



Questions diverses

C T du 11 février 2021

- Gestion des personnels

1.2 SNUipp HDF /Tokyo : note de service DRH

Au Lycée Français de Tokyo, le chef d'établissement a transmis la dernière note de la DRH de l'Agence en omettant la phrase "L'agent ne peut travailler à distance pendant cette période d'arrêt de travail.". Au-delà des explications reçues de la part du COCAC, ce non-respect des écrits de l'Agence n'est pas acceptable. Quelles mesures compte prendre l'Agence face à ce grave dysfonctionnement ?

Réponse : L'agence est intervenue auprès du chef d'établissement qui a dès lors revu sa communication, le COCAC ayant également fait une réponse claire aux collègues. Suite à ce dysfonctionnement, un rappel à la règle a ainsi été fait.

1.5 SNUipp Espagne : PEGC au primaire

L'Agence pourrait-elle expliquer comment une collègue PEGC placée sur un support de résident, a pu exercer à Valence pendant de longues années au premier degré ?

Réponse : Pour rappel le CT n'est pas le lieu où il est discuté des situations individuelles.

Au regard du dossier de gestion, il apparaît que le recrutement initial au 1^{er} septembre 1990 de la collègue PEGC en tant que résidente au Lycée de Valence l'ait été en tant qu'institutrice, fonction sur laquelle elle a ensuite été renouvelée.

L'emploi support est resté en correspondance de son corps d'origine sur la durée de son détachement en tant que résidente.

Cet emploi libéré fait logiquement l'objet d'une transformation en support de 1^{er} degré pour la rentrée scolaire prochaine.

Intervention en séance : Nous vous remercions pour cette réponse qui clarifie la situation. Nous sommes bien conscients que le CT n'est pas le lieu où sont discutées les situations individuelles. C'est la raison pour laquelle nous avons interrogé la DRH en amont de ce CT à ce sujet. Or la première réponse reçue ne correspondait pas à la réalité et nous n'avons eu aucun retour à la suite de notre relance. Voilà pourquoi nous la posons lors de ce CT.

1.6 SNUipp /HDF : circulaire absences

Suite au drame qui a eu lieu au lycée français de Madrid, le SNUipp avait évoqué la nécessité de tenir un groupe de travail pour adapter la circulaire absences de l'AEFE aux textes du MENJS notamment en cas de décès d'un enfant. Où en est la réflexion de l'Agence à ce sujet?

Réponse : La Direction des ressources humaines de l'Agence travaille actuellement sur le sujet des congés et autorisations d'absence afin de proposer un groupe de travail dans les meilleurs délais.

Concernant plus particulièrement le cas du décès de l'enfant, il est prévu de transposer les dispositions prévues par l'article 21 II de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 telles que modifiées par l'ordonnance 2020- 1447 du 25 novembre 2020, à savoir l'autorisation spéciale d'absence sera de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée sera portée à sept jours ouvrés et une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours sera créée, elle pourra être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Il en va de même pour la suppression du jour de carence pour le premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente (article 9 de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant).

- Droit syndical et la représentation dans les instances

- Problèmes financiers / matériels

2.2 SNUipp Norvège ISVL

Sachant que l'euro a gagné 15,17% par rapport à la couronne norvégienne entre janvier 2017 et janvier 2021) et que, dans le même temps, l'inflation a été de 8,2 % en Norvège (Source : Statistikk Sentral Burå), comment expliquer que sur cette même période, l'Indemnité Spécifique de Vie Locale servie aux résidents ait baissé de 26 % (change et inflation pris en compte, cela correspond à une baisse réelle de 19 % de pouvoir d'achat) ? Les collègues sur place ont participé massivement au mouvement de grève du 26 janvier (100% de grévistes au primaire) pour protester entre autres contre cette baisse.

Réponse : La phase de reclassement de l'ISVL se déroule à l'occasion du barème de janvier et permet de réviser l'ensemble des ISVL sur la base d'une ISVL théorique obtenue par la combinaison des sept critères suivants : qualité de vie, coût de la vie (indices MERCER), forfait santé, critères pays (zone ABC), critère RH (durée de résidence dans le poste), critère transport et le critère logement. Ainsi, la comparaison est faite avec le niveau du barème en cours de l'ISVL. Si un écart existe, un ajustement est proposé pour rapprocher le barème du niveau théorique. Ces ajustements peuvent se faire à la hausse, si le niveau du barème est inférieur à l'ISVL théorique, ou à la baisse si le niveau est supérieur. Afin d'éviter des évolutions trop brusques du barème, ces ajustements sont encadrés dans des fourchettes. Le barème de janvier tient également compte du change-prix, comme les trois autres barèmes de l'année.

Depuis plusieurs années, le barème en cours de l'ISVL de la Norvège est supérieur à son niveau théorique constaté à l'occasion de la révision annuelle de janvier. C'est ce qui explique ces ajustements à la baisse successifs

Intervention en séance : Le SNUipp souhaite alerter l'Agence sur le fait que les collègues sont très inquiets de cette baisse continue de l'ISVL et beaucoup se posent la question de leur réintégration. Le directeur expatrié, nouvellement nommé cette année, a récemment annoncé qu'il renonçait à son contrat et retournait en France car les conditions financières étaient "intenable". Non seulement cette situation met les collègues sur place en difficulté, mais elle risque à terme de poser des problèmes pour les recrutements à venir.

Les collègues sont désemparés et se disent prêts à lancer d'autres démarches pour faire entendre leur voix.

Le directeur répond qu'il faut retravailler la question de l'ISVL, il s'agit d'un outil très imparfait, il utilise le terme d'"usine à gaz" qui n'est pas assez réactive pour faire face aux réalités du terrain. Le Directeur déclare que tout sera fait pour améliorer cet outil et trouver les moyens de résoudre ce problème.

Remarque: Le SNUipp ne manquera pas de revenir sur la problématique de l'ISVL en Norvège lors du prochain GT sur l'ISVL du mois de mars, bien que celui-ci ne soit pas consacré au rebasage, ainsi que lors du GT sur la rémunération des résidents qui aura lieu prochainement. Le mode de calcul de l'ISVL y sera sans doute abordé.

2.3 SNUipp Allemagne Avantage familial des plus de 10 ans

Il apparaît qu'en Allemagne (Fribourg, Hambourg et Sarrebruck) l'avantage familial n'est pas versé pour les enfants de plus de 10 ans. Cela semble en contradiction avec les textes. L'avantage familial (AF) est un élément de rémunération des résidents, institué par le décret 2002-22 du 4 janvier 2002 pour « prendre en compte les charges de famille des agents ». Cela semble d'autant plus injuste pour les familles dont les enfants font des **études supérieures**. Comment l'Agence explique-t-elle cette anomalie et peut-elle y remédier ?

Réponse : Les frais de scolarité pour les enfants de plus de 10 ans étant nuls dans les établissements de référence de Fribourg, Sarrebruck et Hambourg, le montant de l'avantage familial pour cette tranche d'âge et ces zones de résidence l'est également .

En effet, la décision du Conseil d'Etat du 28 mars 2013 n° 353581 a confirmé qu' « aucune disposition du décret du 22 janvier 2002 ne s'oppose à ce que le ministre fixe un montant égal à zéro pour l'avantage familial lorsque le montant des frais de scolarité de l'établissement de référence est nul pour la tranche d'âge considérée en raison de la gratuité de l'enseignement qui y est dispensé [...] »

Intervention en séance : Le SNUipp remercie l'Agence de cette réponse qui, dans l'état, paraît lacunaire. En effet, qu'en est-il pour les familles dont les enfants de plus de 18 ans font des études dans le supérieur? Cela semble tout à fait injuste pour ces familles par rapport à celles des autres établissements du réseau. En effet, la décision du Conseil d'Etat précise que "lorsque le montant des frais de scolarité de l'établissement de référence est nul pour la tranche d'âge considérée en raison de la gratuité de l'enseignement qui y est dispensé", ceci ne concerne pas, nous semble-t-il, les études supérieures. Quelle solution l'Agence propose-t-elle pour ces familles?

La secrétaire Générale Adjointe répond que lors du GT consacré à la rémunération des résidents et planifié au mois de mars avec la DRH, cette question sera évoquée avec les organisations syndicales.

- Établissements du réseau, scolarité et pédagogie.

4.1 SNUipp Espagne : cadre de l'enseignement à distance lors de catastrophes naturelles ou intempéries

À Madrid, un protocole EAD a été imposé, hors cadre défini par l'Agence, et sans réunion des instances, pour répondre à un besoin ponctuel suite à une forte intempérie empêchant la mobilité et entraînant la fermeture de l'établissement. Les enseignants dans l'urgence ont répondu favorablement.

Cependant quel est le cadre défini par l'Agence en lien avec les obligations juridiques et les pratiques françaises, pour l'EAD hors situation de COVID, par exemple lors de fortes intempéries ?

Réponse : Suite aux importantes chutes de neige de ce début d'année, les 5 établissements de Madrid ont été fermés du 11 au 19 janvier inclus, conformément aux directives de la "conserjeria de educacion". Au lycée français de Madrid, dès le 12 janvier, les équipes se sont organisées pour assurer une continuité pédagogique en maternelle. Dès le 14 janvier, l'élémentaire s'est mobilisé à son tour. Enfin, le secondaire a mis en place la continuité pédagogique à partir du 18 janvier, d'une manière toutefois moins uniforme que le 1er degré.

Cette réactivité, qui est à porter au crédit des équipes du LFM, illustre l'exigence de souplesse qui doit prévaloir dans la gestion de crises inédites, voire imprévisibles. Face à la diversité des situations et des contextes, l'Agence n'envisage pas de définir a priori un cadre universel de continuité pédagogique. C'est bien le principe d'une continuité du service d'enseignement, au bénéfice des élèves, qui doit pousser les établissements à fournir une offre alternative, dans la mesure où tout ne peut pas faire l'objet de dispositions normatives préventives. A cet égard, les modalités mises en œuvre depuis plusieurs mois maintenant pour faire face à la crise Covid fournissent aux établissements un socle qui peut être opportunément réutilisé.

Dans l'urgence de la gestion des intempéries, on peut sans doute regretter que les instances n'aient pas été réunies mais il convient dans le même temps de se réjouir que les enseignants du primaire aient spontanément répondu au défi d'une reprise très réactive de l'EAD pour préserver le lien avec les élèves et leur famille.

Intervention en séance : Si, comme explicité dans la réponse de l'Agence, ces modalités peuvent être réutilisées à d'autres occasions, il nous semble indispensable d'établir un cadre de référence, comme cela a été dit lors de la réunion COVID du 5 février dernier. L'Agence s'engage-t-elle à associer les représentants des personnels à cette réflexion ?

Le Directeur en prend bonne note et précise que ce sera fait.

4.2 SNUipp/ EAU Dubaï Calendrier scolaire

Dans la proposition de calendrier 2021-2022, il est prévu un total de 983 heures sur l'année. Or, le maximum prévu par l'Agence est de 936 heures (même circulaire). Comment le chef d'établissement peut-il justifier un total aussi élevé ?

Réponse : La question du calendrier scolaire du lycée français international Georges-Pompidou de Dubaï revêt un caractère sensible, du fait des directives des autorités locales, qui s'imposent à la direction de l'établissement.

Le poste diplomatique est en discussion avec les autorités afin d'obtenir l'assouplissement nécessaire au respect des normes françaises rappelées chaque année dans la circulaire AEFÉ afférente. L'état d'avancement de ce travail, suivi de près par l'IEN en résidence dans la zone Moyen-Orient, ne permet pas d'apporter pour l'heure une réponse plus précise à cette interrogation.

4.4 .FSU : Protocole d'entente AEFÉ / MLF

Lors du Conseil d'Administration de l'AEFE du 24 novembre 2020, le Directeur de l'Agence avait précisé que le protocole d'entente entre l'AEFE et la Mission laïque française devait être revu cette année. Pouvez-vous nous faire un point de situation ?

Réponse : A cette heure, quatre réunions de travail se sont tenues, de novembre 2020 à janvier 2021, entre l'agence, dont la délégation est présidée par le directeur adjoint, et la Mlf, dont la délégation est menée par le directeur général. Le « protocole d'entente » en vigueur, qui lie les deux structures jusqu'en juin 2021, sera remplacé par un « accord cadre » reconnaissant les rôles respectifs des deux partenaires (Aefe comme coordonnateur du réseau, responsable de son développement, et Mlf, acteur historique du réseau, reconnu comme tel par ce texte). Il permettra d'établir de nouvelles bases de travail confortant le réseau de l'EFÉ. Ces réunions se poursuivront encore en février/mars de cette année et permettront de renouveler la relation partenariale, en approfondissant les temps d'échange, formalisés, au niveau des directions des deux entités.

[Voir interventions de la FSU dans le compte-rendu sur cette question.](#)

2.4 FSU : Avantage familial (lycée français de Managua, Nicaragua)

[Nous souhaiterions avoir confirmation des montants de frais de scolarité remontés à l'Agence par l'établissement. En effet, nous rencontrons des difficultés sur place dans la mesure où l'établissement pratique deux niveaux de facturation différents et les personnels résidents qui perçoivent l'avantage familial se voient facturer des frais de scolarité supérieurs au montant de l'avantage familial qu'ils perçoivent.](#)

Réponse : Comme précisé antérieurement, l'avantage familial (AF) consiste à prendre en charge intégralement les frais de scolarité et d'inscription. Il n'a pas pour but de prendre en compte les frais accessoires (Conseil d'État, 28 mars 2013, n° 353581).

Depuis 2020, les données pour calculer l'AF sont issues de l'application « SCOLA » (bourses). Celles-ci représentent les droits de scolarité et d'inscription déclarés par l'établissement dans le cadre des bourses.

S'agissant des deux niveaux de facturations appliqués par l'établissement, le premier pour ceux qui ne disposent pas d'aide employeur et le deuxième supérieur pour ceux qui en bénéficient, le tarif le plus adapté aux résidents serait le premier, celui des bourses, sans majoration, du fait que l'AF n'est pas une aide de l'employeur mais une prestation familiale dédiée aux frais de scolarité. En effet, l'AF est un dispositif piloté par l'AEFE et régi notamment par le code de la sécurité sociale (L. 513-1 et L. 521-2 du code sécurité sociale - Décret n°2002-22 du 4 janvier 2002 –circulaire direction de la sécurité sociale /4A n99-03 du 05/01/1999 –circulaire AEFÉ /1489-avantage-familial du 01/07/2017).

En conclusion, le barème actuel est bien le résultat de la grille tarifaire déclarée par l'établissement

et couvre dans l'intégralité les droits de scolarité et d'inscription. Les personnels sont invités à se rapprocher de la direction de l'établissement afin de réajuster le niveau de facturation.

Intervention en séance (SNES) : Dans cet établissement, il existe deux montants de frais de scolarité. Il semblerait que l'avantage familial perçu par les résidents corresponde au tarif le plus bas et qu'on leur facture le montant le plus élevé.

Le DRH répond que cette situation sera étudiée avec le chef de secteur Amérique et que ces montants seront revus.

Question n°1.7 : Vaccination

Que prévoyez-vous pour les personnels dans les pays où la vaccination est obligatoire mais où le vaccin n'est pas agréé par l'Union européenne ou inversement lorsque la vaccination n'existe pas ou est très en retard ?

Question n°1.7 bis : Vaccination

La question de la vaccination des personnels dans les différents établissements se pose. Quelle information l'Agence va-t-elle transmettre sur les procédures mises en place, en lien avec les établissements, pour vacciner les personnels volontaires qui ne le seraient pas dans leur pays d'exercice ? Dans certains pays les vaccins disponibles ne sont pas encore homologués par l'OMS ou la CE. Une solution alternative, avec les vaccins utilisés en France, peut-elle être apportée dans ce cas en lien avec le poste diplomatique ?

Réponse : A notre connaissance, il n'y a pas de pays où la vaccination soit obligatoire pour des étrangers avec des vaccins non agréés dans l'UE et par la France. En tout état de cause, la question se posera. L'AEFE est donc en relation permanente avec le MEAE pour porter les questions qui se posent pour les enseignants et les communautés scolaires du réseau de l'enseignement français à l'étranger. Certaines sont les mêmes que celles qui se posent globalement pour les communautés françaises à l'étranger (accès à la vaccination, obligation de vaccination en particulier si des vaccins autorisés en Europe ne sont pas disponibles ...), d'autres sont spécifiques au réseau de l'enseignement français à l'étranger (conditionnalité éventuelle de la réouverture des établissements à une vaccination de la communauté scolaire, français et non français...). Les réponses aux multiples questions qui se posent sont apportées dans un cadre interministériel. L'Agence appliquera les instructions du MEAE en s'assurant que la situation spécifique des communautés scolaires et des personnels français a bien été prise en compte, et en œuvrant avec les postes diplomatiques.

L'Agence reviendra vers les organisations syndicales et les personnels dès qu'elle disposera de plus d'informations sur les modalités de vaccination des personnels en poste à l'étranger dans le réseau.

Intervention en séance : Il existe une problématique particulière concernant la vaccination dans l'Union Européenne. En Espagne, les personnels détachés devraient s'affilier à la sécurité sociale espagnole pour bénéficier de la vaccination. Ils perdraient alors leurs droits à la sécurité sociale française. Cette question pourrait se poser ailleurs.

Par ailleurs, en fonction de la situation dans certains pays, l'Agence devrait faciliter les autorisations d'absence en cas de convocation pour une vaccination sur le temps de travail.

Enfin, la FSU se félicite qu'au Maroc, les enseignants des établissements français de plus de 45 ans ont eu la possibilité de se faire vacciner.

Le Directeur répond qu'il a bien pris note de la problématique espagnole et qu'elle fait partie des questions qu'il a soulevées auprès du MEAE.

Sur les absences, il estime que les chefs d'établissements sauront répondre à ces demandes mais que le message sera transmis.

Prise en charge des tests Covid en Tunisie : La FSU signale que dans ce pays, les tests ont un coût très élevé (environ 80 euros) ce qui représente 20% du salaire de certains personnels de droit local. Ces personnels préfèrent donc se mettre en isolement plutôt que de se faire tester. Cela représente donc un coût important pour les établissements en termes de remplacement. Elle demande si ce ne serait pas préférable de prendre ces tests en charge.

Le Directeur répond que cette prise en charge ne peut être mise en place que par les établissements eux-mêmes. L'AEFE ne peut y pourvoir.