

N°	Énoncé	Réponse
2.2	<p>a) Prime d'équipement : Les personnels des écoles françaises à l'étranger toucheront-ils la prime d'équipement informatique de 150 euros qui sera versée par le MENJS dès janvier 2021 ? b) Suivi de CT: Le MENJS a annoncé une prime d'équipement informatique d'un montant de 150€ nets. Quand et comment cette prime sera-t-elle transposée à l'AEFE ? L'UNSA-Education demande que cette question en suivi de CT soit mise en lien avec la question diverse 2.6 du CT de juin 2020. c) Quand la prime d'équipement informatique à l'instar de la prime envisagée par le MEN prévoyant l'attribution d'un montant de 150 euros et annoncée par le ministre Blanquer par voie de presse pourra-t-elle être mise en oeuvre à l'AEFE ? d) Le MENJ met actuellement en place les projets de décret et d'arrêté créant une prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants et aux psychologues de l'Education nationale. Pouvons-nous connaître le calendrier et la méthode qui sera mise en place par l'Agence pour l'application de ces textes dans le réseau ?</p>	<p>Suite à l'annonce du MENJ, une réflexion s'impose pour déterminer le coût d'une telle prime au niveau de l'AEFE. L'Agence devra au regard de son budget et de ses tutelles s'assurer de la faisabilité de la transposition de cette prime informatique.</p>
2.3	<p>Les personnels du Lycée français Charles de Gaulle à Londres s'inquiètent des difficultés financières de l'établissement et de son impact sur les recrutés locaux. Quelles sont les perspectives pour cet établissement destinées à sécuriser les personnels dans leur emploi ?</p>	<p>À la rentrée de septembre 2018, l'établissement avait constaté que les effectifs étaient significativement inférieurs aux prévisions. Le différentiel, 130 élèves, avait conduit la structure au seuil des 3500 élèves.</p> <p>L'établissement a mobilisé ses ressources humaines de manière à lancer des campagnes de communication, organiser des journées portes ouvertes afin d'expliquer que, contrairement aux représentations construites depuis 15 ans, il est devenu possible d'avoir une place pour son enfant au LFCG.</p> <p>A la rentrée 2019 et à la rentrée 2020, force est de constater que les effectifs ne bougent guère : 3500 élèves environ, avec un « taux de remplissage » pour le secondaire de 29 à 30 élèves par classe et moins important au primaire. La structure du premier degré reposant sur 4 écoles installées sur 4 sites, son optimisation est rendue plus complexe.</p> <p>Un levier, spécifique du premier degré a été activé : la constitution de classes de double niveau. Cet outil peut permettre une meilleure structuration. Il nécessite cependant d'assurer envers les parents une communication rigoureuse et complète afin de les rassurer sur l'efficacité de ces dispositions.</p> <p>L'autre levier concerne l'ensemble de la structure et la stratégie de développement de l'établissement afin de le rendre le plus attractif possible. En concertation avec les parents d'élèves et les personnels, dans le cadre des instances, la réflexion est menée afin de mettre en cohérence les projets de l'établissement et ses ressources. Cette réflexion intègre notamment les aspects financiers pour permettre</p>

		d'adapter les ressources aux projets, et prendre en compte les charges de l'établissement, notamment sa masse salariale. Quoique limitée, la limitation des dépenses de fonctionnement fait également partie de cette équation. De plus, l'établissement continue à mener une politique de communication forte (campagnes de communication et des opérations portes ouvertes) pour attirer de nouveaux publics d'élèves.
2.4	Au Maroc, quelques personnels ne peuvent toucher l'avantage familial du fait de la perception d'une prestation dérisoire par leur conjoint (12 euros par enfant). Celui-ci ne peut selon la législation locale renoncer à cette prestation. Cette situation dure depuis des années, l'AEFE pourrait-elle proposer une solution permettant aux agents de bénéficier de leur droit dans le respect de la légalité ?	A ce jour, le décret 2002-22 du 4 janvier 2002, précise dans son article 4 B alinéa e) que « <i>l'avantage familial est exclusif, au titre des mêmes enfants, de la perception d'avantages de même nature ou de la prise en charge des frais de scolarité accordés par l'employeur (...)</i> ». Cette règle est valable quel que soit le montant perçu auprès des employeurs locaux. Une solution sera à rechercher dans le cadre d'une réflexion sur la rémunération des résidents.
2.5	Les personnels doivent payer les droits de première inscription dans un établissement AEFE pour leur enfant. Le montant qui leur est versé en compensation est calculé au mois suivant les 3 ans de l'enfant pour les personnels résidents. Or le montant des DPI a augmenté considérablement cette année au Maroc et les personnels doivent déboursier 670 € sans compensation. L'AEFE pourrait-elle régulariser les versements compensatoires de DPI ?	Conformément à l'arrêté du 5 février 2008 modifié pris en application du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger, la somme correspondant aux droits de première inscription « est servie, en totalité, au titre de chaque enfant à charge âgé d'au moins trois ans à la date d'affectation de l'agent résident ou, au cours de cette affectation, le mois suivant le troisième anniversaire de chaque enfant à charge. » L'augmentation des droits de première inscription (DPI) au Maroc a été prise en compte dans le nouveau barème issu de l'arrêté du 16 novembre 2020 paru au journal officiel du 20 novembre 2020. Ces droits sont ainsi augmentés de 57% pour le Maroc, passant de 1375€ à 2160€. Le nouveau barème prenant effet au 1er septembre 2020, une régularisation va être opérée pour les DPI versés depuis cette date. Elle devrait intervenir sur la paie de janvier 2021.
2.6	Les établissements qui reçoivent des subventions risquent-ils de voir l'avantage familial diminué ?	L'avantage familial prévu à l'article 4 B (e) du décret n°2002-22 au bénéfice des personnels résidents est destiné à prendre en compte les charges de famille des agents. Le montant de cet avantage familial est déterminé par pays et zone de résidence de l'agent en fonction de l'âge des enfants, par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires étrangères et du budget. Cet arrêté fait l'objet d'une révision annuelle. L'avantage familial ne peut en tout état de cause être inférieur, par enfant, aux montants des frais de scolarité rapportés à des tranches d'âge, correspondant à ceux des établissements français d'enseignement primaire et secondaire de référence au sein du pays ou de la zone d'affectation des agents. La fixation de son montant ne dépend donc d'aucune manière des subventions reçues par les établissements. Autrement dit, subventions reçues par les établissements n'ont aucune incidence sur les variations de l'avantage familial.
2.7	Certains personnels résidents à recrutement différé vont passer plus de trois mois en disponibilité compte tenu des difficultés à rejoindre le pays d'affectation : une compensation financière pour le manque à gagner par rapport à une situation normale est-elle envisagée pour la rémunération et la pension civile ?	Les résidents à recrutement différé sont, par définition, en position de disponibilité et rémunérés sur la base d'un contrat de droit local négocié avec leur établissement. La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et à la retraite. Toutefois, si l'agent exerce une activité professionnelle rémunérée pendant la période de disponibilité, il peut acquérir des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité. Si la réglementation a récemment évolué pour prendre en compte certaines disponibilités pour l'avancement, ce n'est pas le cas pour la retraite.

		<p>Au demeurant, il convient de souligner que la gestion de la disponibilité et la question des retraites sont du ressort de l'administration d'origine et non de l'AEFE.</p> <p>Aussi, une compensation financière pour la rémunération et la pension civile ne sont pas envisageables.</p>
2.8	<p>Une prime de 1000 € a été mise en place en France ou pour les agent-es de l'étranger régi-es par le décret de 1967 pour les personnels qui ont connu une surcharge de travail liée à la Covid-19. Quand cette prime sera-t-elle proposée aux personnels de l'AEFE, dans le réseau comme dans les services centraux, qui ont eux aussi subi une forte surcharge de travail ?</p>	<p>Au regard des particularités liées à l'emploi des personnels fonctionnaires dans les établissements EGD et conventionnés du réseau, la mise en oeuvre du versement d'une prime exceptionnelle liée à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire pourrait créer des distorsions, voire des disparités avec les personnels de droit local. C'est pour cette raison que l'Agence ne souhaite pas introduire ce dispositif que le contexte budgétaire contraint de l'Agence ne permet pas en tout état de cause d'envisager.</p>
2.9	<p>Quelle est la répartition de la masse salariale globale respective des personnels expatriés et résidents selon les types de fonctions : enseignant-es et personnels d'éducation (avec différenciation des directeur-rices d'école), personnels d'inspection et d'encadrement (chef-fes d'établissement et adjoint-es, DAF) ?</p>	<p>La prévision de la masse salariale pour l'année 2020 s'établit comme suit :</p>

		Prevision masse salariale 2020 par catégories d'emplois		
		Expatriés	TOTAL	%
		Personnels de direction	47 384 261	32,5%
		Enseignants (EEMCP2, CPE, faisant fonction adjt)	43 466 157	29,8%
		Directeurs d'école 1er degré, EMFE, CPAIEN	37 808 239	25,9%
		Agents comptables, DAF, SG..	14 197 591	9,7%
		Inspecteurs EN	2 994 768	2,1%
		TOTAL	145 851 016	100%
		Résidents	TOTAL	%
		Enseignants 2nd degré	286 982 488	64,5%
		Enseignants 1er degré	156 592 439	35,1%
		Résidents administratifs (DAF, administratifs)	1 697 899	0,4%
		TOTAL	445 272 826	100%
2.10	À quel montant correspondrait la baisse d'un groupe d'IRE pour tous les directeurs d'écoles ? pour les enseignants, les chefs d'établissement, les DAF ?	L'AEFE n'a, à ce jour, pas connaissance d'une modification de l'arrêté interministériel fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire, il est en conséquence, impossible de répondre à la question posée.		
2.11	Combien d'enfants ouvrent droit à l'avantage familial, combien d'enfants ouvrent droit aux majorations familiales ?	En 2020, ouvrent potentiellement droit à l'avantage familial 4506 enfants et aux majorations familiales 782 d'enfants. <i>(date d'extraction MAGÉ 01/09/2020)</i>		
2.12	Dans le cadre des prises de fonction des personnels résidents à recrutement différé, l'Agence dispose-t-elle d'une visibilité sur les aides accordées par les établissements à ces	L'Agence n'a pas connaissance des aides qui pourraient être accordées aux personnels résidents à recrutement différé dans le cadre de leur prise de fonction en tant que contractuels de droit local.		

Questions diverses relatives aux problèmes matériels et financiers

	personnels ? D'un état des lieux de ces avantages ?	En tout état de cause, ces aides, lorsqu'elles existent, relèvent de la politique propre des établissements et sont, à ce titre, susceptibles de varier d'un pays et d'un établissement à l'autre en fonction des contraintes qui sont les leurs, des choix qu'ils opèrent en termes d'attractivité comme de leurs capacités financières.
2.13	Où en sont les discussions sur les retranscriptions à l'AEFE de primes versées aux personnels de l'éducation nationale en position d'activité ?	La situation de l'Agence sur les retranscriptions à l'AEFE de primes versées aux personnels de l'éducation nationale en position d'activité n'a pas évolué, ces dernières n'étant toujours pas possibles, du fait de l'impact budgétaire.