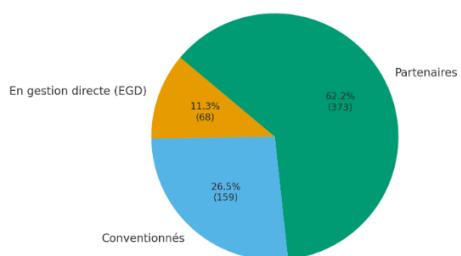




## SNEP-FSU HDF / RENTRÉE 2025

Répartition des 600 établissements homologués AEFE (2024)



### Contexte à l'AEFE

*613 établissements homologués (5 ans) à la rentrée 2025 dans 138 pays, 16 zones, trois types de gestion (EGD, conventionnés, partenaires).*

**Dès 2009, l'AEFE doit assumer la part patronale des pensions civiles des personnels détachés (environ 500 M€/an, soit plus de 40 % de son budget).** Cette charge massive et incompressible a réduit ses

marges, entraînant hausse des frais de scolarité et pressions accrues sur les établissements. Depuis 2018 (498 établissements), avec alors 6500 postes de détachés, le budget de l'AEFE a connu des évolutions marquées par **des décisions politiques contradictoires**. Après une forte baisse en 2017-2018 (suppression de 33 millions d'euros de subvention sous le gouvernement Philippe), l'opérateur a dû faire face à des tensions budgétaires importantes. **Ces coupes ont conduit à la suppression de nombreux postes de détachés (512 sur 3 ans à l'époque)** et à une hausse de la contribution des établissements et des familles (pour rappel, la scolarité est payante). Sous la pression des personnels, syndicats et élus, une remontée partielle de la dotation a ensuite été actée à partir de 2019, **notamment pour faire croire au financement du plan de développement du réseau voulu par le Président Macron ("CAP 2030")** : objectif de doubler le nombre d'élèves dans le réseau pour atteindre 700.000 d'ici 2030). Cependant, cette ambition présidentielle **difficilement atteignable (370 000 élèves inscrits en 2019 contre 398 000 en 2025)** n'a pas été accompagnée de crédits suffisants pour préserver les postes statutaires ou renforcer les Établissements en Gestion Directe (EGD). La priorité présidentielle et de l'opérateur public est claire : **promouvoir et accompagner la création d'établissements 100% privés, et ce, avec l'aide des moyens publics.**

Malgré une légère progression de la subvention, l'AEFE continue de gérer un budget contraint, marqué par une dépendance accrue aux frais de scolarité et aux partenariats privés vers lesquels

toutes les énergies convergent désormais. **Dans le même temps, le plafond d'emplois reste gelé, entraînant fermetures de postes de détachés, précarisation et externalisation de certaines missions.**

Cette dynamique crée un écart grandissant entre les ambitions affichées (croissance du réseau) et la réalité des moyens humains et financiers, **au détriment des conditions de travail, du dialogue social et de l'équilibre du modèle historique public dans les EGD**. Depuis 2025, au moins 200 nouvelles suppressions sont annoncées d'ici la rentrée 2026. Une tendance en termes de gestion de RH s'affirme de plus en plus à travers **le recours à l'emploi local ou de personnels titulaires en disponibilité (5500 détachés/4900 PDL)**, afin d'afficher malgré plus de 10% de détaché.es en moins sur une décennie, le maintien d'un équilibre entre titulaires et non titulaires pour justifier des frais d'écolage en hausse structurelle dans les EGD (1000 euros de hausse par an et par élève par rapport à 2021 : exemple de Rabat au Maroc, avec des frais de 1<sup>ère</sup> inscription à 1400 euros).

## Analyse syndicale de la FSU HDF

Le contexte mondial est profondément marqué par des crises multiples — climat, conflits, tensions économiques et transformations sociétales — qui alimentent un climat général d'incertitude. En France, l'inflation et l'affaiblissement des services publics **accentuent le malaise et le sentiment de décisions déconnectées du terrain**. A l'étranger, le réseau AEFE traverse **une grave crise du dialogue social**, où l'arbitrage au « mieux disant » entre le droit du travail local et les directives AEFE pour les détaché·es (sous tutelle du MEAE) profite de moins en moins à l'ensemble des personnels. **Malgré quelques avancées éparses liées aux dynamiques locales, de nombreux problèmes de fonds persistent :**

- Réformes bloquées de l'ISVL-ICCVL et de l'avantage familial, avec de nouvelles coupes budgétaires à venir.
- Risques de déscolarisation pour les enfants de personnels (problème des prélèvements sociaux sur l'avantage familial).
- Retard pris dans la transcription des d'indemnités statutaires.
- Non-publication de postes susceptibles d'être vacants pour fermer des postes.
- Bornage à six ans (maximum) de détachement depuis 2019 et non-renouvellements arbitraires (les chef·fes d'établissement donnent leur avis).
- Maltraitance et intimidations de personnels, notamment après des signalements de situations de souffrance au travail.
- Droits, conditions de travail et revalorisations des PDL trop souvent négligées.
- Pilotage catastrophique de l'opérateur public et non-respect des règles régissant le dialogue social entraînant de nombreuses tensions en instance (CSA, F3SCT...)

Nos représentant·es dénoncent également **le blocage du dialogue au Comité Social d'Administration (CSA) de l'agence** : dispositifs de signalement bâclés, Rapport Social Unique (RSU) absents, travaux en attente ou supprimés (ISVL, primes, égalité pro...). Dans le même temps, **des fermetures massives de postes de détachés sont décidées**, malgré un plafond d'emploi inchangé, fragilisant gravement le modèle public de l'AEFE. Face à cette situation, les personnels attendent toujours reconnaissance, écoute et mesures concrètes, face aux logiques inflationnistes et aux complications qui sont loin de les épargner à l'étranger. L'attitude de la Direction de l'agence — silence,

immobilisme, voire plus souvent mépris — menace l'équilibre du réseau et son attractivité pour les détaché·es, depuis la mobilité forcée imposée en 2019 par l'éducation nationale.

## Mandats de la FSU HDF



### [Lien vers la plateforme revendicative 2025-2026](#)

#### **Pour l'enseignement français à l'étranger :**

- Arrêt du Cap 2030
- Renforcement de l'opérateur public
- Suppression du bornage à 6 ans
- Respect des textes réglementaires
- Défense des droits des personnels
- Renforcement de la politique d'inclusion

-Véritable égalité femmes-hommes

-Action renforcée FSU en CHSCT

-Dialogue social digne et efficace dans les instances

-Respect du droit syndical sans condition

-Création de liens sur le terrain pour susciter des vocations syndicales (militantisme)

#### **Pour tous les personnels :**

Dans cette logique de privatisation à marche forcée, où l'opérateur public organise finalement son propre démantèlement, l'EPS n'est pas épargnée, tout comme le sport scolaire, utilisé désormais comme un vecteur de promotion et de soutien à l'homologation d'entreprises lucratives, plutôt que de développement des logiques associatives pour toutes et tous.



## Mandats du SNEP-FSU HDF



### Pour l'EPS & le sport scolaire à l'étranger :

- Présence d'enseignant·es détaché·es (titulaires) dans chaque établissement du réseau AEFE.
- Respect du volume horaire d'EPS et d'AS obligatoire dans tous les établissements homologués.
- Développement cohérent de l'option EPS, de l'enseignement de spécialité et des sections sportives scolaires.
- Respect des qualifications requises en secourisme et sauvetage aquatique au moment du recrutement (Décret n° 2004-592 du 17 juin 2004).
- Rénovation ou construction d'infrastructures sportives adaptées : effectifs & inclusion
- Participation aux GT EPS & sport scolaire de l'AEFE

### Pour tous les professeurs d'EPS du réseau :

- Respect des obligations de service des enseignants d'EPS (*circulaire du 20/07/2015*) dont 3h d'AS en forfait, avec création d'une AS par établissement.
- Mise en place des primes et indemnités statutaires (coordination des APSA et indemnité de sujexion) pour tous les PEPS quel que soit leur contrat.
- Droit à une formation continue en présentiel : a minima un stage par an, sur le temps scolaire.
- Organisation de visites médicales régulières de prévention pour tous les collègues d'EPS.
- Prise en compte des spécificités de l'EPS (note de cadrage AEFE du 18/12/2019).
- Syndicalisation sur le terrain pour alimenter la dynamique FSU, localement et en centrale.

## Composition du secteur du SNEP-FSU HDF

12 collègues au total qui participent à l'animation du secteur

### Le bureau :

**Anthony DELTOUR** : responsable national, dossiers FSU, secrétaire F3SCT AEFE

**Michaël FAUGEROUX** : responsable national adjoint, [newsletter](#), réformes et BO, enseigner à l'étranger

**Aurélie MAUFFREY** : responsable nationale adjointe, EPS et sport scolaire, CCPC AEFE

**Colin SANDOZ** : responsable national adjoint, sport scolaire, syndicalisation, CCPC AEFE

### Les responsables de secteurs géographiques :

[Cliquez ici pour accéder à la carte géographique](#)

## Adhérent.es au SNEP-FSU HDF

Personnels de droit local (PDL) 21 % - détaché.es 79 %

Adhérent.es en poste dans 54/71 établissement en gestion directe en 2025 (-4)

|             | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Effectifs   | 111       | 118       | 107       | 109       | 96        | 99        |
| Taux syndic | 46%       | 49%       | 44%       | 45%       | 40%       | 41%       |

**Moyenne sur 5 ans : 106 adhérent.es, soit un taux de syndicalisation global de 44 %**

**7 PEPS commissaires paritaires avec la FSU en CCPL 9 % (-2) et 2 PEPS en CCPC.**

Les fluctuations s'expliquent par la réintégration des collègues détaché.es fidèles. Les PDL plus nombreux, se syndiquent beaucoup moins. Nous terminons en général l'année syndicale avec 18% de NAJ, des collègues une fois en poste ne renouvellent pas et attendent la gestion d'un dossier personnel pour revenir vers nous. **Le paiement par CB ne permet pas d'échelonner les versements.** **Le montant de l'adhésion reste onéreux pour les PDL en comparaison avec des syndicats concurrents.** Une visioconférence par semestre est proposée aux adhérent-es et une par trimestre aux responsables de secteurs.

## Cartographie des postes de détaché.es dans le réseau

| Total : 240 postes en 2024/25 (-5) | EGD        | Conventionnés | Partenaires |
|------------------------------------|------------|---------------|-------------|
| PRCE EPS                           | 149        | 46            | 11          |
| PRAG EPS                           | 16         | 11            | 7           |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>165</b> | <b>57</b>     | <b>18</b>   |

Estimation du nombre total de PEPS dans le réseau : 1200 (30 % de femmes et 70% d'hommes, 80 % de PDL et 20 % de détaché.es).

## Profils de carrière des détaché.es à l'AEFE

*N.B : tendances larges car étude sans indication de durée dans l'échelon*

**-2 x plus d'hommes professeurs d'EPS détachés dans le réseau, le ratio à tendance à s'équilibrer dans les détachements directs**

**-Le % de femmes dans le grade augmentent plus elles avancent dans l'échelon en EGD, c'est le contraire en détachement direct**

### **En EGD le % de femmes dans les échelons varient proportionnellement selon le grade :**

- PEPS en moyenne pour la CN et HC une femme est à un échelon de moins que les hommes, cela s'inverse pour la classe EX
- Aggregé.es EPS en moyenne pour la CN une femme est à un échelon de moins que les hommes, cela s'équilibre pour la HC puis s'inverse pour la classe EX

### **En détachement direct :**

Les femmes sont plus nombreuses, le ratio hommes femmes s'équilibre à la classe normale puis est très largement masculin à la HC

- Chez les PEPS une femme est en moyenne à un échelon de moins que les hommes, quel que soit le grade (échantillon faible)
- Chez les aggregé.es EPS une femme est en moyenne à un échelon de plus que les hommes, quel que soit le grade (échantillon faible)

### **Points de vigilance :**

-Le déséquilibre femmes-hommes calque celui constaté en France où même dans le fonction publique un écart est constaté de revenus de 14% donc l'AEFE n'influence pas directement ce phénomène mais les statistiques bougent selon la nature de l'établissement et la nature du détachement pour ne pas dire de la réalité du dialogue social présent ou non localement.

-Exemple du Maroc 30 femmes (19%) pour 127 hommes (81%) sont professeurs d'EPS ce qui implique des effets sur les statistiques.

-Le retard d'échelon des femmes : avancé à l'échelon suivant dès que l'on a la durée requise dans l'échelon actuel : les femmes arrêtent davantage leur carrière pour prendre des congés parentaux, ce qui contribue au retard constaté. Cela semble être rattrapé plus elles augmentent dans le grade mais l'effectif demeure très faible dans les échelons supérieurs.

## **Accès à la classe exceptionnelle dans le réseau AEFE**

Pour la rentrée 2025 au niveau du 29ème rectorat 3/15 collègues (2F et 1H) promus au niveau HDF avec une moyenne d'âge de 57 ans et un échelon 6/7 de la HC

