



## Comité social d'administration de l'AEFE 12 décembre 2023

### 9 - Questions diverses

- L'AEFE face à l'urgence climatique

Cette thématique est-elle à l'ordre du jour de l'AEFE (à part la labellisation "en démarche de développement durable") ? Où en est la réflexion sur les demandes de voyage en train quand elles sont possibles ? Selon quelles conditions ? Quelles mesures concrètes l'Agence compte-t-elle mettre en place pour limiter l'empreinte carbone de ses services en lien avec la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ?

La FSU rappelle qu'il faut une réponse concrète à ce sujet : comment l'Agence met-elle en œuvre la loi sur le développement durable ? Nous attendons un bilan qui comprenne l'immobilier, le fonctionnement et les déplacements des différents services. Les services de l'Etat et opérateur public doivent être des modèles pour le reste de la société. La directrice générale répond que l'AEFE compte mettre en place un bilan carbone.

- Recours à l'enseignement à distance (EAD)

Pour la FSU, le recours à l'enseignement à distance est une **solution exceptionnelle pour répondre aux situations circonscrites aux crises** sanitaires et géopolitiques. Sa mise en place est subordonnée à la **convocation des instances**. Si l'on s'en tient à la note de la DEOF pour 2023, les règles semblent avoir changé sans aucune consultation des organisations syndicales. Cette nouvelle note est désormais sujette à interprétation avec la disparition du mot "instance" et l'absence de références aux crises sanitaires et géopolitiques. Comme on pouvait s'y attendre, il apparaît que, dans plusieurs établissements (Kuala Lumpur, Abu Dhabi) l'enseignement à distance a été mis en place pour des aléas climatiques ou de pollution et sans respect des procédures. L'Agence peut-elle rappeler aux directions des établissements que le recours à l'EAD reste exceptionnel et circonscrit aux crises géopolitiques et sanitaires et que les instances doivent être consultées pour avis en amont de la décision ?

Réponse : La lettre de rentrée 2023 de la DEOF ne porte aucune remise en question des modalités de recours à l'enseignement à distance dans le réseau. La référence aux caractères « circonscrit et encadré » de son déploiement permet de comprendre que la doctrine de l'Agence n'a pas évolué sur ce sujet. L'Agence préconise de se référer aux termes de la précédente note de rentrée, ainsi qu'aux documents produits par la DEOF pendant la crise sanitaire visant à protocoliser la procédure de mise en place de l'EAD. Pour mémoire, aux termes de la note de rentrée 2022 : « il est rappelé que les établissements ne peuvent avoir recours à l'enseignement à distance que si des situations exceptionnelles l'imposent (crise sanitaire, crise géopolitique), en veillant à respecter si possible un délai de préavis et à consulter les instances compétentes en temps utiles. »

Les inspecteurs et inspectrices de l'AEFE rappellent également aux établissements, en tant que de besoin, qu'il est possible de penser des **modalités alternatives, sur des temps courts, de prise en charge des travaux et recherches pour les élèves, avant de recourir à l'EAD**, dont les implications en termes d'organisation des cours et de remaniement des séances en font la dernière extrémité.

L'exemple récent de la mise en place, parfois précipitée par des événements gravissimes, d'un EAD en Israël est là pour témoigner de cette convergence de vues. Les exemples évoqués dans la question illustrent cependant les limites en la matière. Interrogée sur le cas particulier de la Malaisie, l'Agence a eu l'occasion d'expliquer les circonstances exceptionnelles, dictées par les autorités locales, ayant conduit à recourir à l'EAD dans un cadre normalement concerté avec l'ensemble des équipes. On a pu voir, à travers cet exemple, que si le motif ne résultait pas directement d'une crise sanitaire ou géopolitique, l'EAD pouvait malgré tout parfois s'imposer pour répondre à d'autres circonstances légitimement considérées comme « exceptionnelles ». Il en va de même à Abu Dhabi, où la direction a reçu, la veille au soir pour le lendemain matin, une injonction de passage au distanciel, en raison de circonstances climatiques, émise par les autorités locales à l'adresse de tous les établissements.

Ces cas particuliers, dont on comprend qu'ils s'imposent aux établissements sans relever de leur latitude organisationnelle, ne constituent en aucune manière un blanc-seing de l'Agence pour la mise en place d'un enseignement distanciel au moindre épisode climatique anormal. L'Agence remercie par avance les organisations syndicales de continuer à porter à sa connaissance les situations de recours excessif à l'EAD, tout en comprenant qu'il n'est pas toujours possible d'aller à l'encontre des obligations locales.

Suite à l'intervention de la FSU, **la DEOF répond que la formulation plus précise de la note de 2022 sera reprise à l'avenir** : « Il est rappelé que les établissements ne peuvent avoir recours à l'enseignement à distance **que si des situations exceptionnelles l'imposent (crise sanitaire, crise géopolitique), en veillant à respecter si possible un délai de préavis et à consulter les instances compétentes** en temps utiles.» Par ailleurs la Directrice générale confirme l'analyse de la FSU sur l'impossibilité d'avoir deux notes annuelles qui resteraient applicables.

- **Protocole réseau en cas d'agression sexuelle suite à la situation du lycée de Barcelone**

Une note sur les violences à caractère sexuel envers les élèves a été élaborée par l'Agence. Elle a récemment été transmise aux administrateur-trices de l'AEFE. Or, ce texte n'a pas été transmis aux représentant-es des personnels alors que c'est la FSU qui en avait fait la demande à la F3SCT du 25 mai 2023. Comment expliquer dans ce contexte que la FSU, et donc les personnels, n'ait pas été associée à la rédaction d'une telle note ?

La FSU tient à revenir sur plusieurs points :

- Les enseignant-es, notamment ceux et celles du premier degré, en contact quotidien avec les élèves, ne sont jamais associés au protocole mis en place. Cela pose question.
- La prévention n'est que brièvement abordée. Il n'y a aucune mention concernant les précautions à prendre lors du recrutement ni sur les questions d'immobilier et d'aménagement des espaces.
- Enfin, les représentant-es des personnels des établissements ne font pas partie des réunions prévues ou des cellules de crise. Là encore, cela pose problème.

**La FSU dénonce donc cette note qui se contente de la gestion de crise. Elle demande qu'un groupe de travail soit rapidement programmé pour aller plus loin dans la réflexion.**

- **Accompagnement pédagogique des enseignants néo-recrutés**

La FSU interroge l'Agence sur les suites du groupe de travail visant à élaborer un protocole cadrant l'accompagnement des enseignants non titulaires néo-recrutés.

*Réponse de l'Agence : « Suite au groupe de travail sur l'accompagnement pédagogique, les remarques et contributions ont bien été prises en compte lors de ces travaux. Il était effectivement prévu de revenir vers les partenaires à l'automne prochain avec une nouvelle proposition issue des remarques et contributions apportées lors du groupe de travail ; en revanche la direction souhaite en amont que soit effectuée une enquête de faisabilité afin d'en mesurer l'impact budgétaire. Nous reviendrons vers les membres du CSA, à l'issue des résultats de cette enquête ».*

La FSU remarque une nouvelle fois que la procédure utilisée dysfonctionne. Le premier groupe de travail sur ce sujet a eu lieu en 2019, le texte a été travaillé et finalisé, et l'Agence explique aujourd'hui, au bout de 4 ans (et parce que la FSU l'interroge!) qu'elle doit faire une étude de coût pour évaluer l'impact budgétaire de l'application de ce texte.

**Autrement dit : quand les collègues titulaires aident les collègues néo-recrutés, par conscience professionnelle, tout va bien, open bar ! Quand il s'agit de cadrer cet accompagnement avec une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées, le disque change.**

L'Agence s'engage à revenir rapidement vers les organisations syndicales sur ce sujet.

- **Transmission de données salariales à la Caisse d'allocations familiales (CAF) de Nantes**

Faute de suivi, la FSU revient sur ce point central pour les collègues concerné-es.

Nous avons interrogé l'Agence sur le fait que, dans l'espace économique européen, "les montants perçus par les collègues concernés les faisaient changer de tranche pour l'obtention des droits à la CAF. Pour nous, **l'Agence n'a pas à transmettre les montants de l'avantage familial à la CAF de Nantes**. Les références CAF portent en principe sur les déclarations de revenus et non sur les montants perçus. Si le montant d'avantages familiaux est considéré comme un revenu supplémentaire, cela peut avoir une incidence sur les droits. Cette prise en compte a fait changer un certain nombre de collègues de catégorie pour les droits à CAF."

**Suite à notre relance, l'Agence répond que « le modèle d'attestation de revenus établie par l'AEFE a été revu.**

*L'arrêt du conseil d'Etat du 28 octobre 2022* ayant acté que les éléments de revenus n'entrant pas dans l'assiette de l'imposition sur le revenu ne peuvent être considérés comme un revenu perçu à l'étranger, seuls les éléments imposables établis par la Direction spécialisée des finances publiques pour l'étranger sont désormais mentionnés pour ne pas créer de confusion. **Les nouvelles attestations n'indiquent donc plus la totalité de l'avantage familial et de l'indemnité de résidence perçus.**

Les attestations passées reprenant tous les éléments, imposables et non imposables, restent néanmoins valables.

Si un agent signale un refus de prise en compte par la CAF de rattachement, la DRH/GA sollicite la CAF de Loire-Atlantique pour précision de cette jurisprudence à la CAF concernée. »

**La FSU note qu'elle avait raison. Pour nous, le problème n'est pas réglé pour autant, car des collègues ont été lésés. Nous demandons ce que compte faire l'Agence pour rattraper cela. Elle s'engage à recontacter la CAF pour modification des données transmises. La FSU compte bien donner suite à ce dossier !**

- **ISOE / ISAE**

La FSU demande le doublement de l'ISOE/ISAE à l'instar des personnels détachés pour les personnels de droit local des EGD. Quand l'Agence compte-t-elle mettre cette mesure en application ?

*Réponse : L'ISOE/ISAE est une indemnité qui a été transposée pour les personnels détachés de l'Agence. Il ne peut y avoir de transposition automatique des indemnités françaises pour les personnels de droit local. Toutefois, un grand nombre d'EGD a mis en place une indemnité équivalente, pour des montants adaptés à la réalité locale des établissements et à leur soutenabilité budgétaire. Compte tenu des situations très hétérogènes, l'Agence ne peut décider unilatéralement de transposer l'ISOE/ISAE à l'ensemble des PDL des EGD, ni d'en*

*fixer le montant. Cela doit rester dans le champ du dialogue social local entre les directions des établissements et les représentants du personnel.*

La FSU revient sur cette question puisque la réponse explique que la décision revient aux établissements alors que localement, les directions renvoient vers la centrale. Elle ajoute que ces tergiversations représentent un mauvais signal envoyé aux personnels de droit local. **La FSU demande donc qu'à minima les établissements en gestion directe soient incités à mettre cette mesure en place.**

- **Retraite progressive**

Le dispositif de retraite progressive dans la Fonction publique est entré en vigueur le 1er septembre 2023 (décret n° 2023-753 du 10 août 2023 et circulaire interministérielle du 6 septembre 2023). Quelles sont les modalités de demande de retraite progressive pour les personnels détachés auprès de l'AEFE ? L'Agence prendra-t-elle bien en compte ce nouveau dispositif dans l'examen des demandes de temps partiel sur autorisation ?

*Réponse : Les conditions pratiques de mise en œuvre nécessitent d'être approfondies. Néanmoins, les modalités de demande de retraite progressive des agents détachés auprès de l'AEFE sont celles prévues par les textes en vigueur. Il s'agit d'un nouveau motif de demande de temps partiel sur autorisation. Les demandes présentées à ce titre seront donc examinées au regard des nécessités de service. Les modalités spécifiques en termes de calendrier seront, le cas échéant, précisées dans la note de la campagne annuelle de temps partiel pour être compatibles avec les délais d'instruction nécessaires.*

La FSU rappelle son **mandat pour une réelle cessation progressive d'activité**. Concernant la nouvelle modalité de la retraite progressive, nous évoquons le fait que les personnels de l'Agence devraient réintégrer partiellement pour accéder à leur pension.

Il faut contacter le Service des retraites de l'Etat, qui gère et paie ces pensions. Il faudra évidemment interroger le ministère d'origine (MENJ) et élaborer une circulaire de cadrage si la situation était validée dans le contexte de détachement.

- **Equipes Orion et Agora**

La FSU demande un point sur la composition de l'équipe ORION : nombre et nature des postes, type de contrat des personnels, grille de rémunération, lien hiérarchique, établissements de rattachement, modalités de recrutement...

*Réponse : L'équipe ORION est composée de deux agents à temps plein, sous la supervision de la conseillère communication et presse.*

*- une cheffe de projet*

*Un poste de cheffe de projet Intranet a été créé en juillet 2021 au lycée Claude-Monet de Bruxelles. Ce poste en CDD, est sous la responsabilité fonctionnelle de la conseillère communication et presse.*

- un webmestre

Le poste de webmestre dédié à l'Intranet ORION a été créé en 2022, au sein des services centraux de l'Agence, sous la responsabilité hiérarchique de la conseillère communication et presse. Deux personnes se sont succédé à ces fonctions. Actuellement, le poste est pourvu par un agent contractuel (Article L332-2 du code général de la fonction publique) depuis le 1er octobre 2023.

La FSU demande un point sur la composition de l'équipe AGORA : nombre et nature des postes, type de contrat des personnels, grille de rémunération, lien hiérarchique, établissements de rattachement, modalités de recrutement...

Réponse : Six personnes travaillent à temps plein pour la plateforme AGORA Monde :

- 5 PDL dont 4 en CDI et 1 en CDD recrutés et rémunérés selon le RI de l'établissement employeur

- 1 VIA

Poste	Type de contrat	Employeur	Autorité hiérarchique	Autorité fonctionnelle
Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE	CDI	Ecole française internationale de Berne (Suisse)	Principale de l'école française internationale de Berne (Suisse)	DDAR
Cheffe de projet ADN-AEFE	CDI	Lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE
Chargée de communication	CDI	Lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE
Cheffe de projet numérique	CDI	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE
Chargé des partenariats et de la visibilité	Volontaire international en administration	Proviseur du lycée français de Madrid (Espagne)	Proviseur	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE
Cheffe de projet ADN-AEFE	CDD	Proviseure du lycée français de Bruxelles (Belgique)	Proviseure	Responsable de la plateforme AGORA Monde et des programmes ADN AEFE

Par ailleurs, deux volontaires du service civique recrutés respectivement par les lycées français de Madrid et de Bruxelles exercent leur mission au sein de l'établissement pour mettre en œuvre auprès des élèves les programmes de la plateforme AGORA.

Cette question posée par la FSU concerne les **postes attribués et utilisés par l'Agence sur des projets "Monde"**. Nous demandons d'abord une explication sur la différence entre l'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle. Nous intervenons ensuite sur les modalités de recrutement, les grilles de rémunérations, les évaluations. La FSU demande ensuite des précisions sur les localisations de postes de contrat local (Madrid, Bruxelles, Berne).

Les réponses de l'Agence n'entrent pas du tout dans le cadre du droit public. En effet, il y a clairement **contournement de la réglementation des emplois publics** ou assimilés. La hiérarchie dite "fonctionnelle" que présente l'Agence ne repose sur aucun élément vis-à-vis des droits locaux concernés. Il y a donc clairement un problème. Concernant le recrutement, l'Agence confirme que des entretiens ont eu lieu en présence de membre(s) de la direction de l'Agence. Donc nous actons le fait qu'un ou des membres de la Direction de l'Agence intervient pour recruter des collègues de droit local étranger. Dans plusieurs cas, les CCPL compétentes n'ont pas été consultées. L'Agence a donc tout faux sur ces procédures. La FSU demande que ces procédures et positions administratives soient clarifiées et suivra de près ce dossier.

- **Heure de délégation des membres de la F3SCT**

Nous avons officiellement interrogé l'Agence sur l'octroi de ces heures de délégations prévues par décret. La première réponse ne nous convenait pas et nous avons un litige sur le nombre d'heures. Au lieu de nous répondre, l'Agence tergiverse. Pendant ce temps, le cadrage n'existe pas. La FSU annonce qu'elle utilisera les heures de délégation selon sa lecture, faute de réponse.

- **Pollution à Delhi**

La FSU est déjà intervenue sur les problèmes liés à la pollution lors du CT du 9 décembre 2021 et du 15 février 2022 ainsi qu'au CHSCT du 16 décembre 2021 où un avis, adopté à l'unanimité, demandait que l'établissement soit fermé quand le niveau de pollution dépasse les taux recommandés par l'OMS et ce, même si des dispositifs de dépollution sont présents dans l'établissement car ils ne protègent en rien la communauté éducative durant le temps de transport.

Dernièrement, le gouvernement indien a pris des mesures de fermeture des écoles et de réduction drastique de la mobilité de la population pour lutter contre un nouveau pic de pollution. Or, le LFID continue à fonctionner en présentiel, fort d'une soi-disant dérogation (non communiquée à ce jour aux représentants des personnels) accordée par le gouvernement indien. Dans ce contexte, comment l'Agence justifie-t-elle l'exposition des membres de la communauté éducative à ce pic de pollution et plus largement sa non participation à l'effort commun de la population indienne pour lutter contre la pollution et le réchauffement climatique ?

La FSU est intervenue de nombreuses fois sur ce point car c'est une question récurrente. En effet, chaque année cet épisode de pollution se reproduit. La responsabilité de l'Agence est clairement engagée. Par ailleurs, cela renvoie une image déplorable : alors que l'Inde demande à tous les citoyens de Delhi de restreindre leurs déplacements, le lycée français de Delhi s'octroie le droit de polluer et continue à fonctionner comme si de rien n'était.

- **Situation au lycée français de Luanda (Angola)**

La FSU a joué son rôle en effectuant de nombreuses alertes (3 juillet, 4 septembre, 25 octobre) en direction du chef de secteur concernant le Lycée Alioune-Blondin-Beye de Luanda en Angola et ce, depuis plusieurs mois. A ce jour, aucune amélioration n'est constatée, les règles relatives aux instances ne sont toujours pas respectées et les solutions d'apaisement proposées par les représentants du personnel localement sont rejetées par l'Agence elle-même. Les tensions se sont donc logiquement transformées en conflits voire en crise. Les dysfonctionnements se poursuivent et la situation devient difficilement supportable pour les personnels et plus généralement pour tous les membres de la communauté éducative qui évoquent un mal-être voire de la peur. Quelles dispositions et solutions, l'Agence compte-t-elle mettre en place pour apporter une réponse à la hauteur des enjeux ? L'Agence compte-elle faire appliquer la circulaire instance par la Direction de l'établissement ou cautionne-t-elle le non-respect des règles qu'elle a elle-même édictées ? Par ailleurs, le guide de prévention de gestion des conflits est-il encore d'actualité, et si oui, pourquoi le secteur géographique et la direction de l'établissement ne semblent-ils pas vouloir s'appuyer dessus ?

*Réponse : La mission organisée par l'AEFE a permis d'apprécier une situation plus complexe qu'il n'y paraissait au premier abord. Plusieurs éléments remontés par la FSU méritent que l'on s'y arrête, et une réflexion en profondeur doit être menée et toucher tous les acteurs de la communauté pédagogique. Dans un souci apparent d'apaisement et d'ouverture, certains personnels ont de fait créé une dichotomie entre personnels détachés et personnels recrutés locaux. Il y a lieu de recréer ensemble cohérence et homogénéité favorisant le travail des équipes pédagogiques. Les préconisations faites aux différents acteurs ont permis de rappeler les devoirs et obligations de chacun, et de rappeler la nécessité de respecter les textes de l'AEFE. Le secteur va rester très vigilant quant à l'évolution de la situation. Des décisions, suite au rapport qui sera remis à la direction générale, seront prises en liaison étroite avec le poste diplomatique.*

La FSU reste vigilante sur la situation du lycée de Luanda et annonce qu'elle rencontrera de nouveau les personnels la semaine prochaine, car **les problèmes persistent notamment en ce qui concerne le respect des instances**. Suite à la visite du chef de secteur, la FSU explique que les personnels ont apprécié la disponibilité et l'écoute dont il a fait preuve. Ils notent que ce n'est pas le cas de la direction ni du poste diplomatique. Dans ce genre de situation, les principes décrits dans le **guide sur la prévention des conflits** devraient totalement s'appliquer. Les mesures et décisions de l'Agence sont donc impatiemment attendues.

- **Lycée français de Tokyo**

La gestion financière du lycée français de Tokyo a des conséquences très concrètes pour les personnels : gel des « CDIations », blocage des salaires alors que l'inflation est très élevée. Comment l'AEFE compte-t-elle répondre aux attentes des personnels ?

*Réponse : Concernant les salaires, les personnels de l'établissement en contrat de droit local perçoivent automatiquement les augmentations annuelles d'échelon jusqu'à l'échelon 7 puis*

tous les deux ans à compter du 8e échelon et tous les trois ans à partir du 14e échelon comme le prévoit la grille des rémunérations.

Les salaires augmentent donc mécaniquement chaque année ou selon un rythme biennal ou triennal. Depuis un an, le taux d'inflation moyen du Japon, qui n'en a pas connu ces dernières années, est de 3,2 % (chiffres du ministère japonais de l'Intérieur et de la Communication).

Nous serons attentifs à l'évolution de la situation des personnels en lien avec celle de l'établissement.

Concernant le passage d'un contrat à durée déterminée (CDD) à un contrat à durée indéterminée (CDI), l'établissement respecte et applique la législation locale tout en respectant également le règlement intérieur de l'établissement. »

- **Gouvernance de l'Ecole française de Bratislava**

Suite à la mission de l'Agence organisée récemment au lycée français de Bratislava, la FSU souhaite qu'un point de situation soit effectué quant aux nombreux dysfonctionnements signalés par les personnels et le comité de gestion et les solutions que l'AEFE mettra en place sans attendre pour que la situation évolue positivement et durablement.

*Réponse* : la mission AEFÉ qui a eu lieu le 6 et 7 novembre 2023, conduite conjointement par le SADR et le secteur, avait pour objectif d'accompagner l'Ecole française internationale de Bratislava dans la construction de son plan stratégique de développement. Cette mission n'avait donc pas pour objet de traiter les difficultés évoquées dans cette question. Lors de l'audition des personnels par les deux missionnaires, les enseignants ont fait part de difficultés de communication avec la direction de l'établissement. Le contenu de ces échanges, en dépit du fait qu'ils ne s'inscrivaient pas dans l'objectif de cette mission de développement, amène actuellement le secteur à examiner la gouvernance et le pilotage du lycée français de Bratislava afin de remédier le plus efficacement possible aux difficultés dont font état les personnels.

La FSU revient en séance sur la situation particulièrement préoccupante de cet établissement en rappelant que ce constat est partagé à la fois par les représentants des personnels et par le Comité de gestion. L'autoritarisme et le manque de compétences de l'équipe de direction sont pointés.

La Directrice générale reconnaît une gouvernance structurelle compliquée par la forte subvention du gouvernement slovaque qui va de pair avec la présence d'une directrice slovaque. Elle se dit au courant de la situation et affirme qu'il y a un suivi très attentif de la situation qui débouchera peut-être sur une inspection dans le cadre du suivi d'homologation. **La FSU ne manquera pas de relancer l'Agence sur ce dossier à caractère urgent.**

- **Internat de Fès (Maroc)**

Depuis plusieurs CSA, la FSU questionne sur les frais d'internat pour les collègues détachés de Fès qui doivent mettre leurs enfants à l'internat à Meknès.

*Réponse* : « Suite à la demande de prise en compte des frais d'internat du Lycée Paul-Valéry de Meknès dans l'ISVL, et à défaut, un alignement sur le tarif accordé aux PDL du pôle qui ne paient que 15% de ces frais. L'Agence a conscience de la situation vécue et elle a continué

*d'examiner quelle solution pouvait être trouvée dans un contexte juridique contraint. Une réponse avait été faite par la direction indiquant qu'en l'état, la demande ne pouvait être qu'individuelle et il lui a été conseillé de saisir la commission consulaire des bourses. L'enseignante détachée, a décidé de ne pas formuler cette demande de bourse parascolaire pour ses deux enfants scolarisés au lycée Paul Valéry. Elle a en effet estimé qu'elle était hors barème. »*

Suite à cette réponse, la FSU va inviter les collègues concernés à faire une demande de bourse, car, visiblement, l'internat fait partie des éléments accessoires susceptibles d'être pris en charge par les bourses.

- **Prise en charge des tickets restaurant pour les agents de centrale**

Suite aux échanges en fin de CSA du 13 juin 2023, nous avons reposé la question de l'indemnisation de la période non couverte par la restauration collective. L'Agence nous avait indiqué qu'elle reviendrait vers nous. Nous effectuons donc à nouveau la demande. Par ailleurs, il nous paraît indispensable d'avoir une réflexion sur l'indemnisation des repas des agents pour les journées télétravaillées.

*Réponse : Une réponse a déjà été apportée lors de la commission d'action sociale du 21 juin dernier. Il n'y a aucune obligation de l'employeur de verser une compensation durant la période sans restauration collective. Comme déjà évoqué, l'article L. 732-2 du code général de la fonction publique exclut d'attribuer des titres restaurants aux agents bénéficiaires d'un dispositif de restauration collective sur le lieu d'exercice de leurs fonctions. La jurisprudence précise ainsi que, dès lors que le lieu d'affectation de l'agent est doté d'un dispositif de restauration collective, il ne peut bénéficier de titres-restaurant pour les jours télétravaillés. Le droit au bénéfice de cet avantage ne peut pas, pour les agents exerçant leurs fonctions en télétravail à domicile ou dans des locaux distincts de ceux de leur employeur public, être apprécié en tenant compte de l'éloignement de leur lieu de télétravail avec le dispositif de restauration collective.*

La FSU intervient en séance pour préciser son total désaccord avec les "conclusions" de l'Agence. Sur la période de compensation, le refus de l'Agence n'est absolument pas normal et pénalise les agents. Sur la situation de télétravail, il existe d'autres jurisprudences allant dans le sens où l'employeur doit fournir une prestation. Nous suivrons de près ce dossier, dans l'intérêt des personnels.