



Comité technique AEFÉ du 21 juin 2022 : Questions diverses déposées par la FSU

Congés d'été

Même si la situation sanitaire semble se stabiliser, des pays connaissent encore des restrictions aux déplacements, des quarantaines. D'autres pourraient être confrontés à des difficultés en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Pour la FSU, l'AEFE doit reconduire les dispositifs mis en place lors des congés d'été des années précédentes en prenant en compte la souffrance des personnels qui parfois n'ont pas pu rentrer en France depuis 2 ou 3 ans. L'information doit être apportée aux personnels le plus rapidement possible.

Voir la réponse dans le point d'actualité.

Difficultés financières croissantes des personnels

Les questions liées à l'ISVL sont récurrentes et la FSU est souvent intervenue pour rappeler que cette indemnité ne répond plus aux besoins des personnels. A la faveur de la pandémie et de la guerre en Ukraine, qui génèrent pénuries et inflation, leur situation financière se dégrade fortement.

La question de l'adéquation de l'avantage familial à la réalité des frais de scolarité réellement acquittés se pose aussi : sections internationales avec un reste à charge important pour les familles, taux de change ou frais bancaires selon le système bancaire local qui grève l'avantage familial ...

Dans l'attente d'une mise à plat de ces dispositifs, quelles réponses urgentes apportez-vous aux personnels qui vous interpellent ?

La FSU a repris et explicité les éléments de sa question qui traduisait les difficultés financières des personnels dans le contexte actuel. La pandémie, l'inflation rendent dans bien des cas les montants d'ISVL inadaptés à la réalité des besoins des personnels. Le versement de l'avantage familial en euros alors que les frais de scolarité sont acquittés de leur côté en devises provoque un décalage ; des frais bancaires peuvent le diminuer ; de nombreux frais obligatoires liés à la scolarité des enfants ne sont pas pris en compte dans sa définition. Le nouveau décret sur les détachés aurait pourtant été l'occasion de revoir ce fonctionnement. La FSU défend le principe d'une exemption généralisée de droits d'écolage accordée aux personnels de droit local des établissements en gestion directe, et considère que des recommandations pourraient être adressées dans ce sens aux établissements conventionnés.

La DRH admet que l'avantage familial étant fixé par trimestre, les variations des taux de change peuvent devenir un problème qu'il conviendra de résoudre à terme.

Situation administrative des personnels détachés auprès de l'AEFE

Suite à la réponse apportée par la DGAFP (référence au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat) lors des échanges concernant la

modification du décret 2002-22, où en est l'Agence de l'expertise juridique concernant les personnels détachés auprès de l'AEFE ?

La FSU dénonce de nouveau le fait que le nouveau décret réglementant les statuts des enseignants détachés à l'AEFE fasse référence au décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales des agents contractuels de l'Etat. Les enseignants et personnels de direction détachés auprès de l'AEFE sont des fonctionnaires sous contrat et non des contractuels de la fonction publique. L'AEFE a saisi sur cette question la DGAFP, qui n'a toujours pas apporté de réponse formelle.

Dubai

Pouvez-vous nous faire un point sur l'avancement des discussions en cours concernant le statut de l'établissement. La situation administrative des personnels est-elle à ce jour clarifiée, leur permettant ainsi de pouvoir quitter le pays ?

A l'occasion d'une AG du Lycée Français International Georges Pompidou, le vote a confirmé le choix des futurs statuts de l'association gestionnaire de l'établissement qui s'est porté sur l'enregistrement et la reconnaissance auprès de la CDA. Les démarches d'affiliation et de changements sont lancées. Les autorités émiriennes se sont engagées au respect de la situation actuelle durant le processus. L'affiliation à la CDA ne change pas la situation des personnels. L'AEFE nous assure veiller à ce que le changement d'affiliation et de statuts respecte l'homologation, le conventionnement de l'établissement avec l'AEFE ainsi que le statut des personnels.

Athènes

Le 11 mai a été signée une nouvelle convention fiscale franco-grecque, dans laquelle, selon le proviseur du Lycée Franco-Hellénique Eugène Delacroix d'Athènes, l'article consacré aux rémunérations publiques rendrait les rémunérations des fonctionnaires détachés imposables exclusivement en France. Les sections FSU du Lycée Franco-Hellénique remercient l'Agence d'avoir œuvré à une solution qui permette aux collègues de se sortir de ce cauchemar fiscal.

Toutefois la convention s'applique « avec un principe de rétroactivité jusqu'à l'année fiscale 2015 incluse ». Cela signifie que les collègues détachés qui ont reçu un redressement pour l'année fiscale 2014 devraient encore des sommes très conséquentes au fisc grec, de l'ordre d'un tiers d'un traitement annuel.

Par conséquent les personnels interpellent l'AEFE au sujet de cette année fiscale 2014. En effet, en novembre 2021, le Ministre de l'Europe et des Affaires Etrangères, le Premier Ministre et leurs homologues grecs s'étaient entendus sur un arrêt total des procédures en cours, y compris pour l'année 2014.

Si les deux Etats ne parvenaient pas à un accord amiable pour cesser toutes les procédures en cours, il nous paraît nécessaire que l'Agence trouve une solution. Elle a assuré à plusieurs reprises qu'elle avait entendu la détresse des collègues et qu'elle cherchait une solution afin qu'en l'absence d'accord, ces sommes soient à la charge de l'employeur et non des fonctionnaires détachés qui n'avaient jamais été informés d'un tel risque d'imposition dans leur pays de résidence.

Les personnels de l'établissement aimeraient avoir des informations précises alors même que les sommes réclamées augmentent mois après mois compte tenu du système fiscal grec.

Pour finir, les personnels demandent à être destinataires du texte de la nouvelle convention fiscale qui n'est, à ce jour, toujours pas publiée sur le site du Ministère de l'Economie et des Finances.

L'Agence répond qu'aucune solution n'a été trouvée pour l'instant pour que l'opérateur prenne en charge les sommes pour l'année 2014 au regard des textes qui régissent l'utilisation de fonds publics. Mais le Directeur s'engage à tout étudier et se dit ouvert à toute proposition. Concernant la convention fiscale, l'Agence étudiera les modalités de transmission. Quant à la protection fonctionnelle, l'Agence considère qu'elle ne peut être invoquée.

Pour la FSU, cette réponse se discute car c'est bien en tant que fonctionnaire que ces personnels ont subi un redressement fiscal alors qu'ils s'étaient individuellement bien acquittés de leur impôt. Il faut donc réétudier cette piste et régler la question de l'année 2014.

Roumanie, lycée Anna-de-Noailles

De très nombreux départs à l'initiative des personnels (réintégration de résidents, rupture de CDI, CDD non renouvelés) sont à déplorer pour la rentrée prochaine. Ils témoignent d'un fort malaise lié au management de la direction de l'établissement. De nombreux exemples pourraient être évoqués mais nous n'en retiendrons que certains.

Des demandes d'entretien sans motif précis ont été envoyées. Suite à cela, des remarques sont régulièrement formulées aux personnels sur leur manière de servir, l'enseignement prodigué ou sur l'investissement dans l'établissement. Pour certains collègues, ces remarques sont réitérées et confinent à des pressions managériales voire à du harcèlement moral. En effet, ces personnels finissent par s'interroger très négativement sur leurs missions, avec parfois des incidences fortes sur leur vie personnelle.

L'évaluation annuelle des personnels de droit local (PDL) donne lieu pour certains à des visites de classe et pour d'autres à des entretiens. Ce traitement différencié peut être mal vécu et perçu comme une mise en concurrence des enseignants. Surtout, ce moment d'évaluation est assorti d'un questionnement qui s'apparente là aussi à des pressions afin que l'intéressé-e mette fin à son contrat.

Pour beaucoup, et notamment les PDL, le sentiment de peur, palpable jusqu'à récemment, est maintenant exprimé. Dans toutes les instances, notamment en CHSCT, la question du climat de travail a été posée sans que des réponses claires soient apportées.

Les personnels sont soumis à une très forte pression de la part de l'administration : cours sur pronote, IMP qui donnent lieu à une fiche de début d'année puis à un bilan écrit de fin d'année... Cette volonté d'avoir une visibilité sur tout ce qui se fait dans l'établissement est chronophage. Elle alourdit aussi le climat de travail.

In fine, c'est le mode de management qui pèse sur les personnels.

L'Agence doit intervenir de manière urgente et forte pour que cet établissement retrouve enfin la sérénité et de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des personnels et dans l'intérêt de tous.

La FSU s'économise la transmission de la réponse de l'Agence tant celle-ci ne reflète pas la réalité. Pour l'Agence, tout va très bien Mme la Marquise ! Circulez, il n'y a rien à voir ! D'après cette réponse, les PDL redemandent des entretiens avec leur proviseure, les IMP pleuvent et il s'agit seulement de les encadrer (comme s'il n'y avait pas de circulaire sur les IMP !), le dialogue social est optimal, etc.

La FSU rappelle que la situation est loin d'être aussi idyllique. Comme pour le lycée français de Valence, l'Agence ne se base que sur les dires de la direction de l'établissement. Or, les problèmes ont déjà été soulevés en CHSCT locale, ce que la direction de l'établissement omet de préciser. De plus la cheffe

d'établissement a reçu des courriers de certaines équipes pointant des dysfonctionnements. Sans doute conséquence de notre question au CT, une réunion entre les personnels et la direction a-t-elle eu lieu le 21 juin à ce sujet. Elle a permis en partie aux personnels de s'exprimer. Mais force est de constater que la parole n'y a pas été totalement libre, avec une autocensure évidente qui traduit la situation pesante existant dans l'établissement.

La FSU rappelle qu'elle est dans son rôle lorsqu'elle alerte l'Agence sur des situations aussi tendues. Souvent, elle n'est pas entendue et l'Agence préfère défendre a priori l'administration en place, entraînant de fait une dégradation rapide et inexorable de la situation. Nous l'avons malheureusement vu à Valence et en Bolivie. Il serait donc souhaitable que l'AEFE prenne rapidement la mesure de ce qui se passe à Bucarest et cesse de noyer le poisson. Nous le répétons : la situation est grave et il est urgent de revoir le management dans cet établissement. C'est le rôle de l'Agence, c'est de la responsabilité du Directeur.

Le Directeur entend notre inquiétude et nous assure que les services de l'Agence suivent l'établissement.

Directeurs résidents

Dans le cadre de la modification du décret 2002-22, se pose particulièrement la question du droit d'option des directeurs résidents. L'Agence devait entamer une réflexion sur cette question. Quelles sont les perspectives ?

Réponse :

Les dispositions transitoires prévoient expressément le droit d'option pour ces personnels comme pour l'ensemble des autres personnels détachés eu égard à la fonction exercée.

« Les personnels résidents peuvent opter, en fonction des missions qui leur sont confiées, pour les emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration tels que définis par l'article D.911-43-3 du code de l'éducation ou pour les emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger, tels que définis par les articles D.911-43-1 et D.911-43-2 du code de l'éducation, dans sa rédaction résultant du présent décret. »

L'identification des postes concernés est actuellement en cours.

Dans le cadre de la modification du décret 2002-22, la SNUipp-FSU pose la question du droit d'option des directeurs résidents et demande des précisions concernant le calendrier prévisionnel et les modalités de publication de ces postes. Le DRH répond que ce droit leur est ouvert comme à tous les détachés auprès de l'Agence. Cependant il affirme qu'il est difficile de se projeter sur l'année prochaine et qu'il est donc trop tôt pour apporter une réponse précise.

Madrid Espagne SNUipp-FSU

La sensibilisation à l'anglais au cycle 1 et son initiation au cycle 2 sur le site de Conde de Orgaz se ferait pour la rentrée 2022-2023 sans création de poste : elles seraient donc assurées par les enseignant-es du 1er degré actuellement en poste. Or, ces enseignant-es estiment ne pas avoir les compétences de langues suffisantes pour dispenser cet enseignement à la hauteur des attendus.

Les professeurs enseignant l'anglais au primaire sont qualifiés, et assurent un enseignement de qualité en ligne avec le niveau d'exigence de l'établissement. Il apparaît plus pertinent de faire appel à ces enseignants, ou d'en recruter si besoin, plutôt que de proposer une sensibilisation et une initiation non adaptées au niveau des élèves.

Que répond l'Agence à cette demande des enseignant-es qui localement n'a pas été entendue ?

Réponse :

L'enseignement de l'anglais débute en CE2 au Lycée français de Madrid. Afin d'accompagner la mise en œuvre de cette sensibilisation puis initiation aux cycles 1 et 2, de nombreuses formations tout au long de l'année ont été proposées aux enseignants par la CPAIEN et l'EMCP2 d'anglais. Si certains personnels ne se sentent effectivement pas en capacité d'organiser cette première prise de contact avec la langue, il n'a localement jamais été question de les contraindre à le faire. En revanche, d'autres sont non seulement volontaires mais en ont parfaitement les compétences, tout en possédant un très bon niveau de langue anglaise. Il serait d'autant plus regrettable de s'opposer à leur investissement, qu'ils le considèrent eux-mêmes comme nécessaire en prévision d'un retour en France.

Cette opposition de principe a fait l'objet de maintes discussions entre les représentants locaux des personnels et la direction de l'établissement, avec l'IEN, discussions durant lesquelles il a été rappelé que la posture adoptée était non conforme aux dispositions réglementaires appliquées sur notre territoire national.

Il convient de rappeler que la sensibilisation et l'initiation ne réclament pas nécessairement des spécialistes de l'enseignement de la langue. Une formation déployée tout au long de l'année telle que proposée, doublée d'une possibilité de renforcement linguistique, est tout à fait de nature à assurer la qualité de l'offre pédagogique en la matière.

Des outils (méthodes "clé en main") ont été choisis en équipe et commandés pour faciliter la mise en œuvre, en complément des formations qui seront poursuivies par les formateurs (CPAIEN et EEMCP2 d'anglais) auprès des personnels intéressés.

En tout état de cause, les réticences et inquiétudes de certain(e)s ne doivent pas empêcher l'engagement des autres.

Le SNUipp-FSU HDF questionne l'Agence sur la sensibilisation à l'anglais au cycle 1 et son initiation au cycle 2 au Lycée de Madrid. Celle-ci se ferait sans création de poste et sans recourir aux enseignants d'anglais qui interviennent déjà au primaire. Or ceux-ci, en plus d'avoir toutes les compétences requises, ont souvent un temps partiel qu'ils souhaitent compléter. Il semblerait donc préférable de confier cette sensibilisation et cette initiation à ces enseignants d'anglais pour répondre, entre autres, aux exigences des parents et garantir la réputation de l'établissement.

Dans sa réponse l'Agence fait état d'une opposition de principe et évoque la mise en place d'outils pédagogiques clés en main et la formation déployée toute l'année. Le SNUipp-FSU HDF insiste pour dire qu'il ne s'agit aucunement d'une opposition de principe, bien au contraire, mais de rechercher des solutions différenciées et adaptées en fonction des compétences et de la volonté de chacun des enseignants concernés par la mise en place de ce dispositif.

Un parallèle est fait avec l'application de ce dispositif déjà en œuvre au Caire et des solutions dans ce sens ont été trouvées. Quant à la formation envisagée à Madrid par le recours à un programme d'animations dispensées par des EEMCP2, elle n'a pas été jugée adaptée ou efficiente pour permettre l'enseignement de cette langue par des enseignants qui n'en ont pas la maîtrise.