

Comité Technique de l'AEFE du 13 février 2019

Ouverture de la séance par M., Directeur de l'AEFE à 9H35.

Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation

Page 2

Ordre du jour

Point n°1 : Approbation du compte rendu de la séance du 4 décembre 2018 AVIS	4
Point °2 : Elections professionnelles 2018.....	4
Point n°3 : Suivi de CT	4
a. Indemnité forfaitaire d'éducation des CPE	5
b. Indemnité de fonction des directeurs d'école résidents et documentalistes, Prime de sujétion des professeurs d'EPS et Psy-EN.....	5
c. Indemnité de sujétion des personnels enseignant second degré.....	6
d. Avantage familial.....	6
e. Rabat : procédure de recouvrement.....	7
f. Cartographie des EEMCP2.....	7
g. Où en est l'étude du texte sur le versement de l'ISAE pendant les congés de maladie dans les services de la direction du Budget ?.....	7
Point n°4 : Carte des emplois 3 ^{ème} phase – 2019/2020 (pour avis).....	8
Point n°4 : Carte des emplois 5 ^{ème} phase – 2019/2020 (pour avis).....	11
Point n°5 : Carte des emplois 1 ^{ère} phase – 2020/2021 (pour avis).....	12
Point n°6 : Charte du télétravail des personnels des services centraux (pour avis).....	15
Point n°7 Questions diverses	15
Point n°9 : GLOSSAIRE des abréviations.....	42

La séance est ouverte à : 09h45

M. le Directeur fait une présentation des membres du C.T. titulaires (dans sa nouvelle configuration à 8 suite aux élections du 6 décembre 2018) qui ont droit de vote, puis des suppléants et experts qui participent aux débats mais ne votent pas pour cette séance. Le quorum est atteint...

Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation

M. le Directeur, mesdames, messieurs les membres du CT,

Il est à nouveau venu le temps de la moisson à l'AEFE. Ce comité technique devra examiner une carte des emplois se traduisant par la suppression de nombreux postes.

Certes, cette proposition est sans surprise, comme inscrite dans le rythme des saisons du dialogue social. Elle correspond au quota de postes restitués en vertu du plan d'économie mis en œuvre depuis maintenant presque 2 ans. Nous sommes tous en train de nous transformer peu à peu en paysans contrariés de l'entreprise agricole AEFE, chargés d'administrer des champs qui se réduisent dans leur périmètre avec un personnel de moins en moins nombreux et des oiseaux de mauvaise augure prêts à picorer les semis. Dans ce contexte Il ne faut pas imaginer le paysan, pas plus que le représentant des personnels, avec la mine réjouie.

Mais nous n'imaginons pas non plus, de l'autre côté de la table, le faucheur heureux.

Des deux côtés de cette table nous sommes sans doute convaincus, avec toutes les nuances de nos positions respectives, que ces mesures sont un pis-aller et qu'elles ne règlent pas la question du déséquilibre structurel de l'agence et celui de son refinancement public.

Nous avons ainsi noté que Mme la députée Cazebonne avait fait des propositions pour assouplir le plafond d'emploi et refinancer l'agence. Preuve que tout peut arriver, le givre en Aout comme la canicule en février.

Ces mesures ne peuvent dissimuler cependant que nombre des propositions en rafale qui ont été formulées dans son copieux rapport visent à faire du parent payeur le nouveau maître à bord dans les établissements. Comme si l'on confiait la conduite du bus au passager sous prétexte qu'il paye sa place. Nous disons non à la démagogie éducative et Non à la gouvernance de Papa Maman.

D'autres questions, terriennes et de bon sens, nous sont venues à l'esprit en lisant les documents préparatoires de ce CT :

Vous aurez sans doute l'occasion d'y répondre en cours de séance :

Sur les personnels, avez-vous mesuré déjà une baisse du nombre de candidatures qui serait consécutive à la publication en septembre dernier des nouvelles conditions d'emploi des résidents ?

Comment améliorer le dialogue social pour être associé, un jour, demain, après demain qui sait ? À la mise en place d'une nouvelle réglementation sur les détachements.

Nous voulons d'un dialogue social où le rapport de force s'efface devant la confiance et où tout le monde pousserait la charrue dans le même sens.

Nous souhaitons que l'AEFE continue encore longtemps à creuser de profonds sillons partout dans le monde, selon sa vocation universelle.

Merci pour votre écoute

SE-Unsa HDEF

Point n°1 : Approbation du compte rendu de la séance du 4 décembre 2018 **AVIS**

En préambule au débat, l'AEFE est interpellé sur l'article paru dans le Figaro. Le Directeur par intérim, M. Negrel, botte en touche et se range derrière la tutelle

Après correction d'une petite coquille le PV est approuvé.

Avis du CT concernant le compte-rendu : avis réputé positif
8 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Je consulte le CR : **CR CT 04.12.2018**

Point °2 : Elections professionnelles 2018

L'Agence a engagé un travail de réflexion sur la mise en œuvre des élections professionnelles de décembre 2018. Un bilan interne est en cours de finalisation avec l'ensemble des personnels de la DRH impliqués de près ou de loin dans le processus électoral.

Ce bilan servira de base de travail lors de la réunion bilan organisée en présence des organisations syndicales et sera enrichi des remarques et commentaires des différents interlocuteurs. L'objectif de ce travail en concertation est de créer une base de données dématérialisée et en format papier de l'ensemble des éléments du processus électoral (calendrier, procédures, matériel de vote, communication, aspects matériels...) afin de pouvoir anticiper dès 2020 la mise en œuvre des élections professionnelles de 2022.

L'UNSA, adresse ses remerciements à l'ensemble des personnels du siège en charge de ces élections.

Nous souhaitons connaître rapidement la date de la réunion bilan. L'AEFE précise que les services nantais sont encore en attente de remontées de certains postes diplomatiques et que probablement cette réunion bilan se tiendra après les vacances d'hiver. Par ailleurs nous demandons la création d'adresse professionnelle AEFE. Le secrétaire général nous répond que cette disposition est à l'étude dans le plan de charge prévue pour 2020-21

Point n°3 : Suivi de CT

En préambule aux différentes réponses concernant le suivi de CT, la FSU souhaite revenir sur la question 4.11 concernant le calendrier scolaire. Les années précédentes, dans la circulaire, il était mentionné que les jours fériés étaient comptés comme travaillés ; aujourd'hui, ce n'est plus le cas et cela a suscité des discussions voire des vellétés locales d'augmentation du temps de travail. Le chef du service pédagogique précise qu'un GT s'est déjà réuni, que des clarifications ont été effectuées auprès des IEN ; avec comme objectif de maintenir 36 semaines/an en périodes de 7 semaines entrecoupées de périodes de 2 semaines

de vacances. Ce décompte nous amène à tendre vers un maximum de 180 jours/an (seconde degré) et 864 heures (premier degré) travaillés. Le service juridique du MEN a refusé que les 180 jours soient mentionnés car non conforme avec le code de l'éducation. La majorité des représentants des personnels se positionne pour la réintégration de la phrase suivante : « les jours fériés n'ont pas à être décomptés ». Un vote est demandé.

A l'unanimité des 8 voix, la décision de réintégration de la phrase est validée.

a. Indemnité forfaitaire d'éducation des CPE

L'AEFE relance régulièrement le MEAE sur l'instruction de ces arrêtés. Des points de suivi sont organisés avec la tutelle sur l'ensemble des textes réglementaires de l'Agence. Concernant l'arrêté d'extension des indemnités au CPE, la dernière relance a été faite début janvier 2019. Le projet d'arrêté est actuellement bloqué au niveau de la Direction du Budget.

b. Indemnité de fonction des directeurs d'école résidents et documentalistes, Prime de sujétion des professeurs d'EPS et Psy-EN

Ces textes sont actuellement à l'instruction dans les services compétents de la Direction du Budget malgré les relances régulières de l'Agence. C'est un problème d'extension des indemnités. Monsieur le DRH va faire le point pour savoir si dans l'attente d'un retour de Bercy, ces indemnités pourraient être versées en IMP ou HSE

Concernant les problèmes récurrents sur le paiement des indemnités diverses, notamment pour les documentalistes et Psy EN, en apparence, il suffirait de transposer les textes. La réalité est plus complexe, le problème venant de l'extension des indemnités. Le souhait serait de donner l'équivalent sous forme adaptée aux réalités locales en fonction des droits qui sont liés aux corps auxquels appartiennent les personnels recrutés, ces droits ne pouvant pas leur être enlevés. Faire attention au vocabulaire utilisé qui tendrait à faire croire à des « extensions » alors qu'il s'agit de « droits ». Le directeur rappelle solennellement que le droit de la fonction publique doit s'appliquer aux personnels recrutés par l'agence mais que l'agence n'est « pas décisionnelle in fine » et doit composer avec un environnement administratif défavorable.

c. Indemnité de sujétion des personnels enseignant second degré

La rémunération des agents détachés sur un contrat individuel de résident ou d'expatrié est définie par les dispositions du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger.

En application de l'article 4 du décret n° 2002-22 « *Les émoluments des personnels mentionnés à l'article D.911-43 du code de l'éducation sont versés par l'AEFE en France, en euros. Ils ont exclusifs de tout autre élément de rémunération.* »

Plusieurs indemnités statutaires ont été rendues applicables à l'étranger par le biais des articles 4 A c) et 4 B c) qui disposent que les personnels en poste à l'étranger perçoivent « les indemnités et avantages statutaires prévus par la réglementation en vigueur dans les établissements relevant en France du ministère de l'éducation nationale dont un arrêté du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé du budget a prévu l'application à l'étranger. »

Le décret n° 2015-477 du 27 avril 2015 a créé une indemnité visant à reconnaître les charges particulières de préparation des cours, d'évaluation et de suivi des élèves pour les enseignants assurant six heures de cours dans des classes des établissements publics d'enseignement du second degré ayant des effectifs supérieurs à 35 élèves.

Cette indemnité de sujétion n'est pas de droit dans le réseau de l'AEFE et devra être prévue, le cas échéant, par un arrêté du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé du budget.

Il est difficile pour l'Agence, au moment de la mise en place de la réforme du baccalauréat, d'anticiper une telle demande. La DRH recensera les situations particulières et, en concertation avec les organisations syndicales, fera une demande liée à cette indemnité.

d. Avantage familial

a. Un travail d'analyse de la situation actuelle sur l'avantage familial est en cours. Un bilan sera effectué pays par pays et en fonction, une réflexion pourrait être menée avec la mise en place d'un groupe de travail pour étudier les évolutions possibles.

e. Rabat : procédure de recouvrement

Des démarches préalables ont été mises en œuvre pour procéder au recouvrement des frais de scolarité. Concernant le cadre légal de la décision prise par le lycée Descartes, l'exercice des diligences est conforme aux dispositions du règlement intérieur. Les frais sollicités sont conformes à la réglementation locale. Ces diligences s'inscrivent dans le cadre de la circulaire 1088 du 16 mars 2015 s'agissant du cadencement des relances.

Les étapes suivantes ont été respectées :

- Notification initiale le 03/10 avec une date limite de paiement au 23/10 ;
- Envoi d'un premier rappel le 26/10 par courrier sans nouvelle précision de date de règlement ;
- Envoi d'un premier SMS le 19/11 précisant de régler au plus vite ;
- Envoi d'un second courrier le 22/11 précisant une date de règlement au 01/12 ;
- Envoi d'un second SMS le 28/11, sans précision de date de règlement.
- Envoi d'un troisième SMS le 5/12, indiquant que le délai ultime de paiement était dépassé et que faute d'un règlement immédiat, le contentieux serait engagé et les frais de procédure à la charge du débiteur.

Le courrier d'engagement du recouvrement contentieux du 20/12 et la transmission des dossiers à l'avocat le 21/12 n'apparaissent pas contraires au règlement intérieur auquel chaque parent d'élève adhère lors de l'inscription de son enfant.

f. Cartographie des EEMCP2

Un tableau de la cartographie des EEMCP2 avec une entrée par discipline et par zone en date du 22 novembre 2018 a été établi par la cellule CDIS à la demande de la DRH et a été adressé aux membres du CT du 4 décembre dernier.

En annexe une **nouvelle communication** pour les nouveaux membres du comité technique.

g. Où en est l'étude du texte sur le versement de l'ISAE pendant les congés de maladie dans les services de la direction du Budget ?

Au vu des délais très longs imposés par la direction du budget, qu'en est-il du moratoire demandé au CT du 04 décembre dernier pour que l'ISAE ne soit pas prélevée pendant les congés maladie en attendant le texte ?

Réponse :

Le texte relatif à l'ISAE reste à l'instruction dans les services compétents de la Direction du Budget malgré les relances régulières de l'Agence. Dans l'attente, l'Agence applique les textes en vigueur.

Point n°4 : Carte des emplois 3^{ème} phase – 2019/2020 (pour avis)

Au total, l'Agence rappelle la contrainte des 166 postes restants à redonner cette année, selon le cadre budgétaire défini depuis plusieurs années. Pour cette dernière phase (rentrée 2019), on constate 37 fermetures et 20 ouvertures, soit 17 fermetures nettes. (L'objectif est rempli en termes de plafond d'emplois en tenant compte des redéploiements. L'UNSA par l'intermédiaire de M. Faure chef d'établissement soulève un problème lié au décompte des personnels titulaires qui incluent détachés et TNR et fausse la donne. Les personnels de direction pourraient interpréter ces commandes comme une invitation à ne pas recruter les TNR pour faire baisser les taux d'encadrement « titulaires » et sauver les résidents et expatriés restants ou à les payer moins car leur coût a un impact important sur le budget de l'établissement. Le directeur répond que la distinction a toujours été faite par l'AEFE qui ne confond pas les statuts des personnels mais essaye de les distribuer suivant les besoins. Le souci est que les politiques locales des établissements pourraient être impactées par le signal envoyé « TNR = détachés = mauvais plan pour l'établissement ». En lien avec cette problématique revient au devant de la scène la gestion du plafond d'emploi pour les PDL en EGD. Ce plafond est défini par la « loi de finance » (ministère du budget) avec, suite à une délibération au dernier CA, la liberté pour l'AEFE d'adapter le plafond d'emplois en fonction de ses besoins. Il est prévu pour la rentrée prochaine de relever ce plafond de 130 postes pour faire face aux suppressions des supports résidents. La réforme du lycée risque d'engendrer de nouveaux besoins en termes d'enseignants. Nous avons alerté l'opérateur sur la nécessité de peut-être aller au-delà des « +130 postes » actés.

Le directeur rappelle que les « TNR » sont un élément d'analyse » mais pas de « système », et d'ailleurs, à Londres, les rompus de temps partiels ont été agrégés pour former un support résident (comme l'AEFE s'y était engagée).

L'Unsa salue le fait que l'AEFE a tenu ses engagements en résidentialisant le dernier poste de TNR sur rompu de temps partiel sur Londres

RE1 : poste résident primaire
EE1 : poste expatrié primaire
RE2 : poste résident secondaire
EE2 : poste expatrié secondaire
CP : conseiller pédagogique
EMFE : Enseignant Maître Formateur en établissement
RA : poste résident administratif

Secteur Afrique : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	2	8	6
Total	2	8	6

(2 fermetures, 8 ouvertures) ; postes fermés en 1er degré là où pas pourvus l'an dernier pour les glisser vers le 2nd degré, car CNED depuis trop longtemps ; choix fait

La transformation des deux postes de résidents 1^{er} degré en second degré est liée au fait que ces deux postes n'avaient pas été pourvus l'an dernier. L'établissement par ces mesures souhaite sortir du dispositif CNED.

Secteur Amériques : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	0	4	4
Total	0	4	4

Secteur Maghreb - Océan indien : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	1	2	1
1	1	2	1

Secteur Asie / Moyen Orient : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	4	0	-4
Total	4	0	-4

A Pondichéry, suppression d'un poste pour un enseignant en poste en renouvellement de détachement. Au niveau du Lycée, des aménagements ont été proposés qui n'ont pas été entendus et la fermeture a été acté au Conseil d'établissement (8 contre, 4 abstentions, 4 demandes de recours). Au regard d'éléments apportés lors de ce CT dont l'AEFE n'avait pas connaissance, la suppression est annulée.

Secteur Europe : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	33	2	-31
Total	33	2	-31

A Milan, après 5 suppressions pour 2018, une nouvelle suppression apparaît voté au Conseil d'établissement (10 voix contre, 5 voix pour) alors que la personne n'ayant pas obtenu son détachement l'an dernier avait reçu l'engagement de voir sa situation réexaminée cette année, d'où notre demande pour reporter la suppression. L'AEFE refuse de revenir sur la décision de fermeture car le CT ne peut statuer sur des « cas particuliers ». Nous souhaitons que l'AEFE rappelle les règles du vote en CE (encadrées par des circulaires) : il n'est pas possible de voter par « procuration », comme cela s'est passé à Athènes ou Milan. Une véritable réflexion doit s'engager sur le sort réservé aux TNR à l'heure où leur « résidentialisation » n'est plus à l'ordre du jour.

Bilan total Monde

Fermetures				Ouvertures			
Expatriés		Résidents		Expatriés		Résidents	
1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré
0	0	23	13	0	0	2	14

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	36	16	-20
Total	36	16	-20

Complément Amérique (je clique ([ici](#)))

Annexe : [Emplois avec une différence de profil](#) entre les versions de CT : CT 3 et CT 2

Point n°4 : Carte des emplois 5^{ème} phase – 2019/2020 (pour avis)

Complément Secteur Amériques : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	0	4	4
Total	0	4	4

Bilan total

Fermetures				Ouvertures			
Expatriés		Résidents		Expatriés		Résidents	
1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré
0	0	0	0	0	0	3	1

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	0	4	4
Total	0	4	4

Annexe : [Emplois avec une différence de profil](#) entre les versions de CT : CT 5 et CT 4

Avis carte des emplois 2019/2020, 5^{ème} phase : avis négatif.
Conclusion : 8 votes contre, 0 abstention, 0 vote pour.

Point n°5 : Carte des emplois 1^{ère} phase – 2020/2021 (pour avis)

RE1 : poste résident primaire
EE1 : poste expatrié primaire
RE2 : poste résident secondaire
EE2 : poste expatrié secondaire
CP : conseiller pédagogique
EMFE : Enseignant Maître Formateur en établissement
RA : poste résident administratif

Secteur Afrique : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	7	0	-7
Total	7	0	-7

Les représentants du personnel attirent l'attention du secteur sur les difficultés de recruter sur ce continent.

Le chef de secteur Afrique réaffirme sa volonté de s'en tenir uniquement à 7 fermetures au regard de cette remarque.

Secteur Amériques : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	10	0	-10
Total	10	0	-10

-123 élèves au Venezuela ce qui explique la fermeture de 2 RE1. A contrario sur le Canada, 5 fermetures mais des facilités de recrutement en PDL (vivier sur place et attractivité)

Secteur Maghreb - Océan indien : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	34	0	-34
1	34	0	-34

Malgré 24 fermetures au Maroc (9 RE1 / 15 RE2) les taux d'encadrement restant acceptable. En Tunisie, la volatilité des personnels TNR augmente du fait de suppression de primes compensatoires dans les EGD ; au Maroc, du fait de l'ouverture de « partenaires » par des anciens du réseau et payant mieux, la fuite de certains enseignants met en difficulté les établissements de l'opérateur. Mieux

encore, d'anciens cadres de l'AEFE qui, ayant ouvert structures privées concurrençant les établissements historiques, demanderont probablement dans un avenir proche leur conventionnement par l'AEFE qui leur sera accordé au regard des annonces faites par le Président lors de son discours de mars sur la francophonie. En réponse à ces argumentaires, le directeur réaffirme la nécessité de « valoriser et bien considérer les personnels de droit local » afin de les « garder » puisque, du fait de leurs compétences reconnues, le réseau court apparemment le risque de les perdre.

Secteur Asie / Moyen Orient : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	8	0	-8
Total	8	0	-8

Secteur Europe : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	3	1	-2
Total	3	1	-2

Concernant le poste de chef d'établissement à Zagreb, aucune information quant à une éventuelle création. A Ankara, le glissement du support 1^{er} degré vers le 2nd degré en mathématiques pose problème car alors le taux d'encadrement passerait en-dessous de 50 % dans le 1^{er} degré. Même si l'on note un besoin au 2nd degré dans le cadre de la réforme du lycée, les mathématiques ont encore un fort taux d'encadrement en maths. De ce fait, le directeur propose de maintenir le poste de 1^{er} degré et de ne pas ouvrir le poste de 2nd degré en mathématiques.

Bilan total Monde

Fermetures				Ouvertures			
Expatriés		Résidents		Expatriés		Résidents	
1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré
0	0	30	32	0	0	0	1

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	62	1	-61
Total	62	1	-61

Avis carte des emplois 2019/2020, 2^{ème} phase : avis négatif.
Conclusion : 8 votes contre, 0 abstention, 0 vote pour.

SE-Unsa HDF

Point n°6 : Charte du télétravail des personnels des services centraux (pour avis)

La charte du télétravail (pour la consulter, je clique ([ici](#))) au sein des services centraux de l'AEFE a fait l'objet de modifications avec prise d'effet au 1er janvier 2019.

En effet, la direction des systèmes d'information du MEAE a changé sa politique de sécurité concernant les renvois d'appels des lignes fixes professionnelles vers des lignes extérieures.

Désormais ne sont plus autorisés les renvois vers des lignes mobiles, mais uniquement vers des lignes fixes. Par conséquent, les agents souhaitant bénéficier du télétravail doivent obligatoirement disposer d'une ligne fixe active et d'un téléphone fixe à leur domicile.

Ces modifications techniques concernent tous les agents bénéficiaires ou demandeurs d'exercer leurs fonctions en télétravail depuis le 1er janvier 2019.

Par ailleurs, à des fins de bonne gestion par le BRH, il est fixé une limite temporelle à l'octroi du télétravail pour les demandes arrivant hors campagne annuelle de recensement. En fonction de la date de démarrage, le télétravail sera autorisé jusqu'au 31 août ou jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Au renouvellement de la demande, l'autorisation portera bien sur une année complète.

La charte et ses annexes modifiées sont présentées aux membres du comité technique pour approbation.

Annexe 1

Annexe 2

Accord à l'unanimité l'Unsa remercie les services concernés pour le travail effectué sur ce dossier.

Avis du CT concernant le projet d'arrêté : avis réputé positif
8 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°7 Questions diverses

Récapitulatif questions diverses :

- 1-Questions relatives à la gestion des personnels
- 2-Questions relatives au droit syndical et la représentation dans les instances
- 3-Problèmes financiers / matériels
- 4-Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie

I Questions relatives à la gestion des personnels

Question n° 1.1 : Au Maroc, le dialogue social débouche sur des décisions qui permettent l'amélioration des conditions de rémunération et de travail des agents : or, le temps de validation et de mise en œuvre de ces décisions est très long, ce qui est mal perçu par les agents qui finissent par se défier du dialogue social. Est-il possible d'accélérer la validation des décisions ?

Réponse :

Les propositions émanant des commissions de dialogue social « Maroc » et concernant les cinq pôles de gestion en EGD sont transmises à l'Agence pour validation en juillet.

En septembre, les cinq EGD transmettent les décisions relatives à la rémunération des personnels en contrat local pour signature du directeur de l'Agence.

Ces décisions (dénommées aussi « acte unique ») constituent le fondement juridique pour appliquer ces propositions issues du dialogue social.

La DAFCG attend de disposer des cinq décisions pour engager leur traitement, ce qui peut être en effet un facteur de retardement. Afin d'améliorer le délai de traitement, les décisions seront désormais instruites à mesure de leur réception.

Question n°1.2 : « Dans de nombreux pays les résidents constatent une baisse de l'avantage familial alors que les frais de scolarité augmentent : pourquoi ? »

Réponse :

Le barème Avantage Familial est élaboré en lien avec les établissements. En effet, pour le barème Rythme Nord applicable au 1^{er} septembre, la Direction des Affaires Financières et du Contrôle de Gestion lance dès le mois d'avril une campagne de recensement des frais de scolarité et droits de première inscription sur l'ensemble des établissements du réseau. Ces derniers font remonter ces données financières (en euros ou exprimées en monnaie locale) pour chacune des tranches d'âges concernés (moins de 10 ans, entre 10 et 15 ans et plus de 15 ans). Ces informations sont par la suite mises en relation avec le taux de chancellerie applicable au moment de l'élaboration du barème. Au surplus, des forfaits complémentaires viennent se rajouter. Ainsi, les établissements hors espace économique européen bénéficient d'un forfait mensuel de 60€ par mois et l'ensemble des établissements ont une compensation liée à la prise en compte forfaitaire annuel des coûts parascolaires (actuellement à hauteur de 8,53% des frais de scolarité). La mise en œuvre du barème est calculée de manière à pouvoir absorber l'intégralité des frais liés à la scolarité des enfants à la charge des résidents en poste. Ainsi, seule l'évolution du taux de change peut éventuellement avoir des répercussions sur le montant perçu par les agents au titre de l'avantage familial, à la hausse comme à la baisse.

Question n° 1.3 : Où en sont les négociations entre la France et le Maroc afin de trouver un accord sur la nature du titre de séjour, notamment pour les recrutés locaux ?

1.3 bis : Qu'en est-il de la convention bilatérale France/Maroc concernant les personnels français PDL embauchés dans les EGD, et plus particulièrement du volet "obtention de la carte de séjour". Actuellement, les collègues ayant demandé un renouvellement de titre de séjour, n'ont obtenu une carte de séjour que jusqu'à juillet 2019. Avez-vous avancé avec le Poste diplomatique sur ce sujet ?

Réponse :

Des négociations sont actuellement en cours avec les autorités marocaines concernant la problématique de la délivrance des titres de séjour. Toutefois, les points soulevés par la partie marocaine sont plus vastes que la délivrance des titres de séjour et ont trait à d'autres domaines intéressant la révision en cours de la convention de coopération bilatérale franco-marocaine de 2003. Une délégation française, dont l'AEFE, s'est rendue fin novembre 2018 à Rabat. Des représentants des deux pays continuent à travailler afin d'avancer sur tous les points soulevés par la partie marocaine. Une nouvelle session de négociation s'est tenue le 17 décembre dernier à Paris. Un projet de procès-verbal conjoint a été rédigé à l'issue de cette réunion afin d'acter des avancées et de dessiner les prochaines étapes de la négociation. Ce procès-verbal a été transmis à la partie marocaine qui doit faire parvenir ses amendements.

Question n° 1.4 : Les agents recrutés locaux de nationalité française sont depuis l'an dernier affiliés s'ils le souhaitent à une retraite complémentaire (la CIMR, Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite). C'est une avancée considérable. Toutefois, au nom du principe d'équité, ils demandent un rattrapage pour toutes les années (2006-2016) où ils n'ont pu bénéficier d'aucune retraite complémentaire. Aux courriers de demande de rattrapage envoyés par leurs soins, la réponse a été qu'il n'y a pas de rétroactivité possible. Pouvez-vous revenir sur cette décision ?

Réponse :

Une demande particulière d'adhésion rétroactive à ce type de caisse de retraite relève exclusivement d'une démarche facultative et volontaire de chaque personnel.

Question n° 1.5 : Maroc – En lieu et place d'une imposition à la source pour les agents recrutés locaux, ceux-ci doivent ouvrir un compte dans la zone SEPA pour acquitter leur impôt. Comment peuvent-ils alimenter ce compte alors que 100% de leur salaire est versé en dirhams au Maroc (monnaie non convertible), que l'office des changes marocain bloque toute demande/autorisation de virement et que la loi marocaine interdit aux binationaux (car Marocains pour le Maroc) d'ouvrir un compte à l'étranger ? Quelle est la réponse de l'AEFE ?

Réponse :

La réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, introduite par la loi de finances n°2016-1917 du 29 décembre 2016 pour 2017, puis reportée par l'ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017, est entrée en vigueur le 1er

janvier 2019. L'AEFE fait partie du périmètre d'application de cette réforme, sous des modalités différentes selon le statut des personnels. La réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu des personnels de droit local relève d'une problématique commune MEAE et Agence. Les EGD sont informés au fur et à mesure de la mise en œuvre du dispositif. La question du mode de prélèvement posée par le MEAE à la DGFIP était celle du choix de la collecte de l'impôt, soit par l'acompte contemporain (collecte de la DGFIP sur les comptes bancaires individuels), soit par le PASRAU (collecte par les EGD). L'acompte contemporain a été retenu pour l'étranger. Cette solution implique que les agents concernés disposent d'un compte SEPA. Pour des raisons évidentes, dont fait partie la non convertibilité de certaines monnaies locales, il n'est pas toujours possible de la mettre en pratique dans les établissements. Cette situation a été anticipée par l'Agence et le MEAE, qui ont fait remonter de longue date ces difficultés à la mission Prélèvement à la Source. Un courrier officiel du M.E.A.E. a été adressé le 2 janvier 2019 à la Directrice de la Mission Prélèvement à la source pour s'assurer qu'aucune pénalité ne serait appliquée aux PDL ne pouvant ouvrir de compte SEPA et donc payer leurs impôts par le biais de l'acompte contemporain.

Plus récemment, la DSFIPE (Direction Spécialisée des Finances Publiques pour l'Etranger) a apporté les précisions suivantes : les agents de droit local ne disposant pas de compte bancaire en France et ne pouvant en ouvrir compte tenu de dispositions du contrôle de change doivent prendre l'attache de l'administration fiscale pour signaler (1) l'impossibilité de disposer d'un compte bancaire en zone SEPA, (2) solliciter le maintien du paiement de l'impôt à terme échu.

En cas de question spécifique, il a été conseillé de contacter directement la Direction des Impôts des Non-Résidents (DINR) : 10, rue du Centre - TSA 60006 – 93465 NOISY-LEGRAND CEDEX ; dinr.particuliers.cf@dgfip.finances.gouv.fr

Pour mémoire, il est rappelé que l'AEFE et ses EGD ne sont pas collecteurs de l'impôt sur le revenu.

Question n° 1.6 : Pour le prélèvement à la source pour les impôts, comment cela va se passer pour le personnel en contrat local (devant régler leurs impôts en France) dans les établissements conventionnés avec une APE ?

Réponse :

La réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, introduite par la loi de finances n°2016-1917 du 29 décembre 2016 pour 2017, puis reportée par l'ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017, est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. L'AEFE fait partie du périmètre d'application de cette réforme, sous des modalités différentes selon le statut des personnels.

La réforme du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu des personnels de droit local relève d'une problématique commune MEAE et Agence pour les EGD. Quant aux établissements de droit local sous convention avec l'AEFE, le régime fiscal reste celui prévu par les autorités locales et/ ou la convention fiscale binationale ainsi que pour les modalités de recouvrement de cet impôt.

Le PAS est une réforme qui concerne exclusivement le recouvrement de l'impôt sur le revenu et non son assiette. Par ailleurs, cette réforme ne concerne que les revenus salariaux perçus par un PDL, versés par un débiteur public français (régie diplomatique, consulaire, EGD ...) et imposables en France (vérifier la convention fiscale). En cas de question spécifique, il a été conseillé de contacter directement la Direction des Impôts des Non-Résidents (DINR) : 10, rue du Centre - TSA 60006 – 93465 NOISY-LEGRAND CEDEX ; dinr.particuliers.cf@dgfip.finances.gouv.fr

Question n° 1.7 : Une solution pourrait-elle être envisagée pour les personnels recrutés locaux issus d'un pays dans lequel un contrôle des changes bloque l'accès aux devises au taux officiel (Algérie) de sorte qu'ils disposent exceptionnellement de l'équivalent de per diem à l'occasion des stages se déroulant à l'étranger : achats de médicaments, nourriture notamment pour les allergiques, etc. ?

Réponse :

Les établissements ne peuvent déroger aux règles imposées par le contrôle de change des États d'accueil.

Question n° 1.8 : Abou Dhabi : pour les personnels techniques de droit local, l'assurance maladie obligatoire prise par l'établissement possède une couverture étendue sans frais de la part de l'établissement pour l'Inde, le Liban, les pays du Golfe, le Pakistan... Comme la quasi-totalité des assurances locales, cela correspond aux nationalités des travailleurs aux Émirats. L'Europe n'est pas couverte. Pourraient-ils bénéficier d'une couverture étendue à tous les différents pays dont ils sont originaires ? Par ailleurs, une visite médicale préalable à l'embauche à la charge de l'employeur pourrait-elle être systématisée ?

Réponse :

Toutes les questions relatives aux personnels de droit local doivent être préalablement traitées en CCPL ou en CHSCTP de l'établissement. Or cette question n'a jamais été posée lors des réunions de CHSCTP du lycée Louis Massignon dans le cadre du dialogue social.

Pour information, la question posée concerne uniquement les personnels techniques au départ et non pas l'ensemble des personnels en contrat local.

Le lycée Massignon respecte toutes les procédures applicables selon la loi locale pour tous les personnels de droit local. Suite à cette question, le lycée a interrogé son assureur local sur la possibilité d'accéder à une couverture universelle. La réponse apportée aux personnels dépendra de la capacité de l'établissement à en supporter son coût.

En ce qui concerne la visite médicale, le droit émirien impose une prise de sang et une radiographie des poumons pour tous les personnels à l'embauche. Ce point est en conformité avec les recommandations de la fiche 4 du guide de gestion des PDL de l'AEFE.

Question n° 1.8 : Abou Dhabi : pour les personnels techniques de droit local, l'assurance maladie obligatoire prise par l'établissement possède une couverture

étendue sans frais de la part de l'établissement pour l'Inde, le Liban, les pays du Golfe, le Pakistan... Comme la quasi-totalité des assurances locales, cela correspond aux nationalités des travailleurs aux Émirats. L'Europe n'est pas couverte. Pourraient-ils bénéficier d'une couverture étendue à tous les différents pays dont ils sont originaires ? Par ailleurs, une visite médicale préalable à l'embauche à la charge de l'employeur pourrait-elle être systématisée ?

Réponse :

Toutes les questions relatives aux personnels de droit local doivent être préalablement traitées en CCPL ou en CHSCTP de l'établissement. Or cette question n'a jamais été posée lors des réunions de CHSCTP du lycée Louis Massignon dans le cadre du dialogue social.

Pour information, la question posée concerne uniquement les personnels techniques au départ et non pas l'ensemble des personnels en contrat local.

Le lycée Massignon respecte toutes les procédures applicables selon la loi locale pour tous les personnels de droit local. Suite à cette question, le lycée a interrogé son assureur local sur la possibilité d'accéder à une couverture universelle. La réponse apportée aux personnels dépendra de la capacité de l'établissement à en supporter son coût.

En ce qui concerne la visite médicale, le droit émirien impose une prise de sang et une radiographie des poumons pour tous les personnels à l'embauche. Ce point est en conformité avec les recommandations de la fiche 4 du guide de gestion des PDL de l'AEFE.

Question n° 1.9 : Confirmez-vous la fusion de grilles recrutés locaux et TNR quand celles-ci existent ? L'AEFE encourage-t-elle au maintien des rémunérations des TNR concernés par cette mesure ? Quelle est la position de l'Agence sur le cas des TNR franco libanais qui se voient rémunérés comme des enseignants en contrat local ?

Réponse :

La gestion des personnels de droit local est encadrée par la circulaire AEFE n°515 du 8 février 2017. Elle stipule notamment que les établissements doivent veiller à la mise en place d'une politique salariale concertée et transparente, équitable, ouvrant droit à une évolution de carrière (prise en compte de compétences acquises lors du parcours professionnel et ancienneté).

Les établissements en gestion directe (EGD) sont dans l'obligation d'appliquer l'ensemble des mesures de la circulaire n°515 et du guide de gestion des personnels de droit local présenté en comité technique du 2 février 2017. Ainsi, dans les EGD, les grilles de rémunération et leur évolution doivent être présentées en CCPL et faire l'objet d'une autorisation préalable de l'Agence, tout en respectant le droit local. En ce qui concerne les établissements conventionnés ou partenaires (notamment pour les établissements situés au Liban) l'Agence recommande l'application de cette circulaire. Dans ces deux types d'établissements, les titulaires non-résidents sont recrutés sur la base d'un contrat de droit local et leur rémunération dépend de la politique des ressources humaines de l'établissement, qui est leur employeur. Une proposition de rémunération leur est donc faite, au

moment de l'embauche, sur la base de leurs compétences et non de leur concours de recrutement.

Malgré les recommandations de l'AEFE, les établissements conventionnés et partenaires sont donc libres de fixer leur politique de ressources humaines et salariales, dans la mesure où elle respecte la législation locale et leur équilibre financier.

L'AEFE rappelle que les TNR sont des personnels de droit local et qu'il n'est pas possible en droit d'opérer une discrimination salariale sur la base « d'être TNR ».

Question n° 1.10 : Au Maroc, les collègues résidents ont pu constater une diminution de 20 euros des majorations familiales sur le mois de septembre. Peut-on savoir pourquoi ? Ils ne disposent pas encore de leur fiche de paie à l'heure du dépôt de la question.

Réponse :

La diminution de l'avantage familial constatée par les résidents au Maroc est liée à l'arrêté du 31/08/2018 de revalorisation de l'avantage familial à compter du 01/09/2018.

Ainsi, au 1er septembre 2018 l'avantage familial au Maroc a évolué comme suit pour les enfants :

- . De 0-10 ans : de 337,00 à 327,08 euros
- . De 10-15 ans : de 336,00 à 326,16 euros
- . De plus de 15 ans : de 364,00 à 353,33 euros

Soit une diminution moyenne de 10 euros par tranche.

Le barème de l'avantage familial rythme nord au 01/09/2018 a été appliqué sur la paie d'octobre d'où la diminution de 20 € constatée.

Question n° 1.11 : Maroc

1. Sur quel budget sont pris les séminaires des chefs d'établissement, dans quelles instances sont-ils présentés et votés ? Y a-t-il des barèmes d'indemnités de nuitées et de repas ?

2. Qui fixe les montants des frais de déplacements des personnels (envoyés en formation ou autre) au Maroc ? Dans quelles instances ces montants sont-ils examinés ?

Réponse :

Les budgets des séminaires des chefs d'établissement sont présentés et approuvés par le comité de pilotage de la mutualisation du Maroc. Chaque stage ou séminaire fait l'objet d'une prévision budgétaire, les frais de nuitées et de repas sont calculés et payés sur la base du perdiem en vigueur.

Les tarifs avec les hôtels sont négociés. L'ensemble du PFCP, opportunité pédagogique et budget, est validé par l'Agence.

Les barèmes des nuitées et des repas (perdiem) sont fixés pour chaque pays par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels

civils de l'État dans sa version consolidée du 17 janvier 2019. Les modalités d'application sont précisées par la circulaire AEFÉ 443 du 9 février 2018.

Certains déplacements peuvent être organisés par la mutualisation, soit par la location d'un bus de transport, soit par l'utilisation d'un véhicule 9 places acquis par la mutualisation à cet effet.

Question n° 1.12 : • Indemnités de jury d'examen. Il semblerait qu'une information a été donnée pour indiquer le retard de paiement des IJE. Quand ces indemnités seront-elles payées ? Nous rappelons notre demande d'être informés par les différents services de telles modifications qui concernent les personnels que nous représentons.

• Concernant les IMP l'agence peut-elle nous confirmer également le calendrier de leur mise en paiement ?

Réponse :

. Les indemnités de jury d'examen pour le baccalauréat sont prévues pour être versées dans les meilleurs délais.

Des problèmes techniques remontés seulement fin décembre ont conduit la DRH à stopper le paiement des IJE du baccalauréat.

Une analyse de la situation a été nécessaire et est en cours afin d'avoir une visibilité sur le versement de ces indemnités avant de pouvoir communiquer en direction des personnels.

. La note du 3 octobre 2018 transmise le 4 octobre aux chefs d'établissements indique que les IMP seront versées sous forme d'HSE. Le versement de ces HSE peut s'effectuer après la validation de la déclaration de service et être effectué mensuellement, trimestriellement ou annuellement, après service fait, en concertation avec les intéressés.

Il n'y a pas de calendrier figé de versement. Le chef d'établissement doit mentionner à quoi correspondent ces HSE (IMP) dans les commentaires. Le seul pré requis est la validation de la déclaration de service.

Enfin, il est à noter que les déclarations de service sont parfois remontées tardivement vers la DRH, d'où un retard possible dans le versement. Le bureau de la GA s'attache à solliciter les établissements afin de disposer dans les meilleurs délais de ces documents.

Question n° 1.13 : Tunisie : L'exonération du versement des DPI au moment de l'inscription des enfants des personnels des EGD de Tunisie n'est toujours pas appliquée contrairement à la réponse faite au CT du 02-07-2018 ? Pourquoi en sommes-nous encore au même point ? L'administration doit se donner les moyens de rendre cette décision effective en Tunisie aussi.

Réponse :

Les personnels en contrat local bénéficient d'une exonération de 100% des DPI. S'agissant des personnels résidents, afin de ne pas soumettre les agents nouvellement recrutés à une dépense qui ne leur sera remboursée qu'avec plusieurs semaines de décalage, il a été demandé aux établissements, depuis

2017, de différer l'encaissement des DPI après le mois suivant la mise en paiement effective par l'Agence sur la paie des personnels concernés.

Sollicitées, les directions des deux EGD de Tunisie ont confirmé le bon respect de ces modalités.

Question n° 1.14 : Dans le cadre de la formation continue, les frais de déplacement sont-ils versés aux collègues qui participent ainsi qu'aux formateurs en Tunisie ?

Réponse :

Les frais de déplacement des agents en mission sont régis par le décret 2006-781 du 3 juillet 2006.

Celui-ci prévoit dans son article 4 que : « Lorsque l'agent se déplace à l'intérieur du territoire de la commune de résidence administrative, de la commune où s'effectue le déplacement temporaire, ou de la commune de résidence familiale, ses frais de transport peuvent être pris en charge sur décision de l'autorité administrative lorsque la commune considérée est dotée d'un service régulier de transport public de voyageurs.

Cette prise en charge est effectuée dans la limite du tarif, ou pour l'agent qui se déplace fréquemment, de l'abonnement le moins onéreux du transport en commun le mieux adapté au déplacement. Ces modes d'indemnisation ne sont pas cumulables entre eux ni avec d'autres indemnités ayant le même objet. ».

Cette disposition est par ailleurs reprise dans la circulaire AEFÉ n°443 du 9 février 2018 dans son Article II alinéa A.

Cette disposition s'applique si l'établissement mutualisateur n'a pas mis en place un autre dispositif de transport pris en charge par le budget de la mutualisation.

II Questions relatives au droit syndical et la représentation dans les instances

Question n° 2.1 : Quand l'AEFE compte-t-elle achever la dématérialisation des dossiers de candidature des résidents dans le monde entier ?

Réponse :

Le seul dispositif qui permet la dématérialisation des dossiers de candidature est l'application AGIRR (Application pour la Gestion Informatisée du Recrutement des Résidents). Elle concerne actuellement 30 pays.

Elle permet, d'une part, aux candidats intéressés par un poste de résident au sein du réseau AEFÉ de postuler en ligne et d'autre part aux SCAC et aux établissements de s'affranchir de la saisie des données candidats, minimisant ainsi les risques d'erreur de saisie, et d'obtenir automatiquement un premier classement des candidats selon le barème du pays, afin de préparer les Commissions Consultatives Paritaires Locales (CCPL).

Cette application ne permet pas pour le moment la dématérialisation des dossiers de candidatures qui restent gérées localement.

Question n° 2.2 : L'AEFE a-t-elle commencé à réfléchir à une évolution du statut des personnels détachés ? Quelles sont ses pistes ?

Réponse :

Il n'est pas possible de répondre à cette question étant toujours dans l'attente des communications sur l'évolution de l'EFE et par conséquent sur celle de l'AEFE.

Question n° 2.3 : Pourquoi l'AEFE ne permet-elle plus aux résidents en cours de contrat de candidater sur un autre poste du réseau au-delà du premier contrat ?

Réponse :

L'Instruction générale relative au recrutement des personnels résidents en date du 11 décembre 2018 et présentée au CT du 4 décembre 2018 précise en son point V-3 que les candidatures d'agents qui ne sont pas au terme de leur détachement ne seront pas étudiées, hormis celles relevant des priorités de l'Agence.

Cette disposition a été prise en application de la note de service du MEN 2018-102 du 6 septembre 2018 qui indique que « tout contrat de travail signé, y compris dans le cadre d'un renouvellement, vaut acceptation du poste pour la durée mentionnée dans ce contrat. Les ruptures de contrats hors manquement contractuel, à la demande des personnels, de l'opérateur, de l'association ou de l'établissement, doivent rester exceptionnelles. Elles font l'objet d'un examen attentif des services de la DGRH du MEN à condition d'être dûment motivées. ».

Le guide relatif à l'organisation des CCPL transmis aux postes diplomatiques et aux établissements le 29 janvier 2019 précise la procédure à suivre dans le cas de rupture de contrat pour suivi de conjoint, permettant l'étude de leur dossier par la CCPL sur présentation de justificatif. In fine, la décision en revient au MENJ.

Question n° 2.4 : Il arrive que dans un couple les dates de fin de contrat ne soient pas les mêmes. En cas de candidature sur poste double, les deux dossiers seront-ils pris en considération si l'un-e des deux est réident-e en cours de contrat ? Quelle est la politique de l'agence en matière de recrutement sur poste double ? Donne-t-elle des consignes aux établissements et aux postes diplomatiques pour qu'en cas de recrutement de l'un-e, l'autre puisse immédiatement bénéficier de la priorité de conjoint ?

Réponse :

Le guide relatif aux CCPL transmis aux SCAC et aux établissements le 29 janvier 2018 précise que :

Tous les dossiers de candidats en cours de détachement justifiant d'un suivi de conjoint (relevant ou non de la priorité 3 de l'IGRR) seront étudiés par la CCPL malgré le caractère exceptionnel de leur demande.

A cet effet les candidats devront produire un courrier explicitant leur situation personnelle ainsi qu'un document justifiant du suivi de conjoint.

En cas de classement par la CCPL et de transmission à la DRH de l'AEFE de la fiche d'acceptation de poste, la demande de détachement, accompagnée des justificatifs, sera alors transmise à la DGRH du MENJ pour examen attentif et décision.

Les demandes formulées par des couples de résidents dont l'un d'entre eux est en cours de détachement seront considérées comme des suivis de conjoint et traitées suivant la procédure susmentionnée.

Question n° 2.5 : Quand les personnels ayant demandé leur renouvellement de détachement pour la rentrée prochaine vont-ils être informés, si celui-ci leur est accordé ?

Réponse :

Les arrêtés de renouvellement de détachements sont transmis sous bordereau à l'établissement pour attribution aux enseignants, au fur à mesure de la réception des arrêtés du MENJ.

Question n° 2.5 bis : La campagne de renouvellement de détachement a commencé. L'AEFE a-t-elle des informations concernant les délais de réponse et la manière dont la DGRH du MEN et les DASEN vont traiter les demandes de ses personnels ?

Réponse :

D'après les informations reçues des services du MENJ, pour le 1er degré, la procédure est en train de s'organiser avec les départements.

La DGRH B2-1 va maintenant prendre les arrêtés. L'Agence devrait recevoir les premiers arrêtés dans le courant du mois de février. Pour le 2nd degré, les arrêtés seront pris au fil de l'eau.

Question n° 2.6 : Surveillants et personnels d'éducation : quelle réflexion l'AEFE mène-t-elle pour leur permettre d'avoir une progression et une évolution de carrière ?

Réponse :

Seuls les personnels détachés dans le corps des conseillers principaux d'éducation sont concernés par cette question.

Ils bénéficient des règles d'évolution de carrière identiques aux autres personnels détachés (PPCR, RDV de carrière...).

Question n° 2.7 : En 2018, l'AEFE a gelé temporairement le recrutement de personnels non-enseignants dans plusieurs EGD : cette décision a mis en difficulté autant les établissements que les personnels concernés. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Réponse :

La campagne d'allocation des emplois de personnels de droit local (PDL) permet aux établissements en gestion directe d'exprimer les besoins en postes d'enseignants et non enseignants au premier semestre pour assurer les recrutements nécessaires en septembre.

Ces emplois relèvent d'un plafond global des emplois de droit local en établissement en gestion directe.

En septembre 2018 l'Agence a été informée que le relèvement sollicité de ce plafond à hauteur de 130 ETPT en 2019 n'a pas été retenu. Le projet annuel de performance du programme 185 indiquait que l'estimation des emplois des PDL est inscrite à titre conservatoire en EGD au même niveau que 2018 soit 4490 ETPT.

Une phase de négociation a été engagée pour proposer au conseil d'administration de relever ce plafond à +130 ETP. Néanmoins, par mesure de sécurité et dans l'attente du vote du budget de l'AEFE, il a été décidé de geler fin octobre 2018 les postes qui n'avaient pas fait l'objet d'un recrutement après la rentrée. Il s'agissait bien de postes sur lesquels il n'y avait aucun personnel.

Compte tenu des situations locales, un nouvel examen des besoins sera opéré dès février 2019, début de la campagne des emplois de PDL.

Question n° 2.8 : A Ankara, les collègues sont à nouveau confrontés à une gestion des personnels, pour le moins particulière, de la part du chef d'établissement : convocations sans objet qui se poursuivent, voire maintenant entre deux portes (cas d'une collègue de Lettres) et qui se terminent par un entretien à charge (accusations infondées, ingérence pédagogique sur le choix des œuvres ou bien des activités, infantilisation de la collègue). Entretien d'une violence verbale intolérable dans les propos tenus, sans laisser aucune chance à la collègue de s'expliquer. Ce n'est pas la première fois que nous faisons remonter de type de pratique et demandons une intervention ferme de la part des services de l'agence afin que cela cesse.

Réponse :

Le proviseur a en effet reçu plusieurs plaintes de parents à propos d'une professeure. La vie scolaire a demandé que le proviseur la rencontre car une détérioration des relations avec les classes concernées et des parents de plus en plus "pressants" a été constatée. La professeure concernée a été invitée à rencontrer le proviseur par mail. Sans réponse de sa part, le proviseur est allé à sa rencontre en salle des professeurs et lui a demandé de passer le voir au sujet de plaintes de parents la concernant. Elle s'est rendue, seule, à cet entretien qui s'est déroulé en face à face mais autour d'une table. Il n'y a pas eu d'attitudes hautaines et de propos virulents. La professeure a reconnu des soucis professionnels.

Le proviseur lui a dit comprendre ses difficultés et lui a demandé d'être plus exigeant vis à vis de ses élèves afin de répondre aux attentes des parents, des élèves et de l'institution.

Question n° 2.9 : Au regard de la loi sur l'adoption au Maroc (Kafala) un(e) collègue peut adopter un enfant sans agrément français. Mais pour avoir le droit au congé d'adoption ce document est demandé. La ou le collègue a aussi le droit de demander la nationalité française pour son enfant (qu'il obtiendra) mais ne pourra pas prendre de congé pour l'accueillir dignement. Y-a-t-il moyen de faire évoluer cette situation en faveur des collègues concernés ?

Réponse :

L'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat précise que le fonctionnaire en

activité a droit à « un congé d'adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. »

La législation sur la sécurité sociale prévoit, à l'article L.161-6 du Code de la sécurité sociale, que le congé d'adoption est « accordé aux assurés à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, ainsi qu'aux assurés titulaires de l'agrément mentionné à l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'ils adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français. »

Ainsi, il ressort de la réglementation en vigueur que l'adoption ou l'accueil d'un enfant à l'étranger doit faire l'objet d'un agrément. En l'espèce, la Kafala, en vigueur dans les pays de droit musulman, n'est pas considérée comme une adoption en droit français.

De plus, il convient de souligner que l'article 370-3 du Code civil dispose que « l'adoption d'un mineur étranger ne peut être prononcée si sa loi personnelle prohibe cette institution, sauf si ce mineur est né et réside habituellement en France. »

En conséquence, le congé d'adoption ne peut être octroyé aux agents disposant d'une Kafala dans la mesure où il ne s'agit pas d'une adoption au regard du droit français.

La réglementation applicable en la matière, à portée nationale, n'est pas du ressort de l'Agence. Cette problématique a souvent fait l'objet de questions au Gouvernement.

Question n° 2.10 : En Tunisie les résidents vont maintenant recevoir l'intégralité de leur salaire en euro et étant donné qu'il y a maintenant prélèvement à la source en France, les collègues pourront-ils enfin payer leurs impôts en France ? Problème : c'est la convention culturelle franco-tunisienne (peu ou à peine révisée depuis l'indépendance) qui contraint les collègues à payer leurs impôts en Tunisie. Quelle solution est envisagée ? Les employés de l'ambassade de France ont le choix (payer leurs impôts en France ou en Tunisie). Cette mesure peut-elle s'appliquer aux personnels de l'AEFE ?

Réponse :

Les agents de l'Ambassade sont régis par la Convention de Vienne et non par la Convention franco tunisienne de coopération en date du 29 mai 1985. Leur situation juridique ne peut donc être comparée.

Les agents régis par la convention franco-tunisienne « sont soumis aux dispositions de la convention tendant à éliminer les doubles impositions et à établir des règles d'assistance mutuelle administrative en matière fiscale, signée le 28 mai 1973 ».

Le Gouvernement tunisien exonère les personnels français des EGD des droits et taxes de sortie du territoire (timbre de voyage à chaque sortie du territoire d'une valeur de 60DT par personne), des taxes dues à l'importation des effets personnels (déménagement la taxe s'élève à 100% de la valeur du déménagement) et enfin des droits et taxes dus à l'importation d'un véhicule (la taxe s'élève à 300 % de la valeur du véhicule), en contrepartie du paiement des impôts en Tunisie.

Enfin, la révision de la convention nécessite l'accord des deux gouvernements français et tunisien.

Cette revendication a déjà été présentée auprès des Ambassadeurs de France en Tunisie à chaque nomination d'un nouvel Ambassadeur, sans aboutir jusque-là.

Question n° 2.11 : Les enseignants détachés doivent avoir une adresse professionnelle AEFÉ : lien avec l'employeur ou l'administration d'origine. Elle permettrait aussi d'accélérer la réception des fiches de paie au format pdf dans des délais raisonnables ?

Réponse :

a. A l'heure actuelle, l'employeur et l'administration d'origine sont en capacité de communiquer avec les personnels détachés grâce aux renseignements collectés dans MAGE des adresses personnelles des collègues.

Néanmoins, une réflexion est en cours pour améliorer la communication auprès des personnels détachés grâce à plusieurs possibilités à l'étude (Intranet, adresse professionnelle locale, adresse professionnelle agence...).

b. Les versions papier des bulletins de salaire sont systématiquement transmises par valise diplomatique aux postes.

Les bulletins de salaire peuvent être transmis exceptionnellement par mail et uniquement sur demande du collègue.

Le chantier de dématérialisation des bulletins de salaire (via le portail ENSAP du ministère des finances) est en cours. Cela permettra aux agents, quand il sera mis en place, de pouvoir accéder à leurs bulletins de salaire à tout moment via ce portail sécurisé.

Aucune date précise d'ouverture de ce service n'est fixée pour l'heure, l'objectif étant une mise en œuvre fin 2019.

Question n° 2.12 : Les représentants de la FSU demandent la mise en place d'un groupe de travail consacré à l'adaptation des droits des personnels détachés à l'AEFE à l'étranger, suivi des GT de 2017 : temps partiel (de nombreux problèmes persistent concernant les quotités), congés et autorisations d'absences.

Réponse :

L'agence ne voit pas d'inconvénient à la mise en place d'un groupe de travail consacré à l'adaptation des droits des personnels détachés à l'AEFE à l'étranger.

Toutefois, d'autres groupes de travail ont déjà été programmés, il conviendra de trouver une plage calendaire permettant à ce groupe de travail de se réunir.

Question n° 2.13 : Des enseignants accueillent des stagiaires ESPE (ou autres) et font office de Maîtres d'Accueil Temporaire. Dans la mesure où cela relève d'un projet porté par l'établissement, ce travail supplémentaire devrait donner lieu à la compensation financière existante en France. Quelles compensations sont prévues ?

Réponse :

Ces accueils de stagiaires sont initiés dans les établissements dans le cadre des relations avec les ESPE.

En ce qui concerne l'encadrement de ces stagiaires, c'est à l'établissement d'accueil de prévoir l'organisation et les compensations éventuelles liées à cet accueil.

Question n° 2.14

"En Tunisie, 9 TNR ont été recrutés en juin après que les établissements leur aient annoncé une rémunération comprenant une indemnité compensatoire. Or à la rentrée, ils découvrent que celle-ci est supprimée, un accord a été trouvé alors, lors du Dialogue social, de leur ajouter 200 points d'indice et une indemnité de changement de résidence. Il s'agit malheureusement d'une mesure provisoire pour cette année scolaire ; Ces TNR qui n'auront pas de poste résident l'an prochain se verront amputer jusqu'à 30% de leur salaire, "à prendre ou à laisser" propos tenus par le Proviseur de PMF.

- L'établissement enlèvera les 200pts d'indice, correspondant à 1289 dinars, 368€ brut :

- L'établissement régional de Tunis reclassera les TNR à leur échelon correspondant à leur ancienneté réelle, puisqu'ils avaient été surclassés afin de compenser la suppression de l'indemnité compensatoire. Concrètement, un TNR échelon 11 (en France) HC, touche l'équivalent de 1200€, auxquels il faut déduire la sécurité sociale obligatoire tunisienne et la CFE. Il perçoit donc un revenu net de 1000€ (avec la perte de valeur du dinar à 3,45). Certains d'entre eux ont déjà décidé de rentrer.

Les autres envisagent de postuler ailleurs dans les nombreux établissements homologués qui se développent en Tunisie, et qui offrent des salaires correspondants aux grilles enseignants titulaires en France. Nous risquons de perdre ces personnels qualifiés. Les établissements de Tunis n'expriment pas leur réelle volonté de revaloriser les salaires des PDL, en ont-ils la possibilité ? Quelles sont les mesures que peuvent prendre l'AEFE pour garder nos TNR dans nos EGD en Tunisie qui ont peu d'espoir d'obtenir un poste résident ?"

Réponse :

Lors de la rentrée 2018/2019, il a été porté à la connaissance de l'Agence une situation non conforme à la circulaire 0515 du 8 février 2017 quant aux indemnités versées aux personnels de droit local. Pour ne pas pénaliser les personnels ayant bénéficié des dispositifs non réglementaires, un accord exceptionnel de transition a été adopté pour leur permettre d'accomplir leurs missions jusqu'à la fin de l'année scolaire.

En parallèle, un dialogue social apaisé et global a été proposé par les deux établissements pour l'ensemble des personnels de droit local, proposant à effet immédiat une revalorisation des exonérations de droits de scolarité, une meilleure couverture vieillesse pour les départs à la retraite (mutuelle, revalorisation de grille avant le départ à la retraite ...)

Par ailleurs, l'Agence s'engage sur le principe d'un protocole de refonte et de revalorisation globale des grilles salariales dont les dates d'effet seront échelonnées sur les différentes catégories sur les exercices 2019/2020, 2021 et 2022. Les termes de ce protocole seront définis sur la base des propositions issues des groupes de travail « dialogue social ».

Question n° 2.15 : L'AEFE a notifié aux EGD l'arrêt du recrutement des PDL sur les supports non enseignants, or, à Tunis, les établissements continuent à le faire, sur des postes pas toujours justifiés.

Cinq postes vont être supprimés, les ETP n'augmentant pas, ne prend-on pas le risque de se retrouver, rapidement, avec des classes sans enseignants ?

Réponse :

La campagne d'allocation des emplois de personnels de droit local permet aux établissements en gestion directe d'exprimer les besoins en postes d'enseignants et non enseignants au premier semestre pour assurer les recrutements nécessaires en septembre.

Ces emplois relèvent d'un plafond global des emplois de droit local en établissement en gestion directe.

Compte tenu des situations locales, un nouvel examen des besoins sera fait dès février 2019, début de la campagne des emplois de PDL pour la prochaine rentrée.

Question n° 2.16 : Accès à la classe exceptionnelle pour les personnels du réseau AEFE – Le MEN envisage-t-il d'élargir les critères d'accès et prendre en compte les fonctions spécifiques exercées à l'étranger. Nous ne travaillons pas en zone d'éducation prioritaire mais avons de plus en plus d'élèves présentant des handicaps. Y-a-t-il des contacts entre les services de l'Agence et le MEN pour que les collègues de l'étranger puissent bénéficier de l'accès au 1er vivier par la reconnaissance des critères qui s'appliquent aux enseignants en postes en France.

Réponse :

Dans le cadre de la campagne 2018 des rendez-vous de carrière et des futures promotions, l'Agence prendra l'attache de la DGRH du MENJ pour évoquer l'accès au premier vivier tel que prévu en France.

III Problèmes financiers / matériels

Question n° 3.1 : Les personnels recrutés locaux des EGD et les personnels détachés bénéficient d'un droit de 12 jours de formation syndicale par an. Dans les faits, peu nombreux sont les personnels à demander à en bénéficier. En général, les demandes pour les adhérents du Sgen-CFDT excèdent rarement 3 jours. L'agence peut-elle s'assurer d'un accueil bienveillant des demandes formulées dans les établissements du réseau ?

Réponse :

L'Agence, soucieuse de permettre un dialogue social de qualité, demeure très attentive aux droits des personnels et, en particulier, aux demandes de formation syndicale qu'elle reçoit.

Elle ne manque pas de rappeler aux établissements mais également aux organisations syndicales, le fondement de la législation et le respect, en particulier, du décret n°84-474 du 15 juin 1984 modifié relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé de formation syndicale.

Elle invite en conséquence les organisations syndicales à se manifester auprès du bureau Conseil, Appui et Dialogue Social, en cas de difficulté identifiée.

Question n° 3.2 : Concernant le vote aux élections CGG Maroc, le type de scrutin fait que la liste majoritaire obtient l'ensemble des sièges, cela génère à notre avis un problème de représentativité. La modification de ce type de scrutin est-elle envisageable et à quel niveau ?

Réponse :

L'Agence a programmé pour le lundi 4 février 2019 un groupe de travail sur la circulaire des instances.

Cette question de la représentativité au sein du CGG est à l'ordre du jour de ce groupe de travail.

Question n° 3.3 : A Ankara, il a été mis à disposition de l'APE (association des parents d'élèves) une salle de l'établissement que les parents peuvent utiliser comme bon leur semble. Cela est-il une pratique courante et normalisée alors que les représentants syndicaux n'ont pas un lieu mis à leur disposition où se retrouver afin de pouvoir discuter et débattre sereinement et qu'il a fallu réclamer pour avoir un casier au nom de notre organisation syndicale ?

Réponse :

La mise à disposition d'un local est obligatoire, sous réserve de place disponible.

Les représentants syndicaux disposent de panneaux d'affichage en salle des professeurs et d'un local qui sert aussi de salle de restauration deux heures par jour pour ceux qui apportent leur repas.

Cette salle est effectivement utilisée par les personnels la journée, et par l'APE après 18h30.

Elle sera prochainement identifiée comme local syndical grâce à une signalétique puisque les parents ne l'utilisent qu'en soirée.

Quant aux casiers syndicaux, cela a été demandé le matin du jour de pré-rentrée et cela a été fait le jour même.

Question n° 3.4 : Ankara – Est-il normal que dans un CE, le chef d'établissement refuse d'indiquer sous le nom des représentants élus le nom du syndicat qu'ils représentent ?

Réponse :

Au conseil d'établissement, pour chacun des représentants élus des personnels, le nom de leur syndicat doit être précisé sous leur patronyme.

Un rappel sera fait au chef d'établissement.

Question n° 3.5 : Le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 institue dans son article 75-1 un contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les CHSCTP et les CHSCS des établissements ne relèvent pas de ce décret. Toutefois

serait-il possible d'instituer des autorisations d'absence pour les membres de ces commissions ?

Réponse :

Les commissions locales d'hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels et de la communauté scolaire sont réglementées par la circulaire relative à l'organisation et au fonctionnement des instances des établissements, sous réserve des compatibilités avec le droit local.

Ces commissions ne relèvent pas du décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Aucun contingent d'autorisation d'absence spécifiquement dédié aux missions de ces commissions locales ne peut par conséquent être octroyé en-dehors du cadre juridique prévu.

Question n° 3.6 : HAITI – Les problèmes continuent concernant les PDL (formation continue hors temps de service), la gouvernance (place du CPE), l'APELAD (après une présidente poussée à la démission, la nouvelle présidente est visée : la direction invoque la réforme du lycée pour supprimer son poste...) Que compte faire l'AEFE pour que les droits des PDL soient respectés et que les pressions sur ces personnels cessent ?

Réponse :

Le secteur Amériques est en communication régulière avec le chef d'établissement du lycée Alexandre Dumas de Port-au-Prince.

Concernant les personnels de droit local, le chef d'établissement a informé l'Agence qu'un dialogue social devant aboutir à un nouveau projet de convention collective a été entamé selon un calendrier précis.

Ce projet sera transmis pour analyse à l'APELAD fin janvier 2019. La commission de dialogue social se réunira ensuite entre le 12 avril et le 26 avril pour échanger sur le projet et les modifications éventuelles à y apporter. Il est prévu de procéder à la signature de la nouvelle convention collective entre le 13 mai et le 19 juin.

Cette nouvelle convention posera clairement les droits et les obligations des personnels de droit local et devrait éviter les différentes interprétations selon les parties, souvent source de tension.

Concernant l'évocation de la fermeture du poste de personnel de droit local de SVT pourvu actuellement par la présidente de l'APELAD, le proviseur a informé le secteur Amériques qu'il n'a jamais été question de supprimer ce poste mais qu'il était possible que les moyens horaires de cette discipline soient réexaminés compte tenu des besoins qui surgiront dans le cadre de la réforme du baccalauréat. Le secteur s'est entretenu avec le chef d'établissement sur le positionnement de la CPE expatriée.

Comme l'indique sa lettre de mission, la Conseillère principale d'Education participe au pilotage et au fonctionnement de l'établissement en assistant le chef d'établissement dans l'ensemble de ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives.

IV Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie

Question n° 4.1 : Tokyo – Il a été demandé aux enseignants de grande section de maternelle de faire passer à tous les élèves une évaluation diagnostique en janvier puis en fin d'année. Or cette évaluation est très chronophage et les enseignants utilisent déjà des outils pour apprécier les forces et les faiblesses de chacun de leurs élèves. Le seul document obligatoire pour suivre les acquis scolaires des élèves en maternelle est le livret scolaire (décret n° 2015-1929 du 31 décembre 2015). Tout autre dispositif est à disposition des enseignants pour les aider mais en aucun cas obligatoire. L'Agence peut-elle rappeler que la passation de telles évaluations diagnostiques est à la seule initiative des équipes pédagogiques ?

Réponse :

La démarche engagée à Tokyo s'inscrit dans une volonté de diagnostic, basé sur un outil intermédiaire mis à disposition des directeurs pour permettre de faire le point sur les attendus de fin de grande section en milieu d'année, afin de bien repérer les élèves les plus éloignés des attendus et de mobiliser les équipes en aide sur ces élèves dans la deuxième partie de l'année.

Ce diagnostic, qui n'est pas une évaluation, a pris la forme d'une fiche guide à remplir par observation, en reprenant les attendus sur les fondamentaux ainsi que quelques points observables sur le niveau de langue orale.

Cet outil de diagnostic n'a pas de caractère obligatoire.

Question n° 4.2 : Réforme du lycée et formation : L'AEFE proposera-t-elle des formations pour répondre aux nécessités pédagogiques induites par la réforme du lycée, notamment en termes de nouvelles pratiques pédagogiques ? Plus précisément, pour la spécialité « Numérique et sciences informatiques », des formations sont-elles envisagées ou bien les collègues devront-ils suivre une formation donnée par leur académie partenaire ?

Réponse :

L'ordre du jour de tous les séminaires d'EEMCP2 organisés au premier semestre 2019 dans les locaux de l'AEFE intègre la question de la mise en œuvre des nouveaux programmes d'enseignement introduits par la réforme du lycée.

Par ailleurs, les axes prioritaires de la note annuelle de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger intégreront l'objectif d'accompagnement de la mise en œuvre de la réforme.

S'agissant de l'enseignement de spécialité « Numérique et sciences informatiques », la formation des professeurs pressentis pour assurer cet enseignement est en cours de construction.

Au niveau académique, il est prévu 125h (5x25h) de formation en présentiel, entrecoupées de distanciel, conduisant à la délivrance d'un diplôme interuniversitaire (DIU).

Au plan calendaire, 75h devraient être faites avant la rentrée 2019 et les 50h restantes se dérouleront fin 2019 ou début 2020.

La déclinaison de ce modèle de formation pour les enseignants du réseau appelés à assurer la spécialité NSI est en cours de discussion avec les services du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse, sans qu'il soit pour l'heure possible d'en préciser les modalités.

Question n° 4.2 bis : Réforme du lycée et spécialité « Numérique et sciences informatiques » Quelles consignes sont données par l'AEFE pour ouvrir une spécialité ? Notamment, peut-on, en dépit de la demande des familles, justifier la non-ouverture de la spécialité « Numérique et sciences informatiques » par la nécessité d'une certification obligatoire. De plus, dans le tronc commun en seconde, y-a-t-il des consignes sur les enseignants pouvant prendre en charge l'enseignement de sciences du numérique et technologie ?

Réponse :

Pour l'ouverture de la spécialité NSI, les enseignants doivent posséder des compétences et des connaissances avérées en science informatique.

A l'aune de cette exigence, le Service pédagogique s'est attaché à vérifier la présence, dans l'établissement demandeur, d'au moins un professeur habilité ISN ou un professeur ayant un parcours professionnel ou universitaire de haut niveau en informatique.

Cependant, l'absence de professeur détenteur de l'habilitation ISN n'a pas constitué un motif automatique de refus.

En dehors de ces hypothèses, le niveau des attendus du projet de programme de ce nouvel enseignement de spécialité, conjugué avec l'objectif de montée en compétences des enseignants concernés, a pu justifier un avis défavorable de l'Agence.

Ces échanges ont ponctuellement conduit quelques établissements à renoncer à leur projet d'ouverture de la spécialité NSI.

Il est rappelé que toutes les demandes, que l'avis porté ait été favorable ou défavorable, ont été adressés au MENJ pour décision finale.

Concernant l'enseignement de tronc commun SNT en 2nde, il n'est procédé à aucun fléchage disciplinaire. Bien évidemment le professeur en charge de cet enseignement devra disposer de compétences dans le domaine du numérique.

A l'heure actuelle cet enseignement peut tout à fait être assuré des professeurs de Technologie, de Physique chimie, de Mathématiques, de SVT ou de Sciences Eco. Une formation sur m@gistère est en cours de construction par des EEMCP2 de Mathématiques et Technologie (à la demande des inspecteurs de Physique et de mathématiques).

Un EEMCP2 référent SNT a été identifié pour chaque zone, afin de répondre aux questions des chefs d'établissement ou des équipes, dès avril-mai 2019.

Question n° 4.3 :

Où en est le redécoupage des zones de mutualisation ? Quel sera l'impact sur les plans de formation des personnels et sur la carte des postes ? L'offre de formation en sera-t-elle enrichie ?

Il semblerait que les périmètres des zones de formation aient été modifiés sans concertation préalable ni information aux membres du comité technique. Ces questions relèvent du CT donc ce point doit être abordé lors de cette séance. Que répond l'Agence ?

Réponse :

Le redécoupage des zones de mutualisation avait été proposé à la dernière commission de mutualisation, pour une prise d'effet au 1er septembre 2019.

Il est encore difficile de mesurer précisément l'impact des redécoupages sur l'évolution des différents PFCP, dans la mesure où ceux-ci sont actuellement en cours de construction.

S'agissant de la zone Afrique centrale, deux changements sont prévus : la migration de la localisation de l'établissement mutualisateur de Niamey à Lomé et le redécoupage de la zone.

Actuellement le nombre d'EEMCP2 sur la zone conduit à privilégier les missions. Des répercussions financières sont donc attendues du redécoupage.

Pour l'Afrique Australe et Orientale qui récupère les deux Congo, les formations se font également essentiellement sous forme de missions en établissement. Il devrait donc y avoir un volume de formations par professeur plus important.

Pour ce qui concerne l'Afrique de l'Ouest, qui perd la Côte d'Ivoire appelée à basculer vers la zone Afrique Centrale, le PFCP prendra en compte la formation et l'accompagnement des recrutés locaux du second degré, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors. L'effort a été porté sur les stages à finalité d'installer la réforme du lycée pour une zone moindre en superficie.

Concernant la zone MEM, l'Égypte bascule sur le MO. L'ensemble du PFCP égyptien sera donc communiqué à la nouvelle zone.

Pour la ZAP, les Établissements de la péninsule indienne qui la rejoignent bénéficieront du PFCP de la zone pour laquelle un travail en concertation avec eux a lieu actuellement, afin de prendre en compte leurs besoins. Ces besoins pourront ainsi enrichir l'offre de formation, mais aussi compléter les effectifs actuels des stages, donc la rendre économiquement plus facile à mettre en œuvre et ainsi dégager plus de moyens pour augmenter l'offre.

Enfin, concernant les zones d'Europe, le projet de fusion des 4 zones actuelles en 2 nouvelles zones plus larges (une zone Nord et une Zone Sud) a été reporté le temps d'analyser plus finement les avantages et les inconvénients de la proposition. Les CPM doivent évaluer la faisabilité de la fusion des zones en concertation avec les services de l'Agence.

Dans tous les cas, l'offre de formation tiendra compte des problématiques de formation liées aux établissements qui changent de zone. Il n'y aura que peu d'impact en termes de cartes des emplois.

Question n° 4.4 : Les missions des EEMCP2 dans les partenaires seraient dorénavant à la charge de ces établissements. L'AEFE a-t-elle anticipé l'impact d'une telle mesure ?

Réponse :

La note 0007 du 2 janvier 2019 précise les modalités de prise en charge des missions de l'AEFE dans les établissements. Concernant plus particulièrement les missions des EEMCP2 dans les établissements partenaires, plusieurs cas sont à distinguer :

- Pour les missions de formations établissements, dans les zones où le 1% formation continue est mutualisé, la prise en charge des missions sur décision du

CPM est à la charge de l'établissement mutualisateur, à l'exception des établissements partenaires dits « à la prestation » pour lesquels la prestation intellectuelle est facturée 770 € par jour. Pour les autres missions dans le cadre des Plans de Formation Continue des Personnels, les EEMCP2 sont pris en charge par la mutualisation. Il n'est donc opéré aucun changement.

- Pour les missions relevant de conseils individualisés, le dispositif est le même que pour les formations intra établissement à l'exception des établissements partenaires à « 1% » ou « à la prestation » qui se verront facturés un montant de 770 € par jour d'intervention, comme cela était le cas auparavant.

La mesure permet de mieux déterminer les attentes des missions des EEMCP2, en conduisant les établissements partenaires à affiner l'expression de leurs besoins, en lien avec les IA-IPR.

L'AEFE anticipe ces mesures au travers des demandes de subventions d'équilibre qui seront adressées par les établissements mutualisateurs.

Question n° 4.5 : Pérou : Quelles mesures ont été prises par l'AEFE pour que le lycée franco-péruvien retrouve une gouvernance conforme aux principes en vigueur dans les établissements français avec l'évolution de l'organisme gestionnaire actuel en une structure plus ouverte sur les parents d'enfants actuellement scolarisés dans l'établissement - et non reposant exclusivement sur un groupe de fondateurs historiques-, respectueuse des prérogatives des personnels d'encadrement et enseignants détachés envoyés par l'Agence, ainsi que des droits sociaux et syndicaux des personnels recrutés localement ?

Réponse :

Le lycée franco péruvien de Lima vient de connaître une grave crise de gouvernance qui s'est soldée par la démission du Président du comité de gestion, du vice-président et du trésorier début novembre 2018. A ce jour, l'assemblée générale qui doit élire un nouveau président ne s'est pas encore tenue.

Au regard de la mission de l'Inspection générale du MEAE de septembre 2018 et dans l'attente d'une mission de l'AEFE prévue début mars ainsi que de la nomination d'un nouveau directeur administratif et financier au 1er août 2019 (l'actuel ayant démissionné en novembre dernier), l'Agence, en plein accord avec le poste diplomatique, estime qu'il n'y a pas lieu de lancer immédiatement le chantier de reconstruction de l'établissement. Il est nécessaire préalablement de clarifier la situation foncière du lycée en établissant une convention d'occupation du terrain appartenant à l'Etat français.

La dernière convention signée en 2015 indique clairement les droits et obligations des deux parties et doit permettre une gouvernance apaisée et sereine, dès lors qu'un nouveau président de l'association gestionnaire sera désigné. Cette convention va devoir être renouvelée en 2019.

Il y a lieu de rappeler que durant toute cette période de turbulences, l'établissement a fonctionné normalement grâce au professionnalisme des équipes et des représentants élus des parents. On notera enfin que l'équipe de direction exerce ses prérogatives selon les termes de la convention et que les personnels de droit local peuvent exercer leurs droits.

Question n° 4.6 : Au Maroc, les collègues constatent la diminution, année après année, de la formation continue. Pour la première fois cette année, ce sont les directeurs qui assurent une partie de la formation. Cela fait-il partie de leurs missions ?

Réponse :

La hausse des besoins de formation, notamment pour les non-titulaires, peut expliquer une certaine baisse de la fréquence des actions dont bénéficient certains enseignants titulaires du premier degré.

Le prochain plan de formation continue des personnels permettra de rétablir l'équilibre.

Les directeurs sont les premiers pilotes pédagogiques de leurs établissements, mission qu'ils assument réglementairement dans le cadre des 18h d'animation pédagogique qu'il leur incombe d'effectuer.

A ce titre, la lettre de mission des directeurs d'école précise : « Vous assurez le pilotage de l'équipe enseignante des classes primaires placées sous votre responsabilité pédagogique... » (...) « Vous mobiliserez l'ensemble de votre équipe, dans un souci de cohérence éducative et d'efficacité pédagogique (enseignants chargés de classe, enseignants de langues, ASEM...) : vous identifierez les besoins de formation de votre personnel et vous y apporterez les réponses adaptées. »

Compte-tenu de ces éléments clairement identifiés de la lettre de mission, il est légitime de penser que le directeur d'école puisse jouer un rôle particulier dans le cadre de la formation continue, qu'il s'agisse de sa mise en place ou de son encadrement, d'autant qu'en amont de leur recrutement, l'attention des candidats est appelée sur le caractère prioritaire de la formation.

C'est pour les accompagner dans l'effectuation de cette mission que les directeurs ont reçu une formation de trois jours pour leur permettre de bien concevoir leurs animations.

Question n° 4.7 : Afin de lever toute ambiguïté, nous souhaitons que le service pédagogique de l'Agence apporte des précisions à certains chefs d'établissements sur les missions qui incombent aux EEMCP2 : les collègues formateurs ont-ils vocation à faire des visites à la place des IA-IPR dans les classes des collègues qu'ils soient titulaires ou bien de droit local ? Merci pour votre réponse afin d'apaiser les collègues d'Ankara et éviter alors de nouvelles tensions avec leur proviseur.

Réponse :

Les EEMCP2 ne sont pas des IA-IPR : ils ne procèdent pas à des inspections, ni à des visites-conseils donnant lieu à remise d'un rapport d'inspection ou d'un bulletin de visite.

Leur action d'accompagnement et de formation s'inscrit dans la collégialité et les relations de confiance avec leurs pairs enseignants, quels que soient leurs statuts. Il est donc au cœur de leurs missions de pouvoir assister à des séquences pédagogiques, complètes ou partielles, à la demande de l'IA-IPR en charge de la

discipline, afin de pouvoir mener à bien l'accompagnement et le conseil des collègues.

Les EEMCP2 ne décident pas d'effectuer des visites en classe, pas plus que leurs chefs d'établissements : ils ne peuvent le faire que parce que l'IA-IPR de la discipline, ou l'IA-IPR référent de la zone, le leur a demandé.

Question n° 4.8 : Quelle réponse le service pédagogique peut apporter aux collègues enseignants de CP qui se posent la question du passage des nouvelles évaluations de CP. Seront-elles obligatoires ?

Quels retours ont été apportés au regard des résultats enregistrés dans le réseau l'année dernière ?

Réponse :

Il est difficile pour l'Agence de soutenir le caractère obligatoire des évaluations de CP (comme de CE1) alors qu'elle n'est pas en mesure d'utiliser les outils de saisie et d'exploitation des résultats mis à disposition par le MENJ (saisie en ligne sur la plate-forme dédiée des réponses des élèves avec correction automatisée, information des parents d'élèves des résultats de leur enfant, mise à disposition de l'IEN 1er degré des bilans individuels anonymisés de tous les élèves de CP de l'école).

Pour autant et dans l'attente du raccordement des EFE aux outils nationaux, qui passe par la mise en place d'une interopérabilité technique, mais également juridique entre les systèmes d'information du MENJ et ceux de l'Agence, le réseau est appelé à mettre en œuvre un dispositif d'évaluation pérenne en CP et CE1, aussi proche que possible des évaluations standardisées du MENJ.

Il s'appuie pour ce faire sur les IEN en résidence à l'étranger qui :

- soit utilisent les supports français et proposent des outils de saisie et de synthèse des résultats élaborés par le bureau de l'IEN de la zone OI.
- soit, à défaut d'un strict alignement sur les modalités nationales, accompagnent le recours aux outils et protocoles présentant une cohérence de zone.

Pour le point d'étape CP de mi année, le service pédagogique demande donc aux inspecteurs de s'inscrire dans la continuité du processus initié sur leur zone en octobre 2018, dans un objectif d'harmonisation (et d'exploitation) territoriale, au service du pilotage des écoles. En dépit d'un retour d'expérience sur les évaluations CP/CE1 de début d'année scolaire qui a révélé diverses difficultés qu'il ne s'agit pas de sous-estimer, les IEN ont pu constater, lorsqu'il a pu être réalisé, que le travail d'analyse rétrospective est apprécié par les directeurs.

Question n° 4.9 : Réforme du lycée : quelle carte des enseignements de spécialités et d'option a été actée par le MEN, suite à la remontée des demandes ?

Réponse :

Les demandes d'enseignements de spécialité formulées par les établissements homologués pour le cycle terminal et remontées à l'Agence au moyen de l'enquête Internet effectuée fin 2018 ont nécessité un délai d'instruction par le service

pédagogique et des échanges avec les établissements, qui n'ont pas permis de saisir le MENJ avant la fin du mois de janvier 2019.

L'ensemble des demandes est actuellement en cours d'étude par les services du MENJ. Les retours sont attendus pour la fin février.

Dans l'intervalle, il est rappelé aux établissements qu'il leur appartient d'informer les familles des projets d'enseignements et des procédures incompressibles de validation ministérielle, en gardant à l'esprit que la décision finale appartiendra aux familles, dans les limites des possibilités offertes par l'établissement et avec l'éclairage de l'équipe éducative et les recommandations du conseil de classe.

A cet égard, il leur est rappelé que la réforme du cycle général implique la disparition des actuelles séries du baccalauréat général. En conséquence, les choix des familles ne sauraient en aucune manière être prédéterminés par des menus imposés par l'établissement, ou liés par des combinaisons obligatoires de certains enseignements de spécialité entre eux. Dans l'esprit de la réforme, toutes les combinaisons de spécialités sont envisageables.

Question n° 4.10 : Une note de cadrage pour le développement des ligues AEFÉ UNSS a été envoyée aux établissements le 21 décembre dernier. Quand sera-t-elle présentée en comité technique ?

Réponse :

Il n'est pas prévu de présenter la note de cadrage relative à la mise en place et au fonctionnement des ligues sportives scolaires AEFÉ-UNSS devant le comité technique de l'AEFE, dont les attributions – aux termes du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 – ne recouvrent pas ce sujet. Le fonctionnement des ligues s'opère en-dehors du cadre juridique des établissements scolaires et du champ de compétence de l'établissement public.

Il est rappelé que le projet de note a fait l'objet d'échanges préparatoires avec les partenaires compétents, avant diffusion de sa version finalisée le vendredi 21 décembre 2018 aux chefs d'établissements mutualisateurs, aux chefs de secteur ainsi qu'au syndicat SNEP-FSU.

Entre les versions de travail et la version définitive du document, n'ont été introduites que des modifications à la marge afin de permettre une mise en place rapide et simplifiée des ligues sur l'ensemble des zones.

Ces ligues reposent sur l'existence d'une association sportive scolaire indépendante des établissements du réseau. Dans les pays où le droit associatif n'est pas reconnu, il est toutefois prévu de soumettre au prochain Conseil d'Administration de l'AEFE le vote d'une délibération indiquant qu'en l'absence de cadre législatif permettant la mise en place d'association sportive, le chef d'établissement d'un EGD peut, par délégation du Directeur de l'Agence, installer une instance interne fonctionnant sur

le modèle associatif et autoriser l'établissement à percevoir les redevances et à prendre en charge les dépenses liées à cette activité connexe à sa mission d'éducation.

Par cette délibération, le directeur de l'Agence de l'enseignement français à l'étranger autorisera le chef d'établissement à fixer les tarifs de participation à une

activité de type association sportive dans les EGD dans lesquels le droit d'association n'est pas reconnu.

Question n° 4.12 : Point sur l'avenir du lycée français international de Hong Kong.

Réponse :

Le travail pour renouveler la convention avec le LFI de Hong Kong a débuté avec les membres du conseil d'administration de l'établissement, le poste diplomatique et l'AEFE au dernier trimestre 2017/2018.

Un texte consolidé a été proposé par l'Agence début janvier 2019 au comité de gestion afin d'en négocier les termes. Suite à la réunion des membres du conseil d'administration du LFI le 28 janvier dernier, en présence du poste diplomatique, et aux décisions prises, l'Agence est dans l'attente d'une réponse à sa proposition de convention afin d'avancer dans ces négociations.

La situation des personnels de l'Agence en poste au lycée n'est pas remise en cause pour la rentrée 2019.

L'Agence tient à rappeler son attachement au conventionnement avec le lycée français international de Hong Kong. Les équipes de l'AEFE et du Consulat général sont mobilisées pour aboutir au renouvellement de la convention dans le but d'un fonctionnement stable et pérenne de l'établissement.

Question n° 4.13 : Au Lycée français de Barcelone, les effectifs sont élevés (29/30 élèves par classe), il y a des difficultés matérielles pour les dispositifs d'aide et le soutien aux nombreux élèves à besoins particuliers. Puisque le plafond d'emplois le permet, l'établissement peut-il profiter de la fermeture d'une classe de CM2 à la rentrée prochaine pour conserver le poste d'enseignant afin de renforcer l'équipe et compenser les difficultés (et profiter du profil spécialisé de certains collègues) ?

Réponse :

L'école élémentaire du Lycée Français de Barcelone compte aujourd'hui 32 classes (27,6 élèves par classe). A la rentrée 2019, il y aura 6 classes de CM2 au lieu de 7, donc 31 divisions.

Concernant la prise en charge des élèves en difficulté scolaire et celle des EBEP, chaque enseignant anime des dispositifs d'aide et de soutien pour ces élèves à hauteur de 3 ou 4 heures.

De plus, dans l'objectif d'une meilleure intégration, un accompagnement hors temps scolaire est mis en place pour des élèves dont la langue de scolarisation antérieure et la langue maternelle ne sont ni le français ni l'espagnol.

Un poste d'enseignant spécifiquement dédié à l'aide de ces élèves n'est donc pas indispensable.

Question n° 4.14 : Dans certains pays, les équipes du primaire constatent que la mise à disposition de moyens pour des établissements partenaires se fait à leurs dépens quant aux moyens humains et de formation voire de pilotage (plus vertical, plus distant). L'agence dispose-t-elle de moyens supplémentaires pour l'accompagnement de ces établissements, comment va-t-elle gérer ces moyens, parfois dans un cadre concurrentiel antinomique avec la notion de réseau ?

Réponse :

Les établissements partenaires sont encouragés à mettre en place un dispositif de formation ambitieux à destination de leurs personnels. Dans les établissements en gestion directe ou conventionnés avec l'Agence, il est consacré un montant correspondant au moins à 1% de la masse salariale, hors frais de remplacement, pour assurer ces formations.

Ce pourcentage est fortement conseillé aux établissements partenaires. Par ailleurs, les zones de mutualisation ont un dispositif de formation à destination de tous les établissements du réseau, quel que soit leur statut. Au cas où une petite école aurait des difficultés à financer cette formation continue, il lui est possible de demander au CPM de sa zone une exonération partielle de ses frais

Question n° 4.15 : En Tunisie, les besoins d'accompagnement des personnels pour l'inclusion des EBEP se multiplient. Pourtant un support expatrié en établissement (PEMF option ASH) a été retiré. Le PEMF ASH en partie déchargé ne peut plus répondre aux besoins d'accompagnement des personnels.

Ne peut-on pas obtenir pour ce poste un quota de décharge plus important ?

Réponse :

L'accompagnement des personnels est parfaitement assuré par la CPAIEN (conseillère ASH) recrutée à la rentrée 2018 et l'EMFE de l'école Desnos (spécialité ASH également) qui conduisent formations et accompagnements des enseignants ou équipes à la demande.

La demande d'augmentation de temps de décharge ne semble pas justifiée car, d'une part l'accroissement du nombre des EBEP n'est pas vérifié, et d'autre part les directeurs d'école, accompagnés et réunis très régulièrement par l'IEN à ce sujet, interviennent aussi dans la mise en œuvre de l'école inclusive.

Clôture du CT à 17h30.

Point n°9 : GLOSSAIRE des abréviations

AEFE : Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

AF : Avantage Familial

CA : Conseil d'Administration

CHS : Comité Hygiène et Sécurité

CT : Comité Technique de l'AEFE qui remplace le CTP (loi février 2011).

CTP : Comité Technique Paritaire de l'AEFE (remplacé par le CT)

DAF : Directeur des Affaires Financières

DAI : Droit annuel d'inscription

DPI : Droit de Première Inscription

DGAFF : Direction générale de l'administration et de la fonction Publique

DRH : Direction des Ressources Humaines

DB : Direction du budget

EGD : Établissement en Gestion Directe

EMFE : Enseignant Maître Formateur en Établissement.

FS : Frais de Scolarité

FAPEE : Fédération des Associations de Parents d'élèves des Établissements d'enseignement français à l'Étranger.

IE : Indemnité d'Expatriation

MENESR : Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

MAEEDI : Ministère des Affaires Étrangères du Développement International.

RDD : résident à recrutement différé

RE1 : poste résident primaire

EE1 : poste expatrié primaire

RE2 : poste résident secondaire

EE2 : poste expatrié secondaire

RA : poste résident administratif

SCAC : Service de Coopération et d'Action Culturelle

GT : Groupe de Travail

Dans le cadre de son agenda 21, le SE-Unsa vous invite à n'imprimer ce document que si nécessaire.



enseignants de l'Unsa - Hors de France

SE-Unsa HORS DE FRANCE - 209, Boulevard Saint Germain - 75007 PARIS

Tél. 01 44 39 23 17 / 01 44 39 23 18

SE-Unsa (UNSA Éducation), Compte-rendu du Comité Technique de l'AEFE du 13 février 2019.

hdf@se-unsa.org