

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

N°	Énoncé	Réponse
4.3	Dans le cadre du Plan de Formation Continue pour le Personnel « PFCP » à Madagascar et de la récente mise en place de la cellule de formation, est-il envisageable de proposer des formations adéquates et en rapport à un fort besoin local aux CPE et personnels de vie scolaire en général ?	<p>A Madagascar comme dans toutes les autres zones de formation, les cellules de formation continue sont mises en place pour faire remonter les besoins de toutes les catégories de personnels, enseignants, mais également administratif ou d'éducation. Ceux-ci sont par la suite étudiés pour le choix d'un dispositif le plus adéquat en fonction de la ou des demandes de la zone.</p> <p>Dans le cadre du prochain PFCP de la zone, un regroupement des CPE et personnels de vie scolaire est prévu, pour répondre notamment aux besoins de personnels qui n'ont pas obligatoirement une culture de la vie scolaire à la française. Cette formation prendra notamment la forme d'échanges de pratiques.</p>
4.4	Concernant les graves dysfonctionnements constatés en CCPL à Abu Dhabi et à Dakar dans deux EGD concernant les recrutements locaux, l'agence est-elle intervenue spécifiquement ?	<p>L'Agence serait reconnaissante au Sgen-CFDT de l'étranger de lui apporter des précisions sur les graves dysfonctionnements constatés en CCPL à Abu Dhabi dans l'EGD concernant les recrutements locaux.</p> <p>La DRH rappelle que les commissions consultatives paritaires locales (CCPL) sont compétentes à l'égard des personnels contractuels de droit étranger employés dans les établissements d'enseignement en gestion directe (arrêté du 27 février 2007 cité en référence).</p> <p>La CCPL est consulté pour avis, sur toutes les questions d'ordre individuel concernant les personnels relevant de sa compétence</p> <ol style="list-style-type: none"> Les questions individuelles peuvent porter, notamment, sur une demande <ul style="list-style-type: none"> d'exercice à temps partiel, de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge, de révision de notation, d'évaluation ... de recrutement, de sections disciplinaires et de licenciement. La CCPL est consultée sur les questions relatives : <ul style="list-style-type: none"> aux règles et procédures de recrutement et de licenciement à l'élaboration du règlement intérieur du travail à l'établissement des modèles de contrat de travail à l'élaboration des grilles de rémunération aux accords d'établissement (règlement intérieur, convention collective, ...) <p>Concernant le lycée français Jean Mermoz à Dakar</p>

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

		<p>Concernant le poste de chargé de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Dossier à remplir + participation à un exercice de communication (exercice conçu par le service communication de l'Agence) ☑ 14 dossiers réceptionnés ☑ Les 14 candidats ont été reçus en entretien par le chef d'établissement (direct ou en visio) ☑ L'examen et le classement des candidatures ont pris en compte l'adéquation entre le profil de poste et les qualifications des candidats ☑ Le candidat classé en première position est titulaire d'une licence professionnelle « Métiers de l'information : métier du journalisme et de la presse hebdomadaire régionale » et de 13 ans d'expérience professionnelle en tant que chargé de communication <p>Concernant le poste d'assistant de scolarité</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Les compétences principales attendues pour le poste d'assistant de scolarité sont des compétences techniques (rédactionnelles, informatiques), un savoir-faire (travailler en équipe, sens de l'organisation) et un savoir-être (sens du contact et de la communication, discrétion professionnelle, disponibilité professionnelle) ☑ 69 candidatures réceptionnées ☑ L'examen minutieux des dossiers a écarté 47 candidatures ne correspondant pas au profil du poste : agent d'accueil, comptable, ingénieur aéronautique ☑ Le classement des candidatures a pris en compte l'adéquation entre le profil de poste et les qualifications des candidats ☑ Bien qu'ayant peu d'expérience du domaine scolaire, le profil de la candidature retenue justifie d'une expérience dans la gestion administrative ainsi qu'une aptitude à travailler en autonomie et dans la gestion des priorités (6 pour, 4 contre) <p>Concernant le lien entre le chef d'établissement et le Directeur régional de la compagnie Emirates (époux de la candidature recrutée pour ce poste) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ L'établissement, dans le cadre de sa participation à des projets type JIJ, fait appel à des sponsors (Compagnie Emirates, Eiffage, Air France,...)
--	--	---

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

		<p>☐ Ces entreprises, dans le cadre de ces partenariats, proposent des réductions à l'ensemble de la communauté éducative. A noter que la direction n'a pas profité de l'offre faite par la compagnie Emirates</p> <p>☐ Les relations avec le monde de l'entreprise dakarois et le lycée français de Dakar sont inévitables et nécessaires dans son quotidien et pour les élèves : forum des métiers, salon des études supérieures,... Ce positionnement oblige d'autant plus la direction à être extrêmement claire et stricte quant aux règles de recrutement, des marchés publics...</p>
4.5	<p>Le statut précaire des recrutés locaux toutes catégories professionnelles confondues et leur absence de protection juridique au sein de l'AEFE ont été mis en lumière à la suite du décès d'un élève à Madagascar. Pour le Sgen-CFDT, les personnels recrutés locaux doivent bénéficier d'une protection juridique tout comme les détachés peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle. Que va mettre en place l'agence pour protéger les agents recrutés locaux en cas de poursuites judiciaire liée à l'exercice de leur métier ?</p>	<p>La protection fonctionnelle est accordée dans des cas strictement définis par la loi. Par ailleurs, le droit pour un agent de bénéficier de la protection fonctionnelle est expressément subordonné à la condition que les faits n'aient pas le caractère d'une faute personnelle. L'Agence examine donc les demandes de protection fonctionnelle de ses agents dès lors que ces demandes existent et en application des critères fixés par la loi. Elle ne peut être accordée systématiquement.</p> <p>La demande doit être écrite, émaner de l'agent sous couvert de sa hiérarchie. Elle doit être motivée et comporter toutes précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour éclairer l'administration dans sa décision ou non d'octroi.</p> <p>Les demandes doivent être adressées au Directeur mais envoyées à la DRH. Elles sont instruites par le SAJ. Dès lors que les agents ou leur hiérarchie prennent contact avec les services, ces modalités leurs sont rappelées.</p> <p>Le Sgen-CFDT a rappelé le besoin d'une égalité de traitement entre fonctionnaires détachés et personnels recrutés localement.</p>