



Questions diverses

C T du 1er juillet 2021

FSU 1.3 : Adresses mail AEFÉ

L'Agence peut-elle faire un point d'étape sur la mise en place des adresses mail AEFÉ pour les personnels du réseau ?

Depuis le 15 juin l'Agence procède au déploiement de courriels nominatifs au format prénom.nom@aefe.fr : à ce jour environ 30 000 courriels ont déjà été déployés et sont activés progressivement par les agents du réseau (initialisation de leur mot de passe). Pour rappel, il est prévu d'attribuer un courriel nominatif à tous les personnels du réseau des EFE (Expatriés, Résidents, Personnels de droit local) de toutes les catégories d'établissement (EGD, Conventionné et Partenaires). Cette décision s'inscrit dans la volonté d'améliorer, moderniser et faciliter les échanges entre les personnels du réseau AEFÉ et ses services centraux. Elle vise également à maîtriser et sécuriser la création de comptes numériques nominatifs qui permettront aux personnels d'accéder aux services numériques déployés dans le réseau, dans la limite de leurs habilitations [Application MAGE, Orion le futur Intranet collaboratif de l'AEFE (accessible à tous), le futur Système d'Information Décisionnel, la future application de gestion de la formation...]. A terme, cette nouvelle solution de messagerie offrira la possibilité d'accéder aux applications/ressources pédagogiques proposées par le MENJS, en renforçant l'interopérabilité entre les Systèmes d'Information de l'AEFE et ceux du MENJS.

La mise en place de ces adresses est une demande de longue date de la FSU. Cependant il n'y a pas eu d'information préalable auprès des établissements et des collègues, les retours que nous avons sont souvent de l'incompréhension. Beaucoup de collègues l'ont interprété comme un spam.

Les établissements de la MLF seront-ils concernés? D'après nos informations non, pourquoi?

Les chefs d'établissements ont été destinataires de l'information. Cela concerne tous les personnels y compris ceux de la MLF.

SNUipp 1.5 : Allemagne Dusseldorf

Les résidents, en particulier ceux dont le conjoint déclare ses revenus en Allemagne ne doivent pas déclarer l'ISVL et l'avantage familial au fisc allemand. L'Agence peut-elle confirmer cela ?

Les résidents, en particulier ceux dont le conjoint déclare ses revenus en Allemagne ne doivent pas déclarer l'ISVL et l'avantage familial au fisc allemand. L'Agence peut-elle confirmer cela ?

Réponse :

En qualité de fonctionnaires en poste à l'étranger, détachés de l'Éducation Nationale, les usagers sont susceptibles d'être considérés comme domiciliés fiscalement en France, au regard des dispositions de l'article 4 B 2 du Code général des impôts, sous réserve néanmoins des dispositions de l'article 4 de la convention fiscale franco-allemande qui fixe la résidence fiscale d'une personne physique au regard des critères successifs suivants : le foyer d'habitation permanent, le centre des intérêts vitaux (liens économiques et personnels les plus étroits), le lieu de séjour habituel, la nationalité.

Dès lors, le lieu de résidence emporte des conséquences au regard des obligations fiscales de l'usager.

Si l'usager est résident de France, il est soumis à une obligation fiscale illimitée sur l'ensemble de ses revenus, sous réserve des stipulations de la convention fiscale.

S'il est résident d'Allemagne, il est soumis en France à une obligation fiscale limitée à ses seuls revenus de source française imposables, et en Allemagne, à une obligation fiscale illimitée sur l'ensemble de ses revenus, sous réserve des stipulations conventionnelles.

Les situations éventuelles de double imposition sont éliminées dans l'État de résidence, dans les conditions prévues par l'article 20 de la convention.

Au cas particulier, les traitements provenant de fonds publics de source française sont imposables dans l'État source de ces revenus, en application des stipulations de l'article 14 de la convention (sauf exception liée à la nationalité).

Toutefois, selon les principes de lecture du droit conventionnel, c'est toujours l'article de la convention le plus précis qui trouve à s'appliquer.

En l'espèce, l'article 16 de la convention vise spécialement le cas des enseignants professeurs ou instituteurs, qui se rendent temporairement dans l'autre État contractant en vue d'y exercer une activité pédagogique, pendant une période ne dépassant pas deux ans, dans une université, une école supérieure, une école ou un autre établissement d'enseignement établi dans cet autre État.

Cet article, qui constitue une dérogation aux règles générales d'imposition des traitements posées par la convention, prévoit que les rémunérations servies aux intéressés à raison de leur activité d'enseignement dans un État ne sont imposables que dans l'autre État. En vertu de cette disposition, les enseignants, quel que soit leur statut, qui sont résidents de France et se rendent en Allemagne pour y exercer leur activité dans les conditions précitées ne sont pas passibles de l'impôt dans cet État, pour les rémunérations y afférentes, mais se trouvent corrélativement soumis à l'impôt français.

Si l'usager travaille en Allemagne depuis plus de deux ans, les dispositions de l'article 16 ne lui sont donc pas applicables, le séjour ne pouvant être qualifié de temporaire.

Le régime général de l'article 14 relatif aux traitements publics trouve alors à s'appliquer, attribuant l'imposition des revenus à la France.

Une seconde question concerne le montant à déclarer en Allemagne. Les usagers obtiendront une réponse auprès de leur centre des impôts (Finanzamt) ou d'un conseil fiscal (Steuerberater ou autre), l'administration française ne pouvant se substituer aux autorités allemandes pour répondre sur ce point.

SNUipp 1.7 : Chili, Santiago, Avantage familial

Suite à la modification du montant de l'avantage familial lors de la circulaire du 13 avril 2021, les montants annuels des frais de scolarité et le montant des droits de première inscription ne correspondent pas aux montants réels acquittés par les personnels résidents.

Avantage familial : 6 301 euros, frais de scolarité : 7 392 euros.

DPI versés (enfant de moins de 10 ans) : 2 863 euros, DPI réels : 3 351 euros.

D'après nos retours, cette différence est liée à la prise en compte de la variation de l'IPC (Indice de Precio al Consumidor) dans les montants des frais de scolarité au cours de l'année. Un rattrapage peut-il être envisagé ?

L'avantage familial (AF) consiste à prendre en charge intégralement les frais de scolarité et d'inscription des enfants du personnel résident. Ce dispositif est tout d'abord calculé à partir de ces frais, puis majoré d'une prise en compte forfaitaire des coûts parascolaires des agents (2,23% des frais de scolarité) et d'un forfait mensuel de 60 € (zone hors EEE) ne prenant pas en compte les frais annexes.

Depuis 2020, le barème de l'AF est établi à partir des données issues de SCOLA (système d'information pour les boursiers) respectant ainsi la grille tarifaire scolaire déclarée par les établissements. En effet, ce dispositif comme celui des bourses, couvre intégralement les droits de scolarité.

Le barème pour le rythme sud est actualisé tous les ans au 1er avril et prend en compte le taux de chancellerie du 1er mars. Celui-ci est constitué pour une année scolaire et n'a pas vocation à suivre les variations de taux de change ou d'inflation post publication de l'arrêté.

Enfin, l'avis de paiement que l'établissement nous a transmis n'indique pas les types de frais facturés. Afin de vérifier si la facturation prend en compte uniquement les frais de scolarité et d'inscription sans intégrer les frais

annexes, l'Agence a contacté l'établissement à deux reprises (28/05 et 06/06). Une facture détaillée nous est indispensable pour pouvoir apporter une réponse.

SNUipp FSU 1.9 : Congés et permanence des personnels de direction, IEN et CPAIEN

Selon nos informations, les règles mises en place localement pour les permanences d'été sont différentes d'un établissement à l'autre selon les directives du chef d'établissement.

De même, certains CPAIEN n'ont pas une vision claire de leurs droits à congés.

Dans les deux cas, l'AEFE pourrait-elle diffuser aux personnels concernés, une information précise rappelant le cadre réglementaire et les adaptations possibles liées à la crise sanitaire ?

La circulaire n°2949 du 16 juillet 1998 relative au service de vacances fixe les règles applicables en matière de service de permanence pendant les congés scolaires. Cette circulaire s'applique :

- aux personnels de direction (chefs d'établissement et adjoint) ;
- aux personnels administratifs ;
- aux personnels d'éducation ;
- aux directeurs d'école ;
- aux personnels ouvriers et de laboratoire.

Il appartient: au chef d'établissement d'arrêter l'organisation du service de vacances, après concertation avec l'ensemble des personnels intéressés. Il lui appartient également, dans le respect de la législation locale, d'associer les personnels recrutés locaux dont les fonctions sont assimilables à celles des personnels susmentionnés

Les durées de permanence s'établissent comme suit :

- le chef d'établissement ou son adjoint doit être présent deux semaines après la date de sortie (S+2) et deux semaines avant la rentrée (R-2).
- le gestionnaire d'établissement ou son adjoint est tenu d'être présent une semaine après la date de sortie (S+1) et une semaine avant la rentrée (R-1).
- les conseillers et conseillers principaux d'éducation sont astreints, en tant que de besoin à un service d'une semaine après la date de sortie (S+1) et d'une semaine avant la rentrée (R-1). Durant la période S+1 un roulement peut être organisé.
- le directeur d'école sera présent une semaine après la date de sortie (S+1) et une semaine avant la rentrée (R-1).
- les personnels ouvriers et de laboratoire doivent effectuer quinze jours de service pendant les vacances d'été.

S'agissant des inspecteurs de l'éducation nationale en résidence à l'étranger, dont les services ne sont pas définis en référence aux calendriers scolaires, ils doivent transmettre leurs propositions des périodes de congés les concernant (cf. circulaire n°2234 du 2 juillet 2001 relative à l'organisation du service et attributions des inspecteurs de l'éducation nationale en résidence à l'étranger, nommés par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger).

Les dates des congés correspondant à cette circulaire sont déposées en début d'année auprès de la Direction de l'Enseignement de l'Orientation et de la Formation pour validation.

FSU 1.11 ISVL exemple du Laos Vientiane

L'an passé le rebasage de l'ISVL du premier trimestre n'a pas tenu compte du surcoût des billets d'avion lié à la crise COVID de l'été 2021. Le prochain rebasage pourrait lui aussi être en décalage avec les tarifs des transports aériens de l'été suivant. Comment l'AEFE compte-t-elle prendre ces éléments en considération ?

Le barème de l'ISVL est actualisé annuellement au 1er janvier de chaque année. Il est donc élaboré au cours du mois qui précède à partir des données disponibles à ce moment-là.

Ainsi concernant le critère voyage, les tarifs pris en compte sont ceux qui sont disponibles à cette date après études auprès de l'agence de voyage de l'Agence.

Les tarifs peuvent ensuite varier à la hausse comme à la baisse en fonction de nombreux critères. Les incertitudes concernant la situation sanitaire dans le monde ont amplifié les variations des tarifs du transport aérien.

L'Agence est consciente des écarts qui peuvent exister entre le tarif de référence retenu pour la fixation du barème d'ISVL et le tarif effectivement pratiqué au moment de l'achat des billets par les personnels. Une réflexion est engagée dans le cadre du groupe de travail sur l'ISVL afin de mieux appréhender cet aspect de l'ISVL.

FSU- 1.19 bis Valence

Lycée français de Valence. Le fonctionnement du LF Valence (Espagne), et en particulier du dialogue social et des instances, ne s'améliore pas. Les documents préparatoires continuent d'arriver la veille des réunions, comme lors du dernier Conseil du second degré. Des décisions touchant à l'organisation pédagogique et aux dépenses continuent d'être prises sans la moindre concertation et même contre l'avis des personnels enseignants, comme le dernier projet d'achat d'ordinateurs portables pour chaque élève de seconde. L'Agence s'était engagée à accompagner l'équipe de direction de l'établissement pour éviter ces dysfonctionnements, qui rendent les conditions de travail délétères sur place : qu'a-t-elle fait et pourquoi en est-on toujours là ?

La question du dialogue social au lycée de Valence fait partie du travail engagé avec le directeur adjoint, le secteur géographique, la DRH, la DEOF et l'équipe de direction de l'établissement. Nous évoquons régulièrement les sujets qui sont soumis et demandons à ce qu'ils soient retravaillés avec les équipes. L'objectif est d'arriver à retrouver dans cet établissement des relations normées et sereines entre les personnels, les représentants des personnels, les organisations syndicales, les parents d'élèves et la direction de l'établissement. Même s'il vous semble que les évolutions ne soient pas assez rapides, elles existent et s'installeront dans le temps. Le dialogue, la relation au travail et les échanges sont en train d'évoluer, il faudra maintenant encore du temps pour atteindre cet objectif. Vous pouvez compter sur le suivi de l'Agence sur ces questions.

Intervention en séance : Lors du CE extraordinaire de mardi dernier, l'administration a annoncé que l'actuelle salle de permanence du collège serait transformée en un pôle de direction pour le primaire et que l'actuelle salle informatique primaire serait utilisée comme salle de permanence.

Plus de salle info donc et des malles d'ordinateurs portables à la place.

Le dialogue social n'est donc pas encore en place dans cet établissement.

Le Directeur Adjoint précise que l'Agence est en relation permanente avec le lycée de Valence et qu'une réunion aura lieu ce vendredi 2 juillet avec le chef d'établissement et les représentants des personnels.

SNUipp Chili Santiago 4.2 : Enseignement à distance

Depuis octobre dernier (soit 7 mois de travail effectif), les personnels ont dû changer 5 fois de modalités de travail en raison des exigences du pays : distanciel, hybride, distanciel, hybride, distanciel. La direction a imposé 5 systèmes différents d'enseignement : distanciel libre, distanciel avec une visioconférence imposée, hybride première mouture, hybride deuxième mouture, distanciel avec un emploi du temps imposé, retour en hybride 2, retour en distanciel avec emploi du temps imposé. Un sixième système avec le retour en effectif complet en classe tout en maintenant certains élèves à distance est envisagé.

L'ensemble de ces modifications ont eu lieu sans réelle concertation localement. Les personnels ont proposé d'utiliser les remplaçants disponibles pour soulager les titulaires de classe lors des visioconférences. Cette proposition a été refusée par la direction.

A cela s'ajoutent les difficultés pour le retour en France pour les congés d'été. Les personnels sont à bout.

L'Agence peut-elle intervenir auprès de la Direction afin que les modalités d'enseignement ne soient pas imposées mais discutées lors des instances et que les propositions des personnels soient prises en compte?

La question fait référence à l'évolution du dispositif de « distanciel libre ». Dans de nombreux cas, il correspondait initialement à des travaux donnés aux élèves et rarement corrigés individuellement, ce en l'absence de visioconférence. Progressivement, l'établissement a fait évoluer le dispositif, avec une multiplication des contacts avec les élèves. Ces évolutions ont systématiquement fait l'objet de concertations importantes, tant au premier degré – avec des concertations hebdomadaires – qu'au second degré – avec des réunions régulières du conseil pédagogique (au minimum toutes les six semaines). Les membres de l'équipe de direction réitèrent leur disponibilité et leur attention à l'égard des situations personnelles, pour lesquelles des aménagements ont pu être trouvés.

Concernant la proposition de remplacer les titulaires du premier degré par des remplaçants pour les visioconférences, le nombre de personnes concernées ainsi que le nombre de visioconférences effectuées (deux à trois quotidiennes d'une durée de 45 minutes) ne le justifient pas.

FSU 4.4 : INE

L'Agence a-t-elle des nouvelles quant à l'attribution de l' INE (identifiant national étudiant) pour les élèves du réseau ?

Depuis deux ans, les équipes de l'Agence travaillent en collaboration étroite avec les équipes du MENJS afin de faciliter l'interopérabilité des SI de l'AEFE avec les SI du MENJS et de permettre aux agents du réseau des EFE d'accéder de manière sécurisée aux services numériques proposés par le MENJS. Cette étape est un préalable au déploiement dans les EFE des outils numériques de suivi de scolarité du MENJS, qui requièrent l'INE comme clé de reconnaissance des élèves. Pour cela, l'AEFE déploie dans le réseau des EFE, des comptes numériques nominatifs, associés à une adresse de messagerie nominative : ces comptes permettront aux agents habilités, de se connecter aux services du MENJS proposés aux agents des EFE. Ce projet, interrompu l'an dernier pour cause de crise sanitaire, a repris cette année : un test d'immatriculation des élèves de l'EFE devrait pouvoir être conduit à la rentrée scolaire. Il convient toutefois de signaler que la direction des affaires juridiques du MENJS a souhaité restreindre l'attribution d'un INE aux seuls élèves scolarisés dans l'enseignement français à l'étranger en classes de 1ère et de terminales, au regard de la mission régaliennne liée à l'examen du baccalauréat. Par ailleurs, seuls les établissements localisés dans des pays jugés compatibles du point de vue RGPD seront pris en compte. L'attribution d'un INE aux autres niveaux de classe des élèves du réseau n'est donc encore pas à l'ordre du jour

SNUipp-FSU 4.5 : École inclusive

La priorité "Ecole inclusive" définie par l'AEFE doit s'accompagner de véritables moyens notamment en personnels. Le recrutement de personnels spécialisés (infirmières, psychologues, enseignants spécialisés, enseignants FLSCO et/ou FLE, ...) est-il envisagé par l'Agence ?

La compétence collective dans le domaine de l'école inclusive peut se développer par le recours à plusieurs leviers. Celui du recrutement de nouveaux personnels à profils spécialisés en constitue un, mais il ne saurait être le seul, a fortiori lorsque le nombre de détachements dans le réseau des EFE ne s'inscrit pas dans une dynamique expansionniste.

Une autre option consiste à prêter une attention particulière lors des campagnes de recrutement à des profils de directeurs et de formateurs 1er et 2nd degrés qui intègrent cette dimension inclusive.

L'Agence y prête une attention particulière qui devra perdurer et davantage s'ouvrir à l'inter degré. Il est essentiel de pouvoir s'appuyer sur des formateurs disposant de ce capital de compétences car leur impact sur la professionnalisation globale du réseau dans ce domaine peut réellement être déterminant.

Indépendamment des nouveaux entrants, il convient aussi de renforcer les compétences des personnels affectés dans le réseau. Face à une demande et à des besoins importants, l'intégration de la dimension inclusive est appelée à s'accroître dans les plans de formation régionaux, dont l'offre devrait progressivement s'enrichir

grâce au partenariat récemment passé entre l'INSHEA et l'AEFE. Une convention du 14/04/21 prévoit la mise en oeuvre d'un D.U Ecole Inclusive – EFE, de nature à aider les établissements dans la mise en place d'une politique et dans l'installation de pratiques plus inclusives. Ces formations inter catégorielles (1650 € TTC par stagiaire) dont le coût est supporté par l'établissement (voire la mutualisation) doivent être associées à un projet RH dédié et pensé dans le cadre du volet inclusif du projet d'établissement.

L'Agence espère que cette offre rencontrera progressivement son public, en rappelant par ailleurs que des formations dispensées par l'INSHEA sur l'initiation et l'accompagnement à l'usage de Qualinclus dans les EFE ont été financées par l'AEFE au printemps dernier en direction des chefs d'établissement et directeurs d'école intéressés.

SNUipp Dubaï EAU 4.9 : calendrier scolaire

Le calendrier scolaire 2021-2022 a été voté par le Conseil d'établissement du 3 juin. Néanmoins, concernant le premier degré, le nombre d'heures total de l'année dépasse le plafond prévu par les textes. Un aménagement de la semaine de travail sera-t-il mis en place afin que ce plafond soit respecté ? Cette modification sera-t-elle examinée au CE ? L'AEFE ajoutera-t-elle cette recommandation avant de valider ce calendrier ?

Le Conseil d'Etablissement a voté un calendrier présentant un compromis acceptable entre les attendus de la circulaire AEFE et les cadres d'élaboration rappelés par les autorités locales.

Si la communauté scolaire s'est majoritairement prononcée pour une version ensuite validée par le poste et l'IEN, dans le respect de la chaine de validation précisée dans ladite circulaire interne, l'Agence le validera à son tour.

A Dubaï, les enseignants effectuent bien leur 24 h hebdomadaires de service, mais leurs journées sont interrompues par les heures de langue, ce qui peut prolonger leur présence dans l'établissement.

En outre, le nombre de journées imposées est de 182 jours. Il est rappelé que l'AEFE n'a pas la latitude, pour les raisons évoquées dans la réponse à la question 4.7, de contester la décision imposée par les autorités locales en dépit des tentatives de négociation conduites par le poste.

Intervention en séance : Le SNUipp comprend les contraintes imposées par les autorités locales, effectivement ces aménagements ont été mis en place pour l'année 2020-2021, par contre rien n'a été fait pour l'année 2021-2022, une semaine en plus est prévue au calendrier. La circulaire de l'AEFE ne sera donc pas respectée. Les collègues demandent donc que ces jours supplémentaires soient payés en HS.

FSU Athènes - Grèce redressements fiscaux

61% des collègues résidents du 2nd degré et 65% des personnels du 1er degré étaient en grève le 4 juin dernier pour protester contre les redressements fiscaux grecs.

M. Brochet, Directeur de l'AEFE, a été destinataire d'un courrier des personnels le 4 juin dans lequel ces derniers demandent le soutien de l'Agence.

De nombreux courriers ont été envoyés dont le dernier à M. Bruno Lemaire, Ministre de l'Economie et des Finances mi-juin.

La FSU est particulièrement inquiète pour les personnels concernés qui envisagent, au vu de l'absence de réponse des autorités compétentes de l'État, de commencer une grève de la faim.

Comment l'Agence entend-elle soutenir ces personnels ?

Réponse dans le point d'actualité.