



COMITÉ TECHNIQUE DU 9 DECEMBRE 2021 COMPTE RENDU

POINTS D'ACTUALITÉ

Le Directeur débute par un point consacré au **fonctionnement du réseau**.

Au 1er décembre, 93 % des établissements fonctionnaient en présentiel. On note quelques réouvertures (Manille par exemple), mais l'évolution de l'épidémie laisse craindre un passage à l'hybride ou au distanciel selon la situation de chaque pays. Le Directeur a rappelé aux chefs d'établissement que les instances doivent être réunies pour réactiver le protocole sanitaire ou mettre en place la continuité pédagogique. Le Directeur a été très clair sur ce point, **la décision n'incombe pas aux seuls chefs d'établissement mais doit bien être prise à l'issue d'un dialogue au sein des instances locales**.

Les services de l'Agence (Direction du Développement et de l'Accompagnement du Réseau - DDAR, Direction de l'Enseignement de l'Orientation et de la Formation-DEOF, et Direction des Ressources Humaines-DRH) sont chargés de rappeler ces points aux équipes de direction. Le Directeur informera également les parents.

Malgré la crise, les effectifs sont en hausse de 2,1 % dans les Établissements en Gestion Directe - EGD comme dans les conventionnés et les partenaires. Le Directeur réaffirme que le développement se fait au bénéfice de tous les établissements et que les EGD ne sont pas délaissés (Ndlr. la carte des emplois infirme ces propos pour le réseau historique-EGD et conventionnés).

Le Directeur reprend des informations données lors de la réunion COVID qui a eu lieu le 3 décembre pour la centrale et le réseau.

En Centrale, la situation sanitaire française a conduit à prendre des mesures à Paris et à Nantes :

renforcement de la désinfection des locaux, encouragement au télétravail dans la limite de la réglementation en vigueur (3 jours) et annulation de regroupements festifs.

Dans le réseau, les règles concernant les voyages étant évolutives, les personnels sont invités à les consulter sur le site **conseils aux voyageurs** du MEAE. Deux situations risquent d'impacter les personnels de l'AEFE à l'arrivée en France (en provenance de pays classés rouges ou écarlates) ou lors du retour dans leur pays d'accueil (certains pays classent aussi la France comme pays à risque). Concernant l'impact pour les personnels sur leurs congés de fin d'année, la consigne est claire : si les pays imposent une quarantaine au retour, les chefs d'établissement peuvent réunir les conseils d'établissement (CE) à la demande de la communauté scolaire pour examiner la possibilité d'une semaine de rentrée en distanciel.

Concernant les frais des tests PCR dans le cadre de déplacements privés comme les congés, la décision du Conseil d'administration (CA) ne les couvre pas.

En Ethiopie, les ressortissant-es français-es sont invité-es à quitter le pays en raison de la situation sécuritaire. Le départ des personnels et de leur famille a été organisé par le poste diplomatique en lien avec l'AEFE et la cellule de crise. Ils ont été accueillis par des membres de la cellule de crise de l'Agence à Roissy. Cet établissement franco-éthiopien est géré par la mission laïque française (MLF) : les personnels de droit local (PDL) dépendent donc d'elle. Les autorités éthiopiennes ont exigé que l'établissement reste ouvert afin d'accueillir les élèves restés sur place. Aussi, un enseignement de type hybride a été instauré avec les enseignants éthiopiens face aux élèves et les autres enseignant-es (dont les détaché-es), à distance.

La FSU se félicite que, comme l'an dernier pour la Chine, les personnels détaché-es en poste en Ethiopie puissent exercer leur enseignement depuis un autre pays. Bien sûr, nous sommes dans des situations exceptionnelles mais cela confirme qu'il n'y a pas d'opposition sur un plan juridique comme l'avancé l'Agence l'an dernier dans d'autres situations de crise ! Cette possibilité devrait donc pouvoir à l'avenir répondre à d'autres contextes exceptionnels.

Concernant la Grèce, le Directeur considère que c'est un sujet majeur pour l'Agence ; il partage et comprend la réaction et l'angoisse des personnels. Il regrette que les efforts menés jusque-là n'aient pas abouti. Il nous assure de sa totale mobilisation ainsi que celle du poste diplomatique. Il rappelle qu'il s'est rendu sur place tout comme le Ministre des Affaires étrangères. Il a écouté les personnels puis il a remis un courrier du 1er ministre français au 1er ministre grec. Ce dernier a assuré qu'il voulait régler rapidement les problèmes fiscaux des personnels. Pour le Directeur, la mobilisation de la France est totale.

La FSU souhaiterait que tous les membres du gouvernement français portent le même discours car cela ne rend pas très lisible l'action des autorités françaises. La FSU informe qu'elle a écrit en ce sens au Ministre des Affaires étrangères, suite à la réponse du Ministre des comptes publics à la question au gouvernement du député Habib Meyer à l'Assemblée nationale.

Par ailleurs, la FSU ne doute pas que cette question

soit aujourd'hui considérée comme prioritaire mais déplore la prise en compte tardive du problème par le poste diplomatique. C'est d'ailleurs aussi le cas au Qatar. C'était le sens de notre déclaration liminaire : l'AEFE doit porter plus rapidement ce types de questions auprès des postes.

Le directeur reconnaît que la communication locale entre Ambassade et personnels peut être optimisée mais cela s'améliore.

A la question de la FSU sur les primes, le Directeur répond qu'il était légitime de transposer la prime d'équipement informatique à l'Agence. Ce travail aboutit à la publication d'un arrêté dans les mêmes termes qu'en France. Concernant les autres primes, le directeur explique que le Secrétaire Général (SG) est chargé d'organiser un groupe de travail (GT) en janvier sur cette question (y compris la prime d'attractivité). Toutefois, l'un des enjeux est de prioriser ces primes afin de porter ces questions auprès de la Direction du Budget.

Le Directeur revient ensuite sur les retours des congés de fin d'année. Lors de la réunion COVID du 3 décembre dernier, il a indiqué que la mise en place de l'EAD au retour des congés sera possible pour les vacances de Noël. La FSU explique qu'il est urgent que cette décision soit communiquée aux chef-fes d'établissement pour répondre aux inquiétudes des personnels alors que la pandémie reprend et pour faire cesser les pressions de l'administration locale là où elles existent.

SUIVI DE CT

Prime d'équipement Informatique allouée aux personnels enseignants

La secrétaire générale adjointe (SGA) présente l'arrêté qui est le résultat d'un long processus. La DGAFP a apporté des modifications notamment sur le montant. 5006 agents sont concernés. Cette prime de 176 € brut (150 € nets) par an et par agent représente un coût de 681 000 euros pour l'AEFE. La SGA ajoute qu'elle sera versée en 2022.

La FSU explique que l'arrêté doit être appliqué aux personnels en poste au 1er janvier 2021 comme l'indique l'article 3. Elle ajoute que l'arrêté mentionne les "personnels enseignants et psychologues relevant de l'AEFE" : il s'applique

donc aussi aux personnels de droit local des EGD et aux professeurs documentalistes puisqu'ils relèvent bien de l'AEFE et du CT. Pour la FSU, l'exclusion des professeurs documentalistes est une injustice puisque ce sont des personnels enseignants à part entière et titulaires du CAPES !

La SGA répond que ce texte est la transposition du texte du MENJS et que seuls les personnels détachés sont concernés. Elle ajoute qu'elle sera bien attribuée aux personnels détachés en poste au 1er janvier 2021, y compris ceux qui auraient quitté le réseau ; elle sera versée au premier trimestre 2022. Pour les personnels en poste au 1er janvier 2022, la SGA explique qu'aucune date de versement n'est définie à ce jour.

Lycée français de Doha (Qatar)

La FSU revient à nouveau sur les résidents qui, faute d'un "sponsorship" de l'ambassade, se sont trouvés depuis 3 mois sans ID valide et sous la menace d'une obligation de quitter le territoire. Ils ne pourraient alors revenir au Qatar qu'après avoir effectué des démarches de plusieurs mois, ce qui implique une déscolarisation de leurs enfants, la vente des biens personnels au Qatar, la location d'un logement en France...

Du fait du caractère tardif de l'implication du poste, ces personnels ainsi que leurs familles se trouvent dans une situation particulièrement anxiogène et stressante.

L'Agence répond que tout le monde (Agence, proviseur, attaché de coopération, poste) s'est

impliqué, et l'ambassade a obtenu fin novembre des autorités qataries la prolongation de la période de tolérance jusqu'au 31 décembre et un document écrit permettant d'éviter la sortie du territoire. Les 5 détachés ont reçu du poste les formulaires nécessaires et, via l'établissement, pourront les transmettre sans délai aux autorités qatariennes.

Pour la FSU, la réponse de l'Agence aurait pu rassurer les collègues mais en l'état, la "solution" trouvée rend impossible toute sortie du territoire pendant les congés de Noël. En parallèle, l'absence d'ID valide a entraîné la fermeture de comptes bancaires et de lignes téléphoniques, ainsi que la menace de désactivation du pass sanitaire. La FSU demande à l'Agence, en tant qu'employeur, d'agir et d'accompagner ses personnels. Le secteur géographique, qui ignorait ces sanctions, se tournera vers le poste.

Point d'étape relatif à la messagerie@aeefe.fr et au déploiement de l'Intranet collaboratif Orion

L'AEFE s'est engagée dans la dématérialisation de la communication au sein de tous les établissements français de l'étranger (EGD, conventionnés et partenaires) : une plateforme numérique dénommée Orion a donc été créée avec un accès différencié selon la fonction de chacun et avec des espaces de coworking, un outil de visioconférence, de tchat, un espace de diffusion de l'information etc... Les adresses @aeefe.fr permettent l'accès à cette plateforme.

Le processus d'activation des boîtes mails par les collègues a débuté mais il reste trop lent. A ce jour, sur les 44 008 boîtes aeefe.fr créées, seules 31 % sont activées. Par ailleurs, seuls 4066 agents ont activé leur accès à la plateforme Orion. L'AEFE rappelle qu'il faut donc inciter les agents à activer leur messagerie et leur compte numérique ; ceux-ci leur permettant aussi l'accès au système de vote électronique des futures élections professionnelles. Le SG explique qu'une campagne d'information est en cours dans les EGD et dans les établissements conventionnés.

La FSU se félicite de la mise en place de cette messagerie qu'elle demande de longue date mais elle regrette qu'elle soit aussi déployée dans les établissements partenaires. Cela a entraîné un coût financier pour l'établissement public sans que cela ne soit discuté en CT. La FSU interroge donc l'Agence sur l'éventuelle contribution des établissements partenaires au déploiement de cette messagerie.

Le SG répond que les établissements partenaires paient une participation à la vie du réseau à hauteur de 2 % de leur chiffre d'affaires.

Par ailleurs, la FSU demande à l'AEFE de limiter le nombre d'adresses électroniques imposées aux agents (adresse établissement, ENT, Pronote, adresse @aeefe.fr...). Le SG indique que les adresses AEFE ne sont pas pensées pour la communication avec les élèves ou les familles, ce que regrette la FSU.

Concernant Orion, la FSU demandera un point d'étape au prochain CT car toute une série de questions se posent encore pour lesquelles des réponses devront être apportées lors d'un GT dédié.

Plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes Bilan 2021

La référente égalité présente les 4 priorités de l'Agence dans le cadre du plan d'action triennal :

1. Sensibilisation. Elle est réalisée auprès des nouveaux arrivants du siège, et, dans le réseau, une intervention sur ces questions est faite systématiquement dans les séminaires de rentrée ou des partants, un webinaire sur ce thème a eu lieu.

2. Prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes. Deux dispositifs ont été mis en place. Le premier concerne un accord avec le MEAE sur la cellule de tolérance zéro. Pour le deuxième, il s'agit de la formalisation du dispositif dédié aux personnels du réseau (ecoutepersonnels.aefe@diplomatie.gouv.fr). Rappel est fait de l'existence d'une fiche pratique n°12 dans le guide de déontologie de l'Agence.

3. Communication : ce plan se trouve sur le site de l'AEFE (ici).

4. Suivi/évaluation : un premier comité de pilotage (copil) a donné lieu à l'envoi d'une note diplomatique interne (NDI) dans tout le réseau.

La FSU remercie la référente égalité pour cette présentation et reconnaît l'importance que l'Agence souhaite accorder à la question de l'égalité professionnelle. Néanmoins, elle souhaite soulever plusieurs points qui posent problème :

- En ce qui concerne le dernier groupe de travail, et cela a été rappelé à nouveau dans notre liminaire, il n'a pas été possible de le préparer correctement : en effet, aucun document préparatoire n'a été envoyé en amont !

- Dans la présentation de ce jour, rien n'est dit sur la politique salariale que l'Agence entend mettre en œuvre pour agir en faveur de l'égalité femmes/hommes. Selon la FSU, la première mesure que

l'AEFE devrait mettre en place pour diminuer réellement les inégalités femmes/hommes au sein de l'Agence, serait une politique salariale spécifique et positive.

- Concernant l'axe 3 (équilibre des temps de vie), deux points posent problème :

- "Diminuer l'impact des temps partiels sur la carrière des femmes et rééquilibrer la proportion de prise de temps partiel entre les femmes et les hommes. Sensibilisation à la possibilité de prise de temps partiels par les hommes à l'AEFE". Cela fait reposer sur l'individu ce qui en réalité relève d'une politique de l'Agence. De plus, cela ne diminue en rien l'impact sur la carrière des femmes. Nous allons nous répéter mais œuvrer en ce sens devrait passer en premier lieu par la mise en place d'une politique salariale plus favorable aux femmes !

- "Assouplissement des conditions de télétravail. Mise en œuvre et diffusion de la charte du télétravail " En quoi la mise en place de cette charte est un moyen de favoriser l'égalité femmes/hommes ? Cela semble être un présupposé douteux qui pourrait faire croire que l'équilibre des temps de vie ne concerne que les femmes.

Sur l'équilibre des temps de vie, le directeur répond qu'il s'agit pour l'Agence de prôner une idée d'exemplarité. L'allusion à la possibilité pour les hommes d'accéder légitimement au temps partiel devrait permettre à ceux-ci de prendre aussi en charge des charges familiales. Il rappelle que, dans le cadre du séminaire de rentrée, il a souligné l'importance de ce dossier et il a mentionné auprès de tous l'existence de la cellule d'écoute.

La référente égalité précise par ailleurs que les axes 1 (Egalité salariale) et 2 (Egalité d'accès et progression de carrière) seront développés dans les deux ans à venir. Elle annonce le lancement d'une enquête sur les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST). Concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (près de 1000 €), elle les explique par le levier des primes comme les IMP, l'indemnité de professeur principal et les heures supplémentaires.

Elections professionnelles 2022 - recours au vote électronique

Le DRH rappelle que le vote électronique a été choisi pour les prochaines élections professionnelles à l'AEFE. Il reste un an pour mettre en place le processus afin que les élections se déroulent du mieux possible et dans la plus grande transparence. Pour permettre une mobilisation importante des électeur-trices, il est essentiel d'activer toutes les adresses @aefe.fr.

Pour la FSU, les conditions du scrutin doivent, d'une part, garantir son fonctionnement démocratique et sa transparence, et d'autre part, favoriser la participation du plus grand nombre d'électeur-trices. La dématérialisation totale du processus électoral risque de créer d'importants problèmes :

- le vote électronique a montré que la participation était plus faible en comparaison au vote à l'urne et par correspondance.
- il y aura des bugs, des problèmes de connexion internet dans certains pays,
- il y a aura deux scrutins simultanés en numérique pour les détaché-es (MENJS et AEFE) ce qui pourra entraîner de la confusion pour les personnels,
- il y a un problème d'accès pour toutes et tous à l'informatique (personnels sans ordinateur ou personnels qui ne peuvent se connecter à un poste pendant les horaires de travail dans leur établissement). Sur ce point, l'Agence s'engage à

assurer l'accès à des postes informatiques dans les établissements pour tous les personnels...

- il pourrait y avoir un problème pour certains PDL : on avait déjà des questions particulières (difficultés de compréhension du français pour certain-es agent-es techniques) mais elles seront accentuées par les difficultés d'accès et de familiarité avec l'outil informatique. Sur cette question, le DRH assure que des traductions seront réalisées dans plusieurs langues...

La FSU souhaite par ailleurs faire un focus sur les CCPL pour lesquelles le vote électronique ne doit surtout pas s'appliquer. En effet, comme pour le Conseil d'Établissement, il s'agit d'un vote local pour lequel le vote à l'urne ne pose pas de problème : les chef-fes d'établissement savent faire, tout comme les postes diplomatiques et les OS. A l'inverse, le vote électronique qui n'a jamais été mis en place à l'échelle locale, risque de poser toute une série de questions auxquelles l'Agence ne peut encore répondre. Le DRH réaffirme la volonté de l'Agence d'organiser un vote électronique pour les CCPL prétextant l'anticipation d'éventuels problèmes liés à la pandémie...

Pour tenter de lever ces inquiétudes et incertitudes, la FSU demande un plan de travail détaillé sur l'ensemble de ces questions. Il faut une vue globale et anticipée des points à l'ordre du jour pour chaque GT afin d'être certains de ne rien oublier.

Remboursement partiel de la protection complémentaire santé

Le DRH énonce l'objectif de cette mesure : couvrir les risques sanitaires au-delà de la base de la Sécurité Sociale à hauteur de 15€ mensuels à compter du 1er janvier 2022 puis de 50 % du coût de la mutuelle à partir du 1er janvier 2024. Sont concernés par cette mesure les personnels détachés à l'Agence et dans le réseau.

Les modalités concrètes pour bénéficier de cette mesure seront communiquées en janvier. Il s'agira

notamment de transmettre l'attestation d'inscription à une mutuelle. Le paiement sera mis en œuvre dès janvier. La FSU regrette que les PDL des EGD soient exclu-es de cette mesure et s'inquiète pour la mise en place de la deuxième phase, au 1er janvier 2024, et qui risque d'être défavorable aux personnels. La FSU demande donc que l'Agence porte cette question auprès de la tutelle afin que les personnels en poste à l'étranger ne soient pas lésés. Le DRH reconnaît qu'il faudra être prudent et bien au clair sur les propositions de l'employeur lorsque le moment sera venu.

Indemnité de changement de résidence (ICR) - évolution du barème

Le DRH précise qu'il s'agit de mettre en place à l'Agence la modification du décret 86.416 modifié au Comité Technique Ministériel du MEAE du 30 novembre dernier. Cette modification porte sur :

- l'harmonisation des droits à kilogrammes pour les conjoint-es à 450 Kg.
- la réévaluation des droits pour tous les personnels ce qui amène à un passage de 500 kg à 650 kg pour tous les agent-es sauf pour les chef-fes d'établissement (proviseurs, principaux et faisant fonction), qui passent de 800 à 950 kg et des

coordonnateur-trices et IEN qui passent de 500 à 950 kg.

L'impact financier pour l'Agence de cette révision s'élève à 605 589 €. Le montant global de l'ICR est ainsi estimé en 2022 à 3,410 M€.

La FSU intervient pour mettre en évidence la contradiction entre ces augmentations pour les expatrié-es alors que les résident-es bataillent pour obtenir une prime d'équipement informatique ou une remise à plat de l'ISVL. Visiblement, il vaut mieux être rattaché à un texte relevant du MEAE qu'à un texte relevant uniquement de l'AEFE ! On espère donc que l'AEFE sera aussi performante que le MEAE dans ses discussions avec Bercy !

Création du Comité social d'administration

Le secrétaire général explique que ce texte, qui s'insère dans la loi de modernisation de la fonction publique, a donné lieu à 3 rencontres avec les organisations syndicales. Le Comité technique sera remplacé par le CSA d'où sera issue la formation spécialisée santé sécurité au travail (F3SCT).

Deux points restent en suspens : le nombre de représentants des organisations syndicales et la Commission interne du Siège. Sur le premier point, l'administration propose de passer de 8 à 10 représentants. Pour la CIS, un dispositif identique sera conservé qui permettra d'aborder les questions concernant les personnels de centrale. Avant chaque CSA, une CIS aura donc lieu et un compte-rendu sera rédigé et présenté lors du CSA. Aucun vote n'aura lieu en CIS puisque seul le CSA est décisionnaire.

La FSU estime que le fonctionnement des groupes de travail n'est pas normal puisqu'il faut attendre le CT pour connaître les arbitrages de l'Agence concernant le nombre de représentants. C'est un vrai problème de méthode de travail.

Sur le passage à 10 représentants des personnels, la FSU rappelle qu'elle n'a pas d'opposition de

principe mais que cela devrait entraîner une modification du nombre de représentants au CA de l'AEFE au moment où une proposition de loi vise à modifier sa composition.

La FSU ajoute que s'il y a 10 représentants des personnels au CSA, il y aura également 10 représentants à la CIS et à la F3SCT. Il devrait en être de même au CA de l'Agence.

Le fonctionnement du CSA doit être garanti : toutes les questions devront être traitées et les règles de représentativité respectées, notamment pour le nombre d'experts autorisés, pour toutes les organisations syndicales. Pour la FSU une circulaire devra compléter le décret et les arrêtés sur les nouvelles instances.

Le Directeur répond que pour lui, il n'y a aucun dysfonctionnement : une fois tous les points de vue entendus en GT, l'arbitrage peut être donné en instance. Il ajoute que la modification de la composition du CA ne fait pas partie de ses prérogatives et qu'il convient de porter cette revendication auprès des parlementaires.

Le secrétaire général précise qu'il n'y aura pas de changement quant au nombre de détachés des organisations syndicales auprès du siège. Il restera fixé à 8.

Abstention de la FSU. Pour UNSA et SGEN

Instruction générale de recrutement des résident-es (IGRR) 2022

Il s'agit d'une actualisation de l'instruction de l'an dernier. Toutefois une modification importante est à noter, le Ministère de l'Education nationale n'impose plus d'avoir exercé 3 ans en France pour pouvoir obtenir un détachement. Par conséquent, les dossiers de candidature des collègues n'ayant pas effectué 2 ans en France après leur titularisation, seront à nouveau recevables pour les postes de résidents. Le DRH fait tout de même remarquer qu'il faut être titulaire du corps au moment du dépôt de candidature, ce qui exclut les personnels stagiaires qui ne pourront être titularisés qu'en fin d'année scolaire.

La FSU se félicite de cette avancée et insiste sur la nécessité que cette information soit bien transmise à l'ensemble des CCPL afin d'éviter tout problème lié à la recevabilité des dossiers. Elle rappelle également que les commissaires paritaires doivent avoir accès à tous les dossiers de tous les établissements du pays lorsqu'il y a plusieurs établissements.

La FSU salue par ailleurs le souci de transparence de la DRH puisque dorénavant, l'IGRR précise qu'une information devra être donnée à tous-tes les candidat·es après la CCPL.

Enfin, lorsqu'il y a un problème post CCPL, la FSU rappelle à l'Agence qu'elle doit veiller activement au respect du cadrage apporté par l'IGRR.

Vote : POUR à l'unanimité

Note relative à la création des Instituts régionaux de formation

L'Agence met en place au 1er janvier 2022 les Instituts Régionaux de Formation (IRF), chargés de coordonner les dispositifs de formation à destination de tous les personnels des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés) comme des établissements partenaires. Les IRF ont également vocation à piloter administrativement et financièrement les moyens déconcentrés de l'Agence et mutualisés de chaque zone, dans le respect des règles établies par l'Agence. Il y en a 16 en tout, soit un par zone de mutualisation. La gouvernance de l'IRF est assurée par deux instances :

- le conseil pédagogique et scientifique (CPS). Celui-ci sera mis en place en janvier 2022 et fera le lien entre les besoins de formation des cellules de formation, les projets de zone et l'AEFE.

- le conseil des affaires administratives et financières (CAAF), qui valide le projet de zone. Il sera mis en place au 1er septembre 2022.

La FSU, tout en reconnaissant la qualité des échanges en groupe de travail, soulève deux points de blocage. Le premier est l'absence de base juridique des IRF, vu que le Code de l'Éducation n'a pas été modifié. Le second est la représentation

des personnels. Elle est prévue au CAAF (pour les établissements AEFE, 1 représentant pour le 1er degré, 1 pour le second degré et 1 pour les non-enseignants, ainsi qu'un représentant des personnels des établissements partenaires) : même si la FSU se félicite cette représentation qui tranche avec l'opacité des actuels CPM, elle déplore que l'AEFE reste au milieu du gué dans sa volonté d'une plus grande transparence. En effet, l'Agence a refusé la représentation des personnels au sein du CPS. La FSU y voit une incohérence manifeste, alors que cette instance analyse les remontées des cellules locales de formation continue où les personnels sont représentés. Il est même extravagant que les représentants des personnels soient absents de l'instance pédagogique qui réunit des experts et qui propose le plan de formation. Le choix de l'Agence est incompréhensible : les représentants des personnels sont présents au début du processus avec les cellules de formation continue et à la fin au sein du CAAF qui valide le plan de formation mais ils sont absents du CPS qui élabore le plan de formation, que l'Agence présente comme le lieu de l'expertise. Un COCAC adjoint ou un chef d'établissement seraient des experts en ingénierie de formation (ce qui reste à prouver, au demeurant) mais pas les représentants des personnels !

Vote : **CONTRE** à l'unanimité.

DERNIÈRE MINUTE : Comme l'impose le décret 2011-184, l'Agence devra représenter le texte à un nouveau Comité technique, pour "analyser à nouveau le contenu du projet de texte et de le modifier le cas échéant" ou pour organiser "une concertation supplémentaire avec les représentants

des personnels". Or le texte soumis au CT reconvoqué le 17 décembre est le même que celui qui a été rejeté ! L'Agence, au mépris du dialogue social, passe de nouveau en force comme pour la note de cadrage de la formation continue le 13 juillet dernier (voir cet article).

Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et élaboration des calendriers scolaires

La FSU a salué la volonté de l'Agence, et plus particulièrement de la DEOF (Direction de l'Éducation, de l'Orientation et de la Formation), d'avoir pris le temps de la concertation avec les organisations syndicales pour que la circulaire soit votée en CT avant transmission aux établissements. Ce fonctionnement doit rentrer dans les habitudes de

l'Agence et être anticipé pour ne pas retarder la validation des calendriers scolaires qui pourrait mettre les personnels en difficulté s'ils veulent prévoir leurs congés. Les échanges avec la DEOF ont permis la prise en compte de nos remarques liées aux dates des vacances, au contexte sanitaire et au protocole à respecter lorsqu'il y a nécessité de modifier ledit calendrier (recueil des suggestions des membres de la communauté scolaire en conseil d'établissement, validation par l'IEN et la DEOF au final).

Vote : POUR à l'unanimité

Compte personnel de formation (CPF) pour le personnel du réseau

Cette note précise les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation à l'AEFE. Au niveau de l'Agence, à ce jour, 5 projets ont été validés.

La FSU demande, sur le modèle de ce qui se fait pour les personnels de Centrale, que les Organisations Syndicales puissent suivre en toute transparence les demandes. Il conviendrait d'informer les OS sur le montant du budget global alloué, le nombre de demandes formulées, acceptées et refusées. La FSU souhaite également connaître les critères de refus de prise en charge des frais de formation par la commission. La question se pose de l'instance au sein de laquelle ce bilan pourra être communiqué.

Il conviendrait aussi de motiver le refus de prise en charge auprès des demandeurs, de sorte qu'ils puissent éventuellement formuler un recours ou mieux exposer leurs demandes à l'avenir.

Le DRH affirme qu'un compte rendu des séances sera communiqué. Les refus sont essentiellement motivés par le fait que les formations au titre du CPF doivent viser une reconversion professionnelle et doivent être donc clairement distinctes de la formation continue des personnels. Par ailleurs, un plafond de prise en charge est fixé à 2500 € par an et par personne, des demandes au-delà de ce plafond entraînent aussi un refus. L'enveloppe globale est de 25 000 € par an, elle n'a pas été dépassée à ce jour.

Vote : POUR à l'unanimité

QUESTIONS DIVERSES DE LA FSU

Lycée français international de Pékin

Les personnels en poste au Lycée français international de Pékin nous alertent sur leur situation d'épuisement physique, moral et psychologique après deux années d'exercice dans le pays d'accueil sans pouvoir rentrer en France. Pour l'été prochain, il sera encore très difficile de quitter la Chine. En effet, ils devront effectuer une quarantaine payante de 3 semaines dans des hôtels souvent insalubres, suivie d'une semaine à domicile. A cela s'ajoute le prix des billets d'avion passé de 750 à 3500 euros.

Il en est de même pour les personnels du Lycée Alexandre Yersin de Hanoï au Vietnam.

Quel soutien et quelle aide financière, l'Agence compte-t-elle apporter à ses personnels en poste dans ces deux pays déjà durement éprouvés ?

Par ailleurs des inquiétudes se font jour concernant le budget du Lycée Français de Pékin et plus particulièrement sur des économies qui impacteraient les heures de concertation de langues et celles d'accompagnement des élèves à besoins particuliers.

Les collègues à Pékin sont extrêmement fragiles et épuisés par de longs mois d'EAD, l'Agence peut-elle garantir aux personnels de cet établissement, que leur charge de travail ne soit encore alourdie ?

L'Agence connaît parfaitement les difficultés rencontrées par les personnels, en particulier en Chine et au Vietnam. Des mesures ont été mises en place afin d'accompagner ses agents comme la prise en charge des frais de quarantaine. L'évolution des frais de transport sera prise en compte au moment de l'actualisation du barème d'ISVL comme cela est le cas annuellement pour toutes les zones. S'agissant de la situation particulière de l'établissement de Pékin, les orientations du chef d'établissement ont été présentées au conseil d'établissement. La charge de travail des personnels est fixée dans la mesure des obligations de service de chacun.

Pour la FSU, cette réponse n'est pas satisfaisante. L'AEFE garantit-elle une nouvelle prise en charge des frais de quarantaine pour la rentrée 2022? Qu'en est-il pour les ayants droits et les collègues en contrat local ? En ce qui concerne Pékin et les retours de l'été prochain, les collègues préparent un courrier pour l'ambassade, précisant qu'il ne faut pas qu'ils s'attendent à ce que les collègues rentrent début août dans le pays pour faire la quarantaine sur leur temps de vacances afin d'être en poste à la rentrée de septembre. Les collègues doivent pouvoir bénéficier de tous leurs congés. Aussi, du distanciel doit être envisagé dans l'établissement pour la rentrée de septembre 2022.

Lycée Français de Delhi

Nous sommes interrogés par les personnels du Lycée Français de Delhi à propos de la fermeture éventuelle de l'établissement en raison de la pollution. En effet, d'après nos informations, les autorités ont décrété la fermeture de toutes les écoles afin de limiter la circulation des voitures et ainsi réduire cette pollution. Le Lycée français de Delhi fait exception à la règle. Les personnels se

demandent donc si cet établissement a obtenu l'autorisation d'ouvrir faisant ainsi exception aux lois en vigueur dans le pays. Ils ont interpellé le poste diplomatique via le chef d'établissement. Le SNUipp-FSU HDF est également intervenu à deux reprises auprès du chef de secteur. A ce jour, aucune réponse officielle du poste n'a été transmise aux personnels. Pouvez-vous nous confirmer que l'ouverture de l'établissement est conforme aux réglementations indiennes locales ?

Selon l'AEFE, cette question a été posée par deux fois par courriel au chef de secteur les 16 et 18 novembre, qui a répondu les 17 et 19 novembre.

Les représentants des personnels ont effectivement écrit au proviseur pour contester cette décision du poste diplomatique de garder le lycée ouvert, décision prise après que les vérifications aient été faites (par le proviseur et son équipe) pour s'assurer de la qualité de l'air dans l'établissement. Les représentants des personnels ne se sont pas adressés au poste diplomatique mais uniquement au proviseur et au comité de gestion. Le proviseur a aussitôt alerté le poste diplomatique.

Suite à un courriel du 14 novembre des représentants des personnels au proviseur et au comité de gestion, un nouvel échange a eu lieu avec l'officier de sécurité de l'ambassade quant à la meilleure réponse à apporter, réponse que le proviseur a fait suivre dans la soirée du dimanche 14 novembre. Le proviseur, auquel était adressé le premier courriel a répondu, en interaction avec le poste.

Pour autant, le poste diplomatique n'a pas été saisi directement, il n'est donc pas exact de dire qu'il n'a pas répondu aux représentants des personnels.

La FSU remarque que cette réponse n'indique pas si le poste diplomatique a effectivement reçu une dérogation des autorités indiennes, sachant que toutes les écoles de Delhi sont fermées, y compris celles qui ont les moyens d'installer des purificateurs d'air dans les classes.

Selon le Directeur adjoint, les chefs de poste prennent la décision de fermer éventuellement les écoles. L'Agence attire l'attention des chefs d'établissements sur la nécessité de protéger la santé des personnels et de respecter les recommandations ou injonctions des autorités locales. La communication en séance avec le chef de secteur étant pour des raisons techniques devenue impossible, la FSU n'obtient pas de réponse plus circonstanciée. Le directeur adjoint affirme cependant qu'il va se rapprocher du poste pour avoir plus d'informations sur la situation.

Espagne Problème fiscal

Les sections FSU Espagne ont transmis un courrier à l'ambassadeur de France. Dans ce courrier, ils expliquent que plus de deux cent agents fonctionnaires ou PDL des EGD ont reçu une réclamation de la Agencia Tributaria (fisc espagnol), leur demandant de régler une dette d'un montant souvent très élevé pour les années 2017 et 2018. Il s'agit d'un impôt réclamé par l'Espagne sur des

revenus de source française en contradiction avec la convention fiscale bilatérale. Depuis septembre 2021, et au titre de l'année fiscale 2016, les cas d'amendes, redressements, indemnités de retard se multiplient, avec même récemment des saisies sur les comptes des agents, en particulier en Catalogne, dans la communauté valencienne ou encore en Andalousie. L'Agence peut-elle intervenir auprès du poste diplomatique afin que la convention fiscale soit appliquée ?

L'Agence affirme être mobilisée avec le poste diplomatique sur cette question depuis plusieurs semaines. La convention fiscale est respectée, mais l'Espagne demande aux agents payant leurs impôts en France de justifier de leur situation. Même si un agent paye ses impôts en France, il doit malgré tout être identifié par les autorités fiscales espagnoles en communiquant notamment son adresse ainsi que toutes les pièces justificatives qui lui seront demandées. N'étant pas habitués à ces demandes, certains résidents n'ont pas rendu dans les temps les justificatifs qui leur ont été demandés et ont reçu des amendes, de montants différents. Pour un cas, il s'agissait d'un changement d'adresse non communiqué aux services fiscaux. Quant au cas de redressement, il s'agirait plutôt d'un appel de fonds conservatoire dans le cadre d'un contentieux. Il n'est cependant pas possible de connaître les dossiers fiscaux dans le détail. Trois cas entraînant des amendes ou prélèvement sur le compte bancaire ont été signalés. Le poste diplomatique indique qu'un

mémo précis sera envoyé aux résidents et aux autres agents pour leur préciser les modalités d'application de la convention fiscale et les obligations auxquelles ils sont tenus. Une intervention de l'Ambassade est également prévue auprès des services fiscaux sur les trois dossiers concernés. Par ailleurs, deux enseignants ont été reçus par le poste diplomatique pour faire le point sur leur situation.

La FSU a bien conscience que le dossier avance mais la situation est difficile avec parfois des comptes bloqués. Les agents ne sont toutefois pas responsables de ces situations : les courriers ne sont pas toujours reçus par les agents car, étant résidents fiscaux en France, ils ne sont pas tenus de signaler tout changement d'adresse aux services des impôts espagnols. Pour la FSU, il s'agit donc simplement de faire appliquer la convention fiscale sans que les personnels soient victimes de ces mauvaises interprétations des textes !

Vietnam Hanoï : Permis de travail pour les personnels de droit local

Les personnels de droit local du Lycée Français Alexandre Yersin de Hanoï non titulaires d'un diplôme d'enseignant, sont

en situation de précarité depuis un an dans l'attente de l'obtention de leur permis de travail. Que compte faire l'Agence, avec le concours du poste diplomatique, pour que leur permis de travail leur soit délivré ?

Le nouveau code du travail s'applique pour les salariés étrangers depuis février 2021. Cela a été rappelé au CE du 24 novembre 2021. Ces dispositions impliquent effectivement de nouvelles conditions pour l'obtention du permis de travail beaucoup plus restrictives qu'auparavant. L'employeur est tenu de s'y conformer. Les conditions de délivrance des permis de travail sont désormais bien connues

mais la lourdeur des formalités administratives allonge de manière substantielle la procédure.

L'Ambassadeur de France au Vietnam s'est engagé en écrivant au Premier Ministre du Vietnam à ce sujet ; ce dernier a en retour demandé aux membres de son gouvernement de régulariser la situation. Le poste diplomatique accompagne les personnels et les établissements scolaires, comme le prouve

l'intervention de l'Ambassadeur au plus haut niveau de l'État vietnamien, mais ne peut se substituer aux autorités locales. L'AEFE est régulièrement informée des démarches du poste. Depuis l'an dernier, le poste réunit l'ensemble des dossiers des enseignants dont le permis doit être renouvelé en 2021 (4e trimestre) et en 2022. Afin d'accélérer ce très long processus, le poste envoie les dossiers à son interlocutrice francophone du ministère de

l'Éducation vietnamien (relations internationales) qui examine tous les dossiers et émet une note qui valide les diplômes en vietnamien et la transmet au ministère du travail.

Pour la FSU, l'AEFE doit assumer ses responsabilités d'employeur en fournissant aux collègues une aide dans leurs démarches administratives lourdes et chronophages.

Lycée français international G. Pompidou, Dubai (Emirats arabes unis)

Les autorités de Dubaï exigent de nouveaux documents administratifs de la part des détachés, qui doivent transmettre une attestation professionnelle de leur qualification d'enseignement (CAPES ou agrégation) et un

extrait de casier judiciaire local. Ces démarches ont un coût (obtention, traduction, légalisation...), coût que l'établissement refuse de prendre à sa charge. Ces documents étant désormais indispensables pour pouvoir continuer à exercer dans l'établissement, l'AEFE peut-elle intervenir auprès du LFIGP afin que ces frais n'incombent pas aux personnels ?

Dans sa réponse écrite, l'AEFE indique que le décret 2002/22 ne permet pas à l'Agence de prendre en charge cette dépense concernant les personnels résidents. De la même manière l'établissement ne peut pas prendre en charge ce coût pour ces mêmes personnels détachés auprès de l'AEFE. Néanmoins, un travail est en cours avec le ministère émirien de l'Éducation qui vise à ce que

les personnels recrutés par l'AEFE dans des établissements des émirats soient, de fait, reconnus comme ayant les diplômes nécessaires.

Pour la FSU, l'AEFE doit assumer là aussi ses responsabilités d'employeur, elle incite donc les collègues concerné-es à ne pas s'engager dans des démarches chronophages et coûteuses et attendre le résultat du travail en cours avec le ministère local.

Lycée français Anna-de-Noailles, Bucarest (Roumanie)

Des entretiens ont été organisés dans le cadre des demandes de renouvellement de détachement dans le premier et le second degré. D'autre part, les personnels exerçant des missions particulières au sein de l'établissement ont été destinataires de lettres de mission locales qu'ils devaient signer. Ces deux initiatives sont

contraires aux cadrages de l'Agence sur la mise en place des IMP et la procédure de renouvellement de détachement. Les seules lettres de mission pour une IMP sont celles liées à une mission particulière Agence. La procédure de renouvellement de détachement décrite dans le guide ne prévoit pas d'entretien. La DRH entend-elle faire appliquer à l'avenir les cadrages de l'AEFE et les textes réglementaires à Bucarest ?

Le DRH du réseau a déjà été apporté réponse par sur ces sujets par mail en date du 22 octobre 2021. Renseignement a ainsi été pris auprès de la cheffe d'établissement nouvellement nommée sur le contexte des entretiens menés et des lettres de missions locales. Les cadrages de l'Agence sur la procédure de renouvellement de détachement et la mise en place des IMP ont été rappelés. En ce qui concerne les lettres pour les missions particulières, cette rédaction explicite simplement les attendus de la mission votée en conseil d'établissement. Enfin le rendez-vous proposé par la cheffe d'établissement

pour un échange et un accompagnement sur la mission particulière n'était pas obligatoire et renseignement pris aucun collègue n'a refusé cette proposition.

La FSU s'étonne que l'Agence soit amenée à rappeler à une cheffe d'établissement les textes qu'elle est censée appliquer en tant que représentante de l'AEFE ! Quant au fait que les collègues n'aient pas refusé les propositions d'entretiens, cela n'est pas un argument, une convocation d'un-e supérieur-e hiérarchique étant déjà une forme de pression et d'injonction !

**Lycée La Bourdonnais de Curepipe
(Maurice)**

L'enseignement à distance est remis en place depuis le 11 novembre. Le chef d'établissement impose un emploi du temps reprenant 100% des heures en visio (sur des créneaux de 40 minutes) pour de nombreuses disciplines au collège comme au lycée. Cela vient sur la forme et sur le fond en contradiction avec les préconisations de la

DEOF sur l'EAD diffusées en septembre 2020, préconisations que le chef d'établissement présente en conseil pédagogique comme caduques, coupant court à toute discussion ! De même, le proviseur explique aux personnels qui en ont fait la demande que les ASA pour garde d'enfants ne s'appliquent plus en cas d'EAD. Que compte faire l'AEFE pour que cet établissement soit dirigé selon les textes et cadrages en vigueur à l'AEFE ?

Au lycée La Bourdonnais de Curepipe (Maurice), l'EAD succède depuis le 11 novembre dernier à l'enseignement hybride, mis en place depuis le 26 août 2021. Le cadre proposé par le chef d'établissement repose sur un emploi du temps adapté, avec des séances réduites à 40 minutes, espacées de 10 minutes a minima.

Dans le respect de la liberté pédagogique des professeurs, chaque séance peut être ponctuée de temps de déconnexion durant lesquels les élèves travaillent en autonomie, et de temps d'échanges et de remédiation. La régularité et le nombre des séances proposées aux élèves en visioconférence n'impliquent donc pas une présence continue devant l'écran, pour les élèves et les professeurs, mais le maintien d'un emploi du temps structurant les temps scolaires et les apprentissages.

Cette organisation a été présentée au conseil pédagogique sans susciter d'opposition. Ces éléments ont été communiqués par courriel du 22/11 dernier.

Dans ce contexte, il appartient au chef d'établissement d'aménager dans toute la mesure du possible l'emploi du temps des enseignants placés en enseignement à distance devant également s'occuper de leurs enfants eux-mêmes en EAD. Lorsque cet aménagement ne le permet pas, des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfants peuvent être accordées. L'autorisation spéciale d'absence est applicable aux agents en poste dans leur pays d'affectation, elle est consentie à un seul des deux parents pour toute la durée de l'autorisation et ne s'impute pas sur le contingent d'autorisation d'absence pour garde d'enfants habituel.

**Problème de remboursement des frais
CNED au Liban**

Aux personnels détachés au Liban qui souhaitent bénéficier du remboursement des frais engagés auprès du CNED, il est localement répondu qu'il ne pourrait se faire qu'en livres libanaises, la mutualisation au Liban ne possédant pas de compte bancaire en euros ! Un tel remboursement en monnaie locale au taux de chancellerie équivaut à peine à 10 % de la somme qui

serait engagée en euros. L'AEFE a récemment fait le choix de décentraliser ce remboursement, et ce n'est pas aux personnels d'en subir les conséquences. Jusqu'à présent, le remboursement s'opérait sans difficulté en centrale. L'Agence doit trouver une solution afin qu'au Liban (ou dans d'autres zones qui seraient dans la même situation) la note de cadrage sur la formation continue soit intégralement appliquée. Quel dispositif l'Agence va-t-elle mettre en œuvre ?

Compte tenu de la crise économique que le Liban connaît actuellement, l'établissement mutualisateur n'a un accès que très limité à ses comptes et ne peut retirer que de petites sommes en livres libanaises (l'équivalent de 210 euros par mois). Le mutualisateur ne dispose pas par ailleurs de liquidités en devises étrangères (\$ ou €). Il lui est impossible en conséquence de rembourser, a posteriori,

les inscriptions au CNED en euros alors même que c'est le rôle dévolu aux établissements mutualisateurs dans le cadre de la déconcentration des moyens.

Pour les futures inscriptions à des formations CNED des personnels, l'établissement mutualisateur évaluera le coût en euros et fera une demande de subvention auprès de l'AEFE qui pourra être versée sur un compte en euros.

Droit syndical au Maroc
Réunions d'Information Syndicale (RIS)
sur le temps scolaire

Les pressions parentales poussent parfois l'administration à bafouer nos droits syndicaux. C'est ainsi qu'au Maroc, il a été demandé plusieurs fois, dans la mesure du possible, de ne pas organiser de RIS sur le temps scolaire dans le premier degré (une par année scolaire). Le SNUipp-Maroc avait, de lui-même, organisé les RIS hors temps scolaire l'année dernière en raison des conditions sanitaires qui privaient les élèves de la moitié de leur temps en

présentiel. Cette année, ces réunions sont à nouveau proposées sur temps scolaire conformément aux textes réglementaires. Or, des pressions ont été exercées sur les personnels enseignants concernant la tenue de la réunion d'information syndicale organisée par le SNUipp-FSU le vendredi 12 novembre à Rabat (culpabilisation par rapport à l'absence, demande de fournir du travail pour les élèves, réquisition des enseignants d'arabe pour « garder » les élèves, demande de rester en poste durant les heures libérées...) Nous demandons à l'Agence de rappeler aux chefs d'établissements les textes qui régissent le droit syndical.

Au regard de la circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État et portant application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié, les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information en vertu de l'article 5 du décret du 28 mai 1982 modifié. Chaque agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions mensuelles d'information pendant une heure au maximum par mois.

Les organisations syndicales qui souhaitent organiser ce type de réunion dans l'enceinte d'un bâtiment administratif doivent adresser une demande au responsable au moins une semaine avant la date de chaque réunion.

Ces réunions syndicales ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. La concertation entre l'administration et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre leur droit à tenir des réunions sans que le fonctionnement du service soit gravement perturbé et que la durée d'ouverture de ce service aux usagers soit réduite. En conséquence, l'organisation de ce type de réunion syndicale découle d'une concertation entre l'administration et l'organisation

syndicale concernée afin de déterminer une date et un horaire qui ne portent pas atteinte au bon fonctionnement du service, à savoir l'enseignement dispensé aux élèves. Il est donc rappelé que la détermination des dates et heures de ces réunions syndicales n'est pas uniquement du ressort de l'organisation syndicale concernée.

Ces dispositions seront rappelées aux cheffes et chefs d'établissement dans la prochaine note DRH.

Le SNUipp-FSU revient sur la réponse apportée par l'Agence qui n'est pas adaptée au 1er degré. Le DRH en convient et la réponse sera complétée. Le SNES-FSU renchérit : là n'est pas le seul problème de cette réponse qui ne convient pas non plus pour le secondaire. En effet, la détermination des dates et horaires des heures mensuelles d'information syndicale (HMIS) sont bien du ressort de l'organisation syndicale. Il peut y avoir une concertation entre la direction et l'organisation syndicale. La direction pourrait imposer un horaire et/ou une date si la tenue de la réunion portait "atteinte au bon fonctionnement du service" ou entraînait "une réduction d'ouverture de ce service". C'est la raison pour laquelle le dépôt de cette HMIS ou de la RIS doit se faire avec un délai de prévenance de 8 jours, permettant ainsi à la direction de l'établissement d'organiser l'accueil des élèves. La réponse de la DRH devra donc rappeler le texte et son esprit.

Modalités de la formation proposée

Lors des échanges consacrés à la note sur la formation continue des personnels, la FSU avait demandé que les modalités des stages proposés soient clairement précisées dans les fiches descriptives. Or, pour une formation organisée en Europe, les modalités

ont été modifiées en dernière minute passant du mode synchrone à asynchrone sur Magister obligeant les personnels à effectuer cette formation sur leur temps personnel. L'Agence peut-elle, comme elle s'y était engagée, veiller à ce que les modalités prévues soient respectées et que le temps pris sur la vie personnelle soit compensé ?

Réponse sur la 2nde partie de la question : Le Bureau de la Formation et de l'Innovation de la DEOF confirme que les modalités des stages sont clairement précisées sur les fiches M@ge. Ces précisions s'inscrivent également en terme de volume horaire, à la suite des échanges en GT avec les organisations représentatives des personnels. Ce cas particulier évoqué concerne le stage « Outils numériques et classe inversée » proposé du 22/11/21 au au 01/06/2022 au lycée C. De Gaulle de Londres. Pour ce stage hybride de 3 jours, il semblerait qu'il y ait eu confusion entre la date d'une première connexion possible dès le 22 novembre et un temps de travail synchrone le 25 novembre. Le stagiaire qui a fait remonter le signalement pensait devoir être libéré au moment de la date de la 1ère connexion. Après vérification

auprès du formateur, il est apparu qu'il n'était pas nécessaire d'être devant son écran le 22/11 mais bien d'être présent le 25 novembre suivant. Cependant il était recommandé au stagiaire de se connecter avant le 25 novembre pour prendre connaissance de divers éléments préparatoires au stage. De manière générale, pour toutes les formes de stage (présentiel, hybride, distanciel), les formateurs prennent souvent l'attache des stagiaires pour prendre en compte leur représentation et proposer un stage au plus près des besoins.

Pour la FSU, la réponse est incomplète car la question du temps asynchrone n'est pas réglée, en effet les collègues ne savent toujours pas comment ce temps sera récupéré dans le premier degré.

Temps partiel et formation continue

Les personnels exerçant à temps partiel qui suivent un stage de formation continue à temps plein doivent être rémunérés à temps plein comme le prévoit le décret du MENJS 82-624 du 20.07.82 qui est rappelé dans la circulaire temps partiel de l'AEFE du 4 juillet 2017. L'Agence peut-elle mettre en œuvre cette disposition ?

La DRH n'a, à ce jour, reçu aucune demande de mise en œuvre de cette disposition. Les personnels concernés doivent informer la DRH en fournissant les informations précises (quotités de temps partiel et formation suivie) afin de mettre en place le paiement de la rémunération correspondante.

Stages de formation continue

La situation sanitaire liée à la COVID étant par nature très évolutive, la question se pose concernant l'adaptation des modalités de stages en fonction des contraintes imposées par les pays. Le problème vient de se poser en zone Europe du nord et scandinave, pour une formation aux Pays Bas qui viennent d'instaurer un confinement partiel dans lequel il est

fortement recommandé d'éviter de se déplacer pour aller travailler. La formation en présentiel a pourtant été maintenue. Dans l'intérêt de tous les participants, l'AEFE peut-elle adapter les modalités de formation en fonction de l'évolution des conditions sanitaires du pays d'accueil et de circulation entre les pays, et cela le plus en amont possible et sans remettre en cause les décharges pour suivre la formation ?

La rentrée scolaire réalisée dans un contexte mondial globalement favorable (à quelques exceptions près, clairement identifiées en Asie ou en Amérique du sud) avait conduit à planifier des actions de formation en présentiel. Face à l'évolution rapide et toute récente de la situation sanitaire mondiale, les zones organisent la bascule des actions de formation, passant de formats présentiels ou hybrides à des solutions à distance, lorsque les circonstances l'exigent, qui permettent de maintenir les stages programmés. Au cas

d'espèce visé par la question, deux enseignantes avaient fait savoir en amont qu'elles ne souhaitaient pas se déplacer et sollicité l'élargissement du stage en distanciel en plus de la modalité présentielle initialement prévue. Cette solution n'était pas à l'ordre du jour au moment de cette demande et il était techniquement difficile d'ouvrir cette modalité en sus dans un temps aussi court. Mais l'évolution du contexte conduit désormais à revoir les différentes possibilités de formation en fonction des situations locales.



Patrick SOLDAT,

**Secrétaire national chargé des questions
hors de France et des COM,**

**Annie DELPORTE, Sébastien ILLIANO, Hamid LAAROUSSI,
Jérôme NASSOY, Laurent PICARD, Jean-Baptiste RIBET,
Sébastien VILLE.**
