

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

N°	Énoncé	Réponse
1.2	Au Lycée Georges Pompidou à Dubaï, les personnels signalent des dysfonctionnements ainsi que des irrégularités au niveau du comité de gestion. Alors que la convention est en cours de renouvellement, ils s'inquiètent pour leur avenir. Pourrions-nous disposer d'un point de situation concernant cet établissement ?	<p>Les négociations concernant le renouvellement de la convention entre l'établissement et l'AEFE ont débuté en septembre 2020.</p> <p>Après des contacts préliminaires, le siège de l'AEFE n'a pas repris les échanges avec le conseil de gestion de l'établissement dans l'attente d'élections de renouvellement d'une partie de ses membres.</p> <p>De nombreux débats agitent la communauté scolaire du lycée français international Georges Pompidou dans la perspective de ces élections.</p> <p>L'AEFE, aux côtés du poste diplomatique, a rappelé à plusieurs reprises aux membres de la communauté scolaire, l'importance du dialogue social et de la tenue des instances règlementaires, dans le respect du droit local et des textes de cadrage de l'agence en matière de gestion des personnels de tout type.</p> <p>Une fois le conseil de gestion renouvelé, l'AEFE pourra reprendre les discussions autour de la convention.</p>
1.8	Combien d'enfants d'expatriés de moins de 3 ans ? de plus de 18 ans sont scolarisés dans le réseau ? Combien d'enfants de personnels détachés sont non scolarisés dans le réseau ?	L'AEFE ne dispose pas des données permettant de répondre à la question relative à la scolarisation des enfants des personnels détachés dans le réseau ou non. Les autres données feront l'objet d'une étude lorsque sera analysée la rémunération des expatriés.
1.9	Certain-es agent-es en traitement médical en France ne peuvent rejoindre leur poste en raison de la fermeture des frontières. L'Agence, au regard de la crise sanitaire, pourra-t-elle, s'il y a lieu, autoriser le télétravail pour que les agent-es concerné-es ne soient pas remis-es à disposition de leur administration d'origine au bout de 6 mois ?	<p>Un agent placé en arrêt maladie ne peut exercer d'activité professionnelle, même à distance. Sa situation administrative est régie par l'article 15 du décret 2002-22 modifié qui prévoit que « l'agent, qui en raison de son état de santé, ne peut reprendre son service après cent quatre-vingts jours de congé de maladie, est remis à la disposition de son administration d'origine et, éventuellement rapatrié, s'il était expatrié. »</p> <p>Les demandes d'enseignement à distance depuis la France des personnels qui ne sont pas en arrêt maladie et qui ne peuvent rejoindre leur poste en raison de la fermeture des frontières (y compris via des vols spéciaux) sont traitées au cas par cas, au regard de la circulaire AEFE 1487 relative aux autorisations d'absence et de l'organisation de l'enseignement dans l'établissement concerné.</p>
1.10	Les personnels de l'AEFE bénéficient-ils bien d'une accélération de carrière à hauteur de 30% des effectifs AEFE ? Dans ce cadre, pourrions-nous disposer de données genrées à l'AEFE ? Pourrions-nous disposer de données genrées exprimées en pourcentage sur l'accès à la hors-classe dans le réseau AEFE comparées à celles de l'Éducation nationale ?	<p>A titre liminaire, il convient de préciser que l'AEFE dispose de peu ou pas d'informations concernant les taux de promotion des personnels du ministère de l'éducation nationale, et ne peut donc faire de comparaison.</p> <p>S'agissant des personnels enseignants du 1er degré, le nombre de promotions de grade est notifié à chaque académie par le MENJ. Il appartient ensuite aux recteurs de répartir ce contingent entre les départements. Ce sont les IA-DASEN qui examinent les dossiers des personnels affectés dans leur département, y compris ceux des détachés. Le MENJ n'a donc pas compétence au niveau de l'avancement des personnels enseignants du 1er degré.</p> <p>L'avis de l'AEFE est recueilli uniquement pour les personnels qui n'ont pas eu d'appréciation de leur valeur professionnelle issue du troisième rendez-vous de carrière ou lors des campagnes d'accès au grade de la hors classe antérieures. Pour l'avancement au grade de la hors classe du corps des professeurs des écoles, les données sont les suivantes :</p> <p>- pour l'avancement de l'année 2019 : 33 dossiers ont été remontés par les IA-DASEN pour lesquels l'AEFE a dû émettre un avis, dont 19 hommes (58%) et 14 femmes (42%). Toutefois, pour ces personnels éligibles, nous n'avons eu aucun retour quant à leur inscription au tableau d'avancement.</p>

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

		<p>- pour l'avancement de l'année 2020 : 13 dossiers ont été remontés par les IA-DASEN pour lesquels l'AEFE a dû émettre un avis, dont 3 hommes (23%) et 10 femmes (77%). Toutefois, pour ces personnels éligibles, nous n'avons eu aucun retour quant à leur inscription au tableau d'avancement.</p> <p>A titre liminaire, il convient de préciser que l'AEFE dispose de peu ou pas d'informations concernant les taux de promotion des personnels du ministère de l'éducation nationale, et ne peut donc faire de comparaison.</p> <p>S'agissant des personnels enseignants du 1er degré, le nombre de promotions de grade est notifié à chaque académie par le MENJ. Il appartient ensuite aux recteurs de répartir ce contingent entre les départements. Ce sont les IA-DASEN qui examinent les dossiers des personnels affectés dans leur département, y compris ceux des détachés. Le MENJ n'a donc pas compétence au niveau de l'avancement des personnels enseignants du 1er degré.</p> <p>L'avis de l'AEFE est recueilli uniquement pour les personnels qui n'ont pas eu d'appréciation de leur valeur professionnelle issue du troisième rendez-vous de carrière ou lors des campagnes d'accès au grade de la hors classe antérieures. Pour l'avancement au grade de la hors classe du corps des professeurs des écoles, les données sont les suivantes :</p> <p>- pour l'avancement de l'année 2019 : 33 dossiers ont été remontés par les IA-DASEN pour lesquels l'AEFE a dû émettre un avis, dont 19 hommes (58%) et 14 femmes (42%). Toutefois, pour ces personnels éligibles, nous n'avons eu aucun retour quant à leur inscription au tableau d'avancement.</p> <p>- pour l'avancement de l'année 2020 : 13 dossiers ont été remontés par les IA-DASEN pour lesquels l'AEFE a dû émettre un avis, dont 3 hommes (23%) et 10 femmes (77%). Toutefois, pour ces personnels éligibles, nous n'avons eu aucun retour quant à leur inscription au tableau d'avancement.</p>
<p>1.11</p>	<p>Les personnels recrutés locaux des EGD bénéficient de la protection fonctionnelle. Cette information ne semble pas pleinement diffusée auprès de ces établissements. L'AEFE envisage-t-elle de communiquer sur ce point ?</p>	<p>La protection fonctionnelle peut être accordée aux personnels recrutés à l'étranger sous contrat de droit local dans un établissement en gestion directe en application de la jurisprudence du Conseil d'Etat.</p> <p>Toutefois, cette protection n'est possible comme pour tout autre agent que si les conditions suivantes sont cumulativement réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il doit exister un lien étroit entre le préjudice et l'exercice des fonctions, - L'agent ne doit pas avoir commis de faute personnelle, même dans le cadre du service ; dans une telle situation, le droit à protection de l'intéressé disparaît. <p>Une note sera préparée par le service des affaires juridiques de l'Agence prenant en compte cette évolution jurisprudentielle ainsi que les dispositions de la circulaire du Ministère de la transformation et de la fonction publiques du 2 novembre 2020 venant renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions. Elle sera prochainement envoyée aux chefs d'établissements des EGD.</p>
<p>1.12</p>	<p>Peut-on avoir une cartographie précise, à l'échelle du réseau, de la consommation des ETP des personnels recrutés locaux dans les EGD ?</p>	<p>La moyenne des ETP consommés sur l'année 2020 dans l'ensemble des EGD est la suivante, par catégorie de personnel :</p>

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

			janv.-20	sept.-20	déc.-20	Moyenne ETP 2020	Part dans le total
		Consommation ETP					
		Enseignant premier degré	859,38	877,80	876,19	865,33	19,04%
		Enseignant secondaire et doc	1 421,61	1 493,04	1 492,65	1 447,49	31,86%
		Enseignant	2 280,99	2 370,84	2 368,84	2 312,82	50,90%
		Administratif vie scolaire et santé	1 080,17	1 076,24	1 085,81	1 081,98	23,81%
		Ouvriers, services et aides maternelles	1 153,62	1 137,63	1 144,11	1 149,00	25,29%
		Non enseignant	2 233,79	2 213,87	2 229,92	2 230,98	49,10%
		TOTAL	4 514,78	4 584,71	4 598,76	4 543,80	100,00%
		Sont précisées, pour indication, les valeurs des mois de janvier, septembre et décembre. La moyenne est calculée sur l'ensemble des 12 mois.					
1.13	À Madagascar, des AED sont vacataires depuis 7 voire 10 ans pour certain-es. Leurs emplois semblent donc répondre à un besoin avéré, durable et supérieur à un mi-temps. Toutefois ces postes ne peuvent être pérennisés en raison d'un plafond des ETP limités par l'AEFE même si la prise en charge financière relève à 100% d'un financement local. L'Agence peut-elle mettre fin à cette précarisation durable de personnels oeuvrant pleinement au bon fonctionnement de l'EGD de Tananarive et également se mettre en conformité avec le droit local ?	<p>Le modèle de CDD AED de 6 ans en France ne peut être mis en place à Madagascar, le droit malgache prévoit des CDD avec obligation de transformation en CDI après 2 ans.</p> <p>Au lycée français de Tananarive, un groupe de travail a été initié pour mettre en phase les besoins du service, le droit du travail malgache et les documents GRH comme le Guide AEFE des personnels de droit local, le Règlement Intérieur et la Convention Collective, qui est en cours de rédaction ; une première réunion a eu lieu le 19 novembre dernier.</p> <p>Le groupe de travail a convenu de la nécessité d'un appui juridique par des professionnels en capacité d'accompagner la direction et les membres du groupe de travail et s'assurer que tout est en conformité avec les règles locales.</p> <p>Dans ce contexte, il est prématuré de revoir le plafond d'emplois de l'EGD tant que la réflexion n'est pas aboutie.</p>					
1.14	Congé de proche aidant-e : l'AEFE envisage-t-elle bientôt de permettre aux agent-es de bénéficier d'un congé de proche aidant-e ?	<p>La circulaire AEFE n°1487 du 4 juillet 2017 relative aux autorisations d'absence prévoit plusieurs autorisations d'absence facultatives pour accompagner un proche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables pour maladie très grave du conjoint, partenaire PACS, des père, mère, enfant, sans retenue sur rémunération - une autorisation d'absence pour convenances personnelles liée à l'état de santé de l'enfant, pour les enfants de moins de 16 ans ou handicapé, dans la limite de 36 jours ouvrés sur une période de 3 années scolaires, avec retenue sur rémunération - une autorisation d'absence pour convenances personnelles liée à l'état de santé d'un membre de la famille, pour les père, mère, enfant, conjoint, partenaire de pacs, dans la limite d'un mois, avec retenue sur rémunération. 					

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

		<p>Le congé de proche aidant-e instauré par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. Sa durée est fixée à 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné. L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant versée par la caisse d'allocations familiales. À la fin du congé, l'agent est réintégré sur son poste.</p>
<p>1.15</p>	<p>La circulaire n° 1487 du 4 juillet 2017 prévoit la possibilité d'accorder une autorisation d'absence liée à l'état de santé d'un membre de la famille avec retenue de salaire. Sa durée est d'un mois maximum. Les modalités sont restrictives par rapport aux possibilités ouvertes par le congé de solidarité familiale pour les agents publics. L'AEFE peut-elle envisager la mise en place du congé de solidarité familiale pour ses agent-es ou à tout le moins modifier en conséquence la circulaire n°1487 ?</p>	<p>La circulaire AEFE n°1487 du 4 juillet 2017 relative aux autorisations d'absence prévoit plusieurs autorisations d'absence facultatives pour accompagner un proche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables pour maladie très grave du conjoint, partenaire PACS, des père, mère, enfant, sans retenue sur rémunération - une autorisation d'absence pour convenances personnelles liée à l'état de santé de l'enfant, pour les enfants de moins de 16 ans ou handicapé, dans la limite de 36 jours ouvrés sur une période de 3 années scolaires, avec retenue sur rémunération - une autorisation d'absence pour convenances personnelles liée à l'état de santé d'un membre de la famille, pour les père, mère, enfant, conjoint, partenaire de pacs, dans la limite d'un mois, avec retenue sur rémunération. <p>Le congé de solidarité familiale institué par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 permet quant à lui à un agent public de rester auprès d'un proche en fin de vie (atteint d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable). La personne accompagnée doit être un ascendant, un descendant, un frère, une soeur ou une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.</p> <p>Ce congé peut être accordé pour une période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois ou par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois, ou sous forme d'un temps partiel pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.</p> <p>Ce congé est non rémunéré. Toutefois, l'agent peut demander à bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.</p> <p>Au regard des conditions de ce congé de solidarité familiale, une réflexion doit être menée pour évaluer les possibilités de transposition et notamment l'éligibilité des agents affectés à l'étranger à l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie. Un élargissement des règles de l'autorisation d'absence pour convenances personnelles liée à l'état de santé d'un membre de la famille peut également être étudié.</p>
<p>1.16</p>	<p>Peut-on obtenir une étude comparée du mouvement 2019 et 2020 dans le premier et second degré : nombre de nouveaux-elles entrant-es, nombre de mouvements au sein du réseau, nombre de refus de détachement initiaux, nombre de refus de détachement pour</p>	<p>À titre liminaire, il convient de rappeler qu'il n'y a pas de mouvement pour les résidents au sein du réseau, il s'agit d'un recrutement sur un nouveau contrat.</p> <p>La DRH ne dispose pas des informations demandées dans le logiciel de suivi des demandes détachement. Les données suivantes s'en rapprochent :</p>

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

	<p>les TNR, nombre de refus de détachement en cas de mouvement au sein du réseau ?</p>	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">2019</th> <th colspan="2">2020</th> </tr> <tr> <th></th> <th>1er degré</th> <th>2nd degré</th> <th>1er degré</th> <th>2nd degré</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Nombre de candidats en position de détachement</i></td> <td>25</td> <td>75</td> <td>41</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td><i>Nombre de candidats en activité en France</i></td> <td>55</td> <td>145</td> <td>55</td> <td>148</td> </tr> <tr> <td><i>Nombre de candidats ayant eu un refus, en activité en France</i></td> <td>29</td> <td>7</td> <td>35</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td><i>Nombre de candidats ayant eu un refus, exerçant à l'étranger (tous statuts confondus)</i></td> <td>22</td> <td>3</td> <td>28</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		2019		2020			1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré	<i>Nombre de candidats en position de détachement</i>	25	75	41	72	<i>Nombre de candidats en activité en France</i>	55	145	55	148	<i>Nombre de candidats ayant eu un refus, en activité en France</i>	29	7	35	2	<i>Nombre de candidats ayant eu un refus, exerçant à l'étranger (tous statuts confondus)</i>	22	3	28	3
	2019		2020																													
	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré																												
<i>Nombre de candidats en position de détachement</i>	25	75	41	72																												
<i>Nombre de candidats en activité en France</i>	55	145	55	148																												
<i>Nombre de candidats ayant eu un refus, en activité en France</i>	29	7	35	2																												
<i>Nombre de candidats ayant eu un refus, exerçant à l'étranger (tous statuts confondus)</i>	22	3	28	3																												
<p>1.17</p>	<p>Quand l'AEFE compte-t-elle achever la dématérialisation des dossiers de candidature des résident-es dans le monde entier ? Un état des lieux peut-il être communiqué ?</p>	<p>A titre liminaire, il convient de rappeler que l'application AGIRR actuellement utilisée dans 30 pays du réseau n'est pas une application de dématérialisation mais un logiciel d'aide à la saisie et à l'étude des dossiers. Une large part des opérations de recrutement incombe encore directement au chef d'établissement, principal interlocuteur des personnels, ainsi qu'au SCAC. Certains pays organisent localement la transmission par voie électronique du dossier de candidature. La mise en place d'une solution de dématérialisation globale des dossiers de résidents pour le monde entier n'est pas envisagée à court terme de façon centralisée par l'AEFE.</p>																														
<p>1.18</p>	<p>L'AEFE réfléchit-elle à une évolution du statut des personnels détachés ? Quelles sont ses pistes ?</p>	<p>L'AEFE ne manquera pas de tenir, les organisations syndicales informées, dans le cadre du dialogue social, dès lors qu'elle entamera sa réflexion sur l'évolution du statut des personnels détachés pour exercer des missions à l'étranger dans le cadre du réseau de l'Agence.</p>																														
<p>1.19</p>	<p>Les personnels résidents à recrutement différé sont placés trois mois en contrat local. Combien d'équivalent temps plein de résidents sont-ils ainsi économisés ? Les personnels en poste au Lycée Victor Hugo en Bulgarie s'émeuvent de l'annonce d'évolutions qui sembleraient s'écarter de la convention qui lie l'établissement à l'AEFE. L'AEFE peut-elle faire un point de situation concernant cet établissement ?</p>	<p>Chaque année l'Agence recrute entre 250 et 300 résidents à recrutement différé sur environ 500 à 600 résidents recrutés. Le nombre d'équivalent temps plein de résidents correspondant à la période de résidentialisation varie chaque année en fonction du nombre de résidents à recrutement différé recrutés. Pour 2020, le nombre d'équivalent temps plein de résidents lié au recrutement différé est de 65,79.</p>																														
<p>1.20</p>	<p>Les personnels en poste au Lycée Victor Hugo en Bulgarie s'émeuvent de l'annonce d'évolutions qui sembleraient s'écarter de la convention qui lie l'établissement à l'AEFE. L'AEFE peut-elle faire un point de situation concernant cet établissement ?</p>	<p>Le Lycée Victor Hugo de Sofia est actuellement lié à l'AEFE par une convention datant de 2002. Le nouveau modèle voté par le conseil d'administration de l'AEFE en 2015 (modifié en 2019 pour l'article 12 l'article sur la durée de validité de la convention) a été proposé au conseil de gestion de l'établissement. Depuis deux ans des discussions avec le comité de gestion par l'intermédiaire de la cheffe d'établissement ont été menées. Elles n'ont malheureusement pas abouti à ce jour. Les changements fréquents relatifs à la composition du comité de gestion n'ont pas permis la finalisation de cette convention.</p>																														

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

		<p>Une nouvelle présidente de comité de gestion a récemment été élue. Des discussions ont été engagées afin de trouver un accord quant à la signature de ce document. La validation de ce document se fera après l'accord de toutes les parties concernées et en respectant les différents articles régissant cette convention.</p>
--	--	---