

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

N°	Énoncé	Réponse
1.8	<p>Les personnels du Lycée Charles de Gaulle de Londres s'inquiètent de l'application des règles de protection sanitaires pour les personnels de santé fragile. Ces règles peuvent-elles être précisées ? Les règlements sanitaires conformes à la législation britannique peuvent-ils être publiés sur le site de l'établissement ?</p>	<p>Le lycée Charles de Gaulle de Londres est actuellement en distanciel. La DRH communique régulièrement avec les établissements sur les règles sanitaires et leurs évolutions.</p> <p>La réglementation sur les personnels vulnérables est actuellement définie au regard du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.</p> <p>Pour être considéré comme personne vulnérable, et bénéficier d'une autorisation d'absence ou de chômage partiel, ce décret retient 3 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Premièrement, il faut être atteint d'une des pathologies listées ; - Deuxièmement, il faut ne pas avoir la possibilité de recourir totalement au télétravail ; - Troisièmement, il faut ne pas pouvoir bénéficier des mesures de protection renforcées (isolement du poste de travail, gestes barrières, absence ou limitation du partage du poste de travail, nettoyage et désinfection, mise à disposition de masques...) <p>Les personnes réunissant ces 3 conditions (pathologie ou situation inscrite dans la liste, recours au travail à distance impossible et mesures de protection insuffisantes), peuvent alors remettre à l'employeur un certificat d'isolement établi par votre médecin.</p> <p>Par ailleurs, il est à noter que pour les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable, dans la fonction publique, il n'est plus possible d'être placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) depuis le 31 août 2020. Si le télétravail est impossible, l'employeur doit assurer une protection complémentaire, notamment par la mise à disposition d'un masque chirurgical à porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels ou encore l'aménagement du poste de travail.</p> <p><u>Application AEFE :</u></p> <p>Pour les personnes vulnérables : le télétravail ou l'enseignement à distance est privilégié, lorsqu'il n'est pas possible, les agents sont placés en autorisation spéciale d'absence, sur présentation d'un certificat d'isolement délivré par un médecin. L'agence se doit de se conformer à la réglementation, il convient également de tenir compte des consignes sanitaires locales. C'est en application de ces 2 principes que chaque situation individuelle sera étudiée.</p> <p>Pour les agents partageant le même domicile qu'une personne vulnérable : le télétravail ou enseignement à distance doit être favorisé autant que possible.</p> <p>L'Agence ne peut faire des préconisations que sur les règles sanitaires françaises. Il appartient à chaque établissement de confronter et compléter le cas échéant, ces recommandations françaises aux règles locales</p>

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

1.9 bis	Certains personnels n'ont pas pu voir leurs familles depuis l'an dernier et n'envisagent pas de passer un deuxième été sans rapprochement familial. Que compte faire l'AEFE s'il n'y a pas de vols réguliers proposés ? Quelles sont les démarches pour éventuellement prendre les vols spéciaux ?	L'Agence n'est pas en capacité de prévoir l'évolution de la pandémie à ce jour. L'Agence, comme elle l'a fait depuis le début de la crise sanitaire, accompagnera au mieux les collègues du réseau avec le MEAE et les postes diplomatiques.
1.11	Les personnels recrutés localement, surtout quand ils sont français, méconnaissent souvent le droit du travail local. L'Agence pourrait-elle préconiser aux établissements une information annuelle sur ce sujet faite par un juriste compétent ?	Les règlements intérieurs des établissements reprennent les principales dispositions du droit du travail local. Ces documents assurent un premier niveau d'information générale aux personnels de droit local sur leurs droits et leurs devoirs. Les équipes de gestion des établissements sont également disponibles pour renseigner les personnels afin de leur apporter des précisions au cas par cas. Cette information annuelle, fait partie de la réunion d'accueil des nouveaux personnels. Enfin, les organisations syndicales locales peuvent être consultées pour apporter toute précision utile aux personnels.
1.12	A la suite de la mise en place en France d'une politique de tests en établissement, l'agence va-t-elle inciter l'ensemble du réseau, en lien avec les SCAC, à prendre en charge les tests pour les personnels ?	La politique de tests dépend de la réglementation locale et se mettra en place si besoin sous l'autorité du poste diplomatique. Certains établissements qui y sont confrontés prennent en charge ces tests.
1.13	Il arrive qu'un problème de transmission entre le MENJ et l'AEFE retarde la prise en compte des arrêtés de promotion d'échelon aux services de l'agence gérant les paies. Est-il possible de fluidifier davantage le processus afin d'éviter les retards de paiement ?	La prise en compte des arrêtés de promotion d'échelon se fait dès leur réception, en fonction du calendrier de la paie, avec effet rétroactif. Les agents ont par ailleurs la possibilité et y sont vivement invités, d'envoyer leurs arrêtés à leurs gestionnaires. La prise des arrêtés de promotion et leur transmission dépendent du MENJ et non de l'Agence qui relance le ministère régulièrement notamment au moment des campagnes de rendez-vous de carrière.

Questions diverses relatives à la gestion des personnels

1.14	Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 fixe la liste des personnes considérées particulièrement "vulnérables" et leur situation au travail. Elle est augmentée notamment d'affections dégénératives (Parkinson, sclérose en plaque...). Le décret instaure une condition pour que les pathologies retenues génèrent le placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) : il faut que la sécurité sanitaire des personnes concernées ne soit pas garantie sur leur lieu de travail et que le télétravail intégral ne soit pas possible. En l'absence de décret spécifique qui fixerait une autre date, c'est la date du 31 décembre 2021 évoquée par l'ordonnance du 21 décembre 2020 qui fait foi. Quelle information en a été faite aux directions d'établissement et aux personnels en général ?	<p>La réglementation sur les personnes vulnérables a évolué à plusieurs reprises depuis le début de la pandémie. Les chefs d'établissement ont été tenus informés via les lettres DRH. Par ailleurs, la DRH se tient à disposition des personnels et établissements pour toute question relative à la vulnérabilité.</p> <p><u>Application AEFE :</u></p> <p>Pour les personnes vulnérables : le télétravail ou l'enseignement à distance est privilégié, lorsqu'il n'est pas possible, les agents sont placés en autorisation spéciale d'absence, sur présentation d'un certificat d'isolement délivré par un médecin. L'agence se doit de se conformer à la réglementation, il convient également de tenir compte des consignes sanitaires locales. C'est en application de ces 2 principes que chaque situation individuelle est étudiée.</p> <p>Pour les agents partageant le même domicile qu'une personne vulnérable : le télétravail ou enseignement à distance doit être favorisé autant que possible.</p>
1.15	En Belgique, les protocoles sanitaires gérés par la direction de l'établissement ont été une des raisons de la grève de cette semaine. Comment l'AEFE peut-elle s'assurer que les règles sanitaires du pays d'accueil sont bien respectées ?	A la connaissance de l'AEFE, le préavis de grève prévu le 28 janvier a été levé suite au dialogue social qui a été mené en présence du COCAC et de l'ACE. L'AEFE d'une manière générale s'assure que le protocole sanitaire a bien été réalisé dans chaque établissement, en lien avec l'Ambassade. Le poste diplomatique décide en dernier recours de l'ouverture ou de la fermeture de l'établissement en s'appuyant sur le cadre défini par les autorités du pays d'accueil.
1.16	L'avantage familial a baissé dans plusieurs établissements. Cet avantage ne saurait être inférieur aux frais de scolarité. Quelle action sera mise en place par l'agence pour le garantir ?	Un groupe de travail est programmé en mars pour évoquer la rémunération des résidents. Seront évoqués les évolutions possibles sur l'avantage familial et l'ISVL.
1.17	Dans le cadre de l'enseignement en distanciel avec fermeture des écoles, les personnels doivent télétravailler et s'occuper de leurs enfants sans compensation financière ni organisation pour leur garde. Des systèmes d'accueil de ces enfants dans les établissements (quand c'est autorisé) ou tout autre moyen négocié peuvent-ils être préconisés par l'Agence ?	<p>Il n'appartient pas à l'Agence ni aux établissements d'organiser ou de prendre en charge la garde des enfants placés en distanciel du fait des fermetures d'école et dont les parents, enseignants étant en enseignement à distance, doivent s'occuper.</p> <p>L'Agence ne peut préconiser la mise en place de système d'accueil des enfants dans les établissements, dispositif qui ne paraît pas être en adéquation avec la mise en œuvre des protocoles sanitaires et des réglementations locales dont le but est de limiter le nombre d'élèves présents au même moment dans un même lieu mais aussi de limiter les contacts de chaque élève.</p> <p>En revanche, l'Agence a préconisé aux établissements d'examiner au cas par cas pour les personnels qui connaîtraient d'importantes difficultés, les possibilités éventuelles d'aménagement d'emploi du temps, d'allègement d'enseignement à distance. Elle a également rappelé la possibilité, en dernier recours, du placement d'un des parents en autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant.</p>