



Réunion avec la Direction des Ressources Humaines de l'AEFE

23 septembre 2020

M. le DRH se félicite que la rentrée se soit faite avec la totalité des effectifs dans son service, ce qui était loin d'être le cas en fin d'année dernière. Devant la complexité de la rentrée, que tous les postes soient pourvus à Nantes est une bonne nouvelle.

Circulaires

Avantage Familial : La FSU demande des précisions sur la parution de l'arrêté AF et si la mise en paye est bien prévue en novembre, elle fait part de ses inquiétudes. Ces inquiétudes sont partagées par la DRH et déjà soumises au DAF. Il existe un gros doute sur le passage sur la paye de novembre : il faudrait pour cela que le texte soit publié avant le 10 octobre. La FSU demande qu'une communication soit faite en direction des agents, le DRH est d'accord. La FSU réclame qu'un arrêté différentiel soit mis en place pour que les personnels ne soient pas pénalisés.

ISVL : La publication doit être rapide pour que la DRH puisse suivre.

Circulaire calendrier scolaire 2021-22 : (celle pour 2020-21 n'a jamais été publiée, or il y a des propositions de modification des calendriers scolaires, il faut qu'on puisse renvoyer à un texte).

Le DHR se déclare incompétent à ce sujet mais s'engage à le rappeler au DEOF (Service Pédagogique).

Note de cadrage formation continue : (les collègues en ont besoin pour savoir la nouvelle procédure à suivre pour le remboursement du CNED et pour la préparation aux concours)

Le DRH estime qu'il faut mener une réflexion pour que les retards n'existent plus.

La FSU rappelle qu'elle souhaite être destinataire des notes relatives aux personnels pour information. Pour certaines, un envoi en amont permettrait d'éviter des dysfonctionnements ou incompréhensions.

Sur le principe le DRH est d'accord. (La note renouvellement de détachement va paraître courant octobre).

Renouvellements de détachement

Une note d'information du 14 octobre 2019 de la Direction des Ressources Humaines de l'AEFE à destination des personnels résidents et des chefs d'établissements précisait **les modalités pour la campagne de renouvellement de la rentrée 2020.**

La nouvelle note de la DRH va-t-elle paraître prochainement ?

Les formulaires **de demande de renouvellement de détachement** sont pour l'instant bloqués, ils deviendront accessibles avec l'envoi de la note. Dans Mage, les dates de campagnes ont bien été précisées. (mi- octobre)

Le principe mis en place l'an passé est maintenu: le retour est attendu pour le 15 novembre. Pour les collègues qui candidatent sur un autre poste à l'étranger, le même fonctionnement que l'année dernière s'applique également : les envois (demandes de renouvellement) seront décalés dans le temps et actés même tardivement.

Il est précisé de manière claire que les renouvellements seront validés automatiquement (hors cadre 2019 et 6 années), même ceux envoyés plus tardivement. [La FSU rappelle que les renouvellements sont acceptés automatiquement et que, par conséquent les demandes adressées plus tard doivent être acceptées.](#) C'est le cas répond le DRH, à condition d'avoir prévenu les services (attente des résultats d'un recrutement sur un autre poste) et de s'engager à valider ou non le renouvellement dès réception des résultats de ce recrutement.

Le DRH ajoute que c'est le fonctionnement mis en place l'année dernière. L'Agence peut décaler les demandes de renouvellement dans les envois (ils seront alors figés) mais une fois actés, il n'y a pas de retour en arrière possible. Les règles sont aujourd'hui les mêmes pour le premier et le second degré.

Elections des représentants des personnels aux CE

[La FSU a abordé cette question lors de la réunion avec la direction le 7 septembre puis pendant le GT ISVL et lors de la réunion avec le Secrétaire Général.](#) **Aucun retour à ce jour.**

Plusieurs sections font remonter que le chef d'établissement prévoit un vote électronique (parfois en écrivant que **l'adaptation des modalités de vote se fait "après consultation de l'AEFE"**). Que répond l'Agence aux établissements qui l'interrogent ?

Quel dispositif sera mis en place sachant que le vote électronique n'est pas possible pour les personnels ? Nous demandons un cadrage AEFE prenant en compte la situation spécifique de chaque établissement (présentiel hybride : vote à l'urne; établissement fermé : vote par correspondance).

Un courrier de cadrage de la DRH sera envoyé vendredi 25 septembre aux chefs d'établissement. Il contiendra un rappel de la circulaire instance (pas de vote électronique pour les élections des représentants des personnels) et les modalités d'application pour les établissements en présentiel comme en distanciel (vote par correspondance). Cette note sera également adressée aux OS.

[La FSU insiste sur la confidentialité des votes \(nécessité de deux enveloppes\) et sur le dépouillement avec la présence des membres du bureau de vote.](#) Le DRH explique que la description du processus sera explicitée dans le courrier.

Les élections doivent se tenir 7 semaines après la rentrée. La FSU s'interroge sur la date qui sera considérée comme "la rentrée" pour les établissements en distanciel et ceux dont la date de la

rentrée a été décalée. Le DRH a répondu que c'est le calendrier officiel, le dernier calendrier validé en CE, qui fait foi.

Résidents à Recrutement Différé

La FSU revient sur la situation des résidents à recrutement différé. Le DRH répond que chaque situation fait l'objet d'un examen attentif.

Dans la mesure du possible et du raisonnable, l'Agence et les établissements ont tout mis en œuvre pour faire démarrer les contrats de droits locaux dès la rentrée, dès lors que les agents prenaient leurs fonctions, soit en présentiel, soit en distanciel : depuis la France à titre très exceptionnel ou depuis le pays d'affectation.

S'agissant en revanche de la période de « résidentialisation », **c'est-à-dire la présence effective de l'agent dans le pays depuis au moins trois mois**, cette dernière est, au regard de l'article D911-43 du code de l'éducation et du décret 2002-22 réglementairement incompressible. La FSU rappelle que le décret ne parle pas du tout de "présence effective dans le pays" ! Il dit que les personnels "sont établis" dans le pays depuis 3 mois. Être établi = avoir un contrat de travail dans le pays, et donc payer ses impôts dans le pays, pour la durée du contrat local.

Le DRH répond qu'il s'agit d'un sujet complexe. Ils n'ont jamais été très attentifs à cette situation, c'est le contexte extraordinaire qui les y oblige. Il y aura une étude au cas par cas. Si un contrat local démarre au 1er septembre, il n'y a pas de souci, même en distanciel. Le problème c'est lorsque la reprise a lieu en présentiel et que la personne n'est pas dans le pays. Si cela est dû à l'administration : pas de problème non plus. Par contre, le DRH a évoqué le cas d'un collègue qui partira le 5 octobre alors qu'un vol était disponible fin août (le 29), ce type de situation est difficilement acceptable.

Si l'Agence a pu appliquer une tolérance de quelques jours, cela ne pourra pas être le cas pour une période **amenée à s'inscrire dans la durée**. Dans cette situation, le contrat de droit local est prolongé dans les établissements en gestion directe, l'Agence invite les établissements conventionnés à faire de même. [La FSU demande alors un bilan chiffré](#). Le DRH affirme que ce cas concerne jusque là une vingtaine de collègues sur environ 230 résidents nouvellement recrutés.

Les retards compris entre 1 jour et une semaine ont pu être traités avec un contrat commençant au 1er septembre. Les retards plus conséquents entraînent un décalage de l'obtention du détachement.

Résidents à Recrutement Différé du Liban :

Rappel de la FSU : Pendant 3 mois, ces collègues vont percevoir leur salaire en Livres Libanaises calculé au taux de chancellerie soit 1 dollar = 1507 livres libanaises.

Or, la dépréciation de la livre libanaise et l'inflation ont pour conséquence une dégradation substantielle de leurs revenus.

Dans ce contexte de crise économique, la valeur de la livre libanaise a été divisée par 4,6 en 9 mois. Ainsi, un salaire équivalent à 2500 euros ne correspond aujourd'hui plus qu'à 543 euros, il en est de même pour la prime d'installation.

Pour cette rentrée, cela concerne 5 collègues résidents au 1er ou au 2nd degré travaillant dans des établissements MLF conventionnés ou dans l'établissement mutualisateur AEFE.

La FSU (re)demande quelle sera la réponse de l'AEFE.

Le DRH va faire remonter cette question au SG, cela ne concerne en principe que le collègue protestant car les autres établissements sont MLF.

Situation sanitaire

Protocole sanitaire : Un courrier a été envoyé au Directeur pour demander qu'un protocole de « base » soit mis en place en présence de **cas positifs et contacts**.

LA FSU revendique l'importance que ces modalités soient précisées. Un protocole, même basique, doit exister et donner des grandes lignes (et passage par la CHS).

Le DRH dit qu'une réponse est en cours d'élaboration.

La DRH a rappelé aux chefs d'établissements que le protocole devait être à la fois étudié en CHSCT et présenté aux équipes aux instances de l'établissement. Un message a été envoyé aux chefs d'établissements dans ce sens.

Par ailleurs la DRH n'est pas garante des protocoles (cela concerne les secteurs et la nouvelle responsable sécurité de l'Agence) mais précise que son but est de rappeler la responsabilité du travail des équipes de direction dans l'élaboration du protocole, notamment en prenant en compte la situation et les consignes locales et en validant le protocole le plus strict. Le travail est donc lié aux règles sécuritaires du pays. Si les règles locales sont moins disantes, il faut aller vers un minimum France. Il faut reposer la question aux secteurs, à la responsable et au Directeur adjoint.

Gestion des cas suspects/contacts : Il n'y a pas de jour de carence pour les personnels qui doivent rester chez eux car il s'agit d'une réponse aux règles du pays. Ils sont alors placés en ASA et non en arrêt maladie. Si le résultat du test est positif le collègue est alors placé en arrêt maladie et il ne doit pas travailler. Ces modalités seront rappelées dans la note qui partira le 25 septembre en direction des chefs d'établissement.

Pour la FSU, le protocole a une incidence capitale. La FSU rappelle qu'il s'agit là d'une vraie interrogation de la part des collègues (élèves absents).

Le DRH répond que cela relève de la responsabilité des chefs d'établissement. Il ajoute qu'il est dommage qu'on ne mutualise pas les documents dans le réseau.

La FSU a souligné qu'il faut rester vigilant avec les pays qui n'ont pas de politique sanitaire claire, ou qui sont dans le déni face à la crise. Il y a là une difficulté supplémentaire, la politique pour nous doit être à minima celle de la France. Le DRH rappelle l'importance du poste diplomatique dans ces situations.

Personnes à risque : La FSU demande à revenir à la situation initiale (lors du pic de la crise) avec une possibilité de rester en France si besoin.

L'Agence se doit de se conformer à la réglementation, il convient également de tenir compte des consignes sanitaires locales.

Le DRH a exposé le protocole suivi à l'Agence : le collègue doit présenter une attestation de vulnérabilité du médecin. Il travaillera, si cela est possible, à distance. Si l'enseignement à distance est impossible, le collègue sera placé en ASA. Pour la DRH c'est l'attestation de vulnérabilité qui compte et non la liste de la circulaire ministérielle. Ils appliqueront les ASA suivant l'attestation fournie et c'est le médecin qui est en responsabilité.

Garde d'enfants : Si aucune solution n'est trouvée localement pour, par exemple, un couple d'enseignants avec des enfants en bas âge, une ASA sera appliquée pour l'un des 2 parents (l'autre restera en situation de travail). L'établissement doit fournir une attestation confirmant que l'enfant n'a pas classe.

Cette information sera envoyée aux chefs d'établissement dans la note du 25 septembre.

Même principe concernant les établissements en fonctionnement hybride : des solutions sont à trouver localement (comme le changement d'emploi du temps) pour finir par une ASA si rien ne peut être mis en place.

La FSU remercie le directeur pour ce cadrage essentiel en cette période.

C'est la position que l'Agence a prise depuis la rentrée avant même la parution de la circulaire pour les agents devant assurer la garde momentanée de leur(s) enfant(s) du fait de l'épidémie.

Dans ce cadre, le bénéfice de cette autorisation spéciale pour garde d'enfants :

- est mis en œuvre lorsque le télétravail est impossible;
- est applicable aux agents en poste dans leur pays d'affectation;
- est consenti à un seul des deux parents pour toute la durée de l'autorisation;
- ne s'impute pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel.

Pièce justificative à fournir : attestation de l'établissement du placement de la classe ou établissement en quarantaine avec date de début et de fin, ou durée, ou document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque.

Coût de la quatorzaine aux seuls agents : S'agissant des frais de quatorzaine liés à l'épidémie du COVID-19, le conseil d'administration a voté une délibération en séance du 8 juillet 2020 (n°13/2020) qui fixe les règles.

Le DRH répond qu'il est nécessaire d'avoir une nouvelle lecture de la délibération du CA. Il faut voir avec le SG et la direction de l'Agence.

Cas des collègues ayant eu des frais de quatorzaine : [La FSU interroge sur la prise en charge des tests suite à des cas de covid lorsque la législation locale les rend obligatoires.](#)

Le DRH note la question et se renseigne, car ce cas n'est pas prévu dans les textes.

Vacances scolaires : Toussaint, Noël + vacances hémisphère sud (quid des quatorzaines ...) Il s'agit d'un vrai sujet. Il n'y a pas de doctrine actuellement. Cela sera vu avec la Direction.

La circulaire de 1997 précise qu'il s'agit de signaler le départ du pays au chef d'établissement qui transmet au Poste et pas de demander une autorisation. Le refus peut venir du Poste dans certains cas. Pour les vacances de la Toussaint l'Agence souhaite inciter, (il s'agit d'une préconisation et pas d'une interdiction) les collègues à ne pas partir, le droit aux congés n'est pas à évoquer (c'est un acquis). La DRH est consciente que certains personnels ne sont pas rentrés en France depuis cet été et qu'un effort supplémentaire leur est demandé. Concernant les vacances de Noël, la DRH ne prévoit pas de restrictions. Si le Directeur de l'Agence est d'accord avec la position de la DRH, des préconisations en ce sens seront données aux chefs d'établissements dans la note du 25 septembre.

Situation de fragilité et de fatigue des personnels Le DRH est conscient de cela et se dit à l'écoute des personnels et dans l'accompagnement des personnels de direction. Un questionnaire sera envoyé aux chefs d'établissement sur leur ressenti, leur regard sur la situation.

[La FSU demande que ce questionnaire soit accompagné de rappels contenant des éléments de base \(droit à la déconnexion...\), ceux-ci sont souvent oubliés dans le contexte actuel de pressions que les équipes de direction subissent \(de la part des parents dans de nombreux cas\).](#)

Directeurs résidents : Indemnité exceptionnelle (450 euros) versée aux directeurs en France, quid de l'étranger ?

La DRH répond que l'Agence ne souhaite plus nommer des directeurs résidents.

Dialogue social, communication avec la direction :

La FSU rappelle qu'il n'y a pas eu de séminaire des partants et qu'il existe une vraie difficulté de dialogue social notamment avec les nouveaux arrivés.

Le DRH répond que la prise de fonction a été compliquée pour les nouveaux chefs d'établissement, les choses se mettent en place au fur et à mesure.

Postes non pourvus

[La FSU interroge sur la répartition des postes non pourvus dans le réseau à la rentrée.](#)

201 postes non pourvus : environ la moitié dans chaque degré. Les raisons sont dues à des refus de premier détachement, à des réintégrations, à des départs annulés ou à des refus de poste.

Postes non pourvus :

- Afrique 77 dont 33 au 1er degré
- MOPO 30
- Europe : 40

→ Amériques 28

→ Maghreb 26

Réintégrations : entre 10 et 20

Refus de poste : Pas de données

Ces postes sont gelés pour l'instant, l'arbitrage sera fait lors des prochains CT en prenant l'avis des chefs d'établissement et des chefs de secteur.

Chantiers personnels

La FSU réitère sa demande pour obtenir un calendrier des GT. La DRH confirme que c'est en cours, il faudra attendre la validation du SG.

Rétroactivité des réductions pour familles nombreuses

La DRH répond que la rétroactivité sur 3 ans ne sera pas possible. En revanche elle sera acceptée sur l'année 2019-2020

La FSU revient sur le drame de Valence en Espagne et rappelle qu'une extrême vigilance doit être maintenue vis-à-vis des personnels fragilisés par la crise sanitaire, notamment les plus âgés qui sont parfois mal à l'aise avec les nouvelles technologies.