour fermer des postes, mais pour laisser aux établissements plus de temps, ainsi que pour les demandes de détachement. C'est le secteur qui décide de fermer ou de maintenir un poste.

Cependant, la conjoncture laisse craindre des suppressions supplémentaires de postes de détachés en plus de celles annoncées : l'AEFE pourrait à nouveau être impactée par les restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement.

Pour les collègues actuellement en poste, il s'agit de prendre des décisions bien en amont, alors qu'il est difficile de se projeter et de construire un projet sur un aussi long terme, soit plus d'un an avant la rentrée 2026. Cela va, à court terme, engendrer des difficultés quant au traitement de dossiers qui auraient été jumelés dans le cadre du vivier 3.

Pour la DRH, les dossiers des personnels qui ne savent pas s'ils souhaitent mettre fin à leur détachement seront gardés pour mars 2026. Pour les résidents de l'ancien contrat, qui veulent candidater sur un autre poste, c'est le MEN qui refuse le détachement.

### **Les critères de l'homologation :**

La FNEC FP-FO considère que les critères d'homologation portent uniquement sur des aspects purement pédagogiques. Aucun critère d'homologation ne concerne les conditions de travail ni les droits des personnels, ce qui n'est pas acceptable. Elle demande si l'AEFE envisage une circulaire comme la circulaire n°515 du 8 février 2017 et un guide de gestion de ces personnels dans les établissements partenaires. Mais cela semble impossible, compte tenu du statut de ces établissements. Le MEN va demander à l'AEFE de revoir sa gouvernance. En Afrique, on a besoin de l'AEFE, pas en Asie.

### **Situation dans certains établissements du réseau :**

- **CUENCA :**

Les collègues de l'établissement partenaire de Cuenca en Équateur se sont organisés en collectif pour faire face à une direction de plus en plus dysfonctionnelle. Ils ont fait appel à la FNEC-FP-FO pour appuyer leur dossier.

La DRH répond que les personnels doivent s'adresser au chef de secteur et au poste diplomatique pour solliciter une mission de l'Agence. Elle communique le nom de la personne à contacter.

- **TURQUIE :**

Face à la diminution des effectifs des établissements de ce pays, la direction générale ne touche pas aux postes de détachés pour la rentrée 2025 au regard du mouvement 2025, mais des postes de PDL seront supprimés. En revanche, si le problème persiste, il risque d'y avoir des fermetures de postes de catégorie 3 en 2026.

**Pour la FNEC FP-FO, ce sont les PDL qui subissent les conséquences de la crise, eux qui sont des personnes du pays.**

### **Le pouvoir d'achat des agents détachés à l'étranger**

- **La réforme de l'avantage familial :**

Pour la FNEC-FP-FO, l'avantage familial, qui ne couvre toujours pas intégralement les frais de scolarité dans les lycées français à l'étranger. Et pourtant, le décret est formel (article 4-A-e) : *«[le montant de l'avantage familial] ne peut en tout état de cause être inférieur, par enfant, aux montants des frais de scolarité rapportés à des tranches d'âge, correspondant à ceux des établissements français d'enseignement primaire et secondaire de référence au sein du pays ou de la zone d'affectation des agents. »* Mais dans les faits, les prélèvements sociaux (CSG, CRDS) amputent cet avantage de près de 10 %. Des centaines de collègues reçoivent une somme inférieure aux frais de scolarité effectivement demandés par les établissements du réseau AEFE.

Pour la DRH, ce n'est pas à l'Agence de supporter les impôts. L'AEFE ne peut pas les augmenter, c'est une décision de la direction générale. Les droits de première inscription sont pris en charge. Et si les personnels ont des exemples concrets, il faut faire appel au chef de secteur. L'AEFE n'utilise que ce qui lui est déclaré.

**La FNEC FP-FO revendique la prise en charge totale de la scolarisation en établissement français de l'étranger pour tous les détachés, demande une prestation familiale mensuelle par enfant en plus de la scolarité gratuite, exige la prise en compte de situations particulières (les enfants en situation de handicap non-scolarisés en EFE pour raisons médicales ou ergonomiques).**

- **L'enveloppe budgétaire de l'ICCVL (ex-ISVL) :**

Le coût de la vie dans de nombreux pays ayant explosé, l'ICCVL ne suffit pas à contrer ses effets sur le pouvoir d'achat des personnels détachés. Pour la DRH, les critères sont clairs. De plus, l'ISVL/ICCVL sont reportées sur les budgets des établissements. Dans tous les cas, c'est le ministère des Affaires étrangères qui décide.

**La FNEC FP-FO exige que l'enveloppe budgétaire de l'ICCVL soit abondée pour s'adapter à la réalité quotidienne des personnels détachés.**

- **La rémunération des HSE des détachés :**

La FNEC FP-FO voudrait soulever un grave dysfonctionnement ayant trait au paiement des heures supplémentaires réalisées par des détachés mais que certaines directions refusent de payer au taux réglementaire. En effet, qu'il s'agisse de surveillance d'exams, de passation ou de préparation d'oraux blancs, les heures supplémentaires ne peuvent pas être payées au tarif local. La DRH indique que ses services ne peuvent intégrer ces éléments de rémunération que quand les établissements les ont fait remonter via MAGE. Il faut demander aux établissements de remonter les HSE au fur et à mesure. Les établissements n'ont pas le droit d'appliquer d'autres tarifs pour les personnels détachés.

**La FNEC FP-FO demande que l'AEFE fasse un rappel à l'ordre à tous les établissements du réseau pour poser clairement la rémunération des HSE.**

- **Les indemnités statutaires non versées pour les personnels de l'étranger :**

La FNEC FP-FO renouvelle sa demande de verser les mêmes indemnités statutaires que les collègues en France : profs-docs, CPE, PERDIR. La DRH rappelle que c'est le ministère du Budget qui refuse.

**Les certifications complémentaires dans les zones**

À l'heure actuelle, l'impossibilité des personnels détachés de passer des certifications type CAFFA, DNL, arts, etc. affecte négativement leur possibilité d'évolution et de mobilité de carrière (postes fléchés, SPEA etc.). La DRH indique que ce dossier avance avec le ministère, et avec Strasbourg pour l'élargir à l'étranger.

**La FNEC FP-FO demande à ce que les personnels détachés aient la possibilité de se former et de passer des certifications au même titre que les personnels en poste en France et en Outre-Mer.**

**Personnels de direction :** Le calendrier du recrutement 2026 sera en tout point identique à celui de 2025 avec dès le mois de juillet une liste indicative des postes disponibles au mouvement.

Les grandes caractéristiques du mouvement 2025 seront reprises (pas de 2<sup>ème</sup> poste d'adjoint pour les collègues actuellement en poste d'adjoint dans le réseau, sauf rares exceptions pas de 3<sup>ème</sup> poste possible, pas de possibilité de candidater pour les collègues n'ayant pas été au bout de leur contrat de 5 ans...).

Il n'est pas prévu d'appliquer le RIFSEEP à l'AEFE et contrairement à ce qui avait été envisagé dans le Projet de Loi de Finances il n'est pas prévu d'imposer la prime de résidence.