

N°	Énoncé	Réponse
1.4	<p>A Abu Dhabi, les personnels recrutés locaux bénéficiaient, en l'absence de régime de retraite, d'un versement en une fois d'un montant non plafonné équivalent à 3 semaines de salaire pour les 5 premières années, et à un mois de salaire par année pour les suivantes. La loi locale plafonne ce montant à 24 mois, un usage qui n'interdit pas à l'employeur de verser d'autres indemnités. Le lycée a volontairement depuis 2009 non plafonné ce montant. Afin que cet usage perdure, l'établissement pourrait-il être invité à consigner cette pratique dans son règlement intérieur ?</p>	<p>La loi fédérale n°8 de 1980 dite « labor law », dans ses articles 132 à 139, plafonne le montant d'indemnité de fin de service à 24 mois. Pour se mettre en conformité avec la réglementation locale, la direction de l'établissement a procédé à la mise à jour de son Règlement Intérieur du Travail (RIT) le 1er mars 2018 puis le 20 juin 2018 en CCPL. La décision n°5/2018 signée le 19 décembre 2018 par le secrétaire général de l'agence par délégation du directeur entérine le RIT.</p> <p>Au VI – <i>Primes et indemnités</i> le RIT dispose dans son alinéa concernant « l'indemnité de fin de service » que « le montant des indemnités de service ne pourra pas excéder un total égal à 2 ans de salaire soit le dernier salaire de base rapporté à la quotité de service la plus élevée occupée dans la carrière ».</p> <p>Les provisions pour IFS arrêtées au compte financier 2018 sont conformes aux textes en vigueur.</p> <p>Le Sgen-CFDT est de nouveau intervenu en séance, il a précisé les informations suivantes : <i>aux Emirats Arabes Unis, à la fin du contrat des recrutés locaux, une prime est versée en guise de retraite pour solde de tout compte et plafonnée par la loi à 24 mois de salaire. Il s'agit en fait d'un minimum car rien n'interdit d'aller au-delà : cette prime n'est pas exclusive d'autres avantages (articles 140 et 141 de la loi fédérale du travail).</i></p> <p><i>Les personnels en contrat local ayant plus de 25 ans de service bénéficiaient auparavant du déplafonnement, nullement interdit par la législation tandis que l'administration revient sur ce droit acquis, ignorant les accords passés. Le Sgen-CFDT demande que les acquis sociaux en matière de retraite pour les agents recrutés locaux soient respectés et consignés au règlement intérieur et qu'un suivi soit effectué en CT si besoin sur ces questions. L'administration s'engage à reprendre attache avec le lycée et à apporter une réponse.</i></p>
1.5	<p>Les versements des ISOE et des ISAE soulèvent des interrogations au lycée français Mermoz de Buenos Aires. Quels montants doivent être versés au personnel du premier degré et du second degré ? En effet, ces</p>	<p>Les établissements d'enseignement français, qu'ils soient en gestion directe (EGD) ou conventionnés relèvent de la circulaire n°0515 du 08/02/2017 pour la gestion de leurs personnels de droit local.</p> <p>Ainsi, l'élaboration des contrats de travail doit faire référence à des grilles de rémunération et à un règlement intérieur du travail conformément à la législation locale, comme c'est le</p>

Questions diverses relatives aux problèmes matériels et financiers

	<p>derniers n'arrivent pas à éclaircir cette question localement.</p>	<p>cas pour l'EGD de Buenos Aires. Toute référence à l'AEFE ou au droit français dans les contrats, la convention collective, le règlement intérieur ou les grilles de rémunération doit être exclue.</p> <p>De ce fait, toute référence aux primes dénommées « indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves » (ISAE) ou « indemnité de suivi et d'orientation des élèves » (ISOE) doit être exclue.</p> <p>Il n'en demeure pas moins qu'au niveau local, d'autres indemnités, propres au lycée Mermoz – et qui n'existent pas pour les personnels titulaires ou dans le droit français – existent, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les professeurs principaux : 1 heure supplémentaire (HS) (page 5 du RI) - Pour les enseignants du primaire, une indemnité spécifique (prime nivel inicial y primario) qui est réévaluée chaque année en juillet (sur la base de 600 € - correspond pour moitié à l'ISAE) - Une prime de transport <p>Le personnel de droit local bénéficie également d'une :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prime d'ancienneté, - prime BLFAJM (40% des items composant les salaires, ancienneté, heures supplémentaires, autres primes comprises) : cette prime comprend différents additionnels comme l'ISOE /l'ISAE qui ne sont pas énoncés dans la fiche de paie. - la prime d'assiduité et de ponctualité (5% de tous les items du salaire) <p>Il y a lieu d'ajouter pour conclure que si les primes ISAE /ISOE, conformément aux circulaires de l'AEFE ne figurent pas sous cette appellation dans le règlement intérieur du lycée elles existent bien historiquement dans l'établissement en étant intégrées au 40% de la prime BLFAJM, article IV – 4 du RI. (Bonification Lycée Franco-Argentin Jean Mermoz).</p>
1.6	<p>L'AEFE peut-elle informer le Comité technique sur la mise en œuvre du PAS pour les recrutés locaux imposables en France, en poste dans les EGD ?</p>	<p>Dans le cadre du passage au prélèvement à la source au 1er janvier 2019, l'Agence a été associée aux discussions menées avec l'administration fiscale par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Le cas des personnels de droit local de l'AEFE est embarqué dans celui des agents de droit local du ministère.</p> <p>Compte tenu des spécificités des deux réseaux, un mode opératoire dérogatoire a été arrêté pour les PDL et ADL : l'acompte contemporain. Il consiste en un prélèvement mensuel direct</p>

Questions diverses relatives aux problèmes matériels et financiers

		<p>sur le compte des agents imposables en France, sans intervention de l'établissement employeur.</p> <p>L'Agence et les postes diplomatiques ont communiqué aux établissements tous les éléments transmis par l'administration fiscale. Les établissements devaient en informer les agents concernés. Ils doivent continuer à transmettre annuellement à la Direction des impôts des non-résidents la liste de leurs personnels de droit local imposables en France (obligation qui s'imposait déjà avant le PAS). La Direction des impôts des non-résidents est l'interlocuteur unique des agents concernés.</p> <p>L'Agence n'a pas été interpellée sur d'éventuelles difficultés de mise en œuvre du PAS.</p>
2.1 bis	<p>Au Maroc, les agents en contrat local de nationalité française devraient pouvoir bénéficier de la rétroactivité pour la complémentaire retraite CIMR, comme leurs collègues de nationalité marocaine. Ils ont dû attendre longtemps avant d'avoir une couverture santé et retraite, puis ce n'est qu'en 2017 qu'ils ont enfin pu bénéficier d'une complémentaire. Certes, la complémentaire relève d'un choix individuel ; cependant l'employeur doit permettre d'exercer ce choix. Cette question n'a été aucunement négociée dans le cadre du dialogue social. En conséquence, nous réitérons notre demande : la rétroactivité peut-elle leur être accordée et dans quels délais ?</p>	<p>Le dialogue social qui s'est tenu a été finalisé par une Assemblée Générale le 22 juin 2017 sous la présidence du Conseiller culturel adjoint. Cette AG avait pour objectif de permettre la concertation afin de parvenir à mettre en œuvre des règles et des mesures communes et homogènes sur les cinq pôles employeurs.</p> <p>A l'issue des groupes de travail, réunis huit fois en 2017, des propositions ont été faites en Assemblée générale et ont donné lieu à prises de décisions.</p> <p>Il a ainsi été acté par les partenaires sociaux, l'extension de la complémentaire retraite CIMR à l'ensemble des salariés de droit local avec un taux d'adhésion de 6% pour la part salariale et de 7,8% pour la part patronale. La prise en charge par chaque établissement s'effectue sans rétroactivité, à compter du 01/10/2017. Cette décision a été validée par l'Agence et elle a été inscrite dans le règlement intérieur du travail.</p> <p>A l'heure actuelle la rétroactivité n'est pas envisagée.</p> <p>Il est rappelé que l'adhésion à une retraite complémentaire n'est en aucun cas obligatoire et relève d'une démarche facultative et volontaire de chaque personnel.</p> <p><i>Le Sgen-CFDT est de nouveau intervenu en séance en rappelant le long combat de ces personnels pour obtenir ces droits : sur le plan juridique, l'AEFE signale ne pouvoir agir.</i></p>