RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aefe
Agence pour l'enseignement français à l'étranger

852.

Lycée Français de Tananarive

DECISION N°LFT/05/2024

Relative aux conditions de rémunération des personnels en contrat local

La directrice générale de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger,
Vu le Code de l'Education et notamment ses articles D.452-1 et D.452-11 ;
Vu le rapport d'opportunité de la cheffe d'établissement présenté au conseil d'établissement du 25/06/2024,

Décide :

Article premier : Catégories de personnels – grilles de rémunération et indemnités
Les différentes catégories de personnels sont inchangées.
Les grilles de rémunération et accessoires évoluent selon l'article 2 ci-dessous.
Les catégories de personnels, grilles et indemnités sont détaillées en annexe 1.

Article 2 : grilles et accessoires de rémunération

Les revalorisations sont les suivantes :

Le point d'indice

Au 1er janvier 2025, le point d'indice passe de 115 230 à 120 990. Il s'élève de 5%.

Aide à la rentrée scolaire (ARS)

L'ARS est versée aux plus bas salaires (indice<137). Elle demeure stable.

Indemnité pour charge de famille (ICF)

L'indemnité pour charge de famille pour les grilles de rémunération R1 et R2, respectivement enseignants et non enseignant demeure stable.

Indemnité mensuelle de transport

L'indemnité mensuelle de transport demeure stable

Indemnité de sujétion tous personnels – déplacements fréquents entre établissement niveaux 1,2,3 (ISDEP1/2/3)

Les indemnités de sujétion tous personnels – déplacements fréquents entre établissements niveaux 1,2,3 (ISDEP1/2/3) demeurent stables.

Prime SI

Une prime SI (section internationale) est créée à compter du 1er septembre 2023.
Elle s'adresse aux enseignants 'natifs' de langue étrangère (au français et malgache) qui permettent l'homologation de la SI. Elle est un moyen d'attractivité et de fidélisation dans un pays, à Madagascar, où cette compétence s'avère d'une difficulté importante à trouver.
Elle est attribuée sur décision de l'ordonnateur à hauteur maximum de 2 IMP RRD. Elle est versée mensuellement sur 9 mois (octobre-juin).

Soutien à la prise en charge d'une mutuelle santé

Le LFT prend déjà en charge la CFE pour les PDL de nationalité française, à hauteur de 60%.
L'élargissement de cette mesure aux PDLs qui ne profitent pas de ce soutien 'CFE' se traduit par une proposition de prise en charge de 60% d'une assurance santé complémentaire avec un seuil maximum de 42 000 MGA par mois et par personnel.
Cette prise en charge sera versée sur présentation de justificatifs.
Cette mesure ayant pris effet à compter du 1ier septembre 2023 est maintenue.

Article 3 : Carte des emplois
La dernière décision notifiée le 27/06/2024 sur la carte des emplois arrête à 234 le nombre des Equivalents Temps Plein à compter du 01 septembre 2024.

Article 4 : Contrats
Les contrats type sont joints en annexe 2. Y est inséré le nouveau contrat pour rupture conventionnel ou à l'amiable.

Article 5 : Règlement intérieur (RI) et convention collective (CC)

Les 2 textes évoluent sur 3 sujets :

1- Le congé d'absence pour enfants malades inséré dans la CC - titre V - congés et mise en disponibilité :

L'absence pour s'occuper d'un enfant malade peut être couvert par un congé dit 'd'enfant malade' dans les cas suivants :

- L'enfant doit avoir moins de 16 ans et être à la charge comme parent de descendance directe (père ou mère) du salarié.
- La maladie de l'enfant doit être justifiée par un certificat médical
- Le nombre de jours par an (AS) : plafonné à 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours (ex tps plein sur 5 jours= 12 jours)
- Ce plafond s'applique pour les 2 parents cumulés. Pour en bénéficier, le salarié du LFT doit produire un certificat de l'employeur de l'autre parent ou une attestation sur l'honneur certifiant des droits ouverts de l'autre parent et du respect commun entre les 2 parents de ce plafond.
- Les autorisations d'absence se décomptent en demi-journées effectivement travaillées.
- Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre
- Demande d'absence : adresser le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant dans un délai de 48h après la demande.

2- La classification et sa sécurisation insérée dans la CC - titre III - rémunération :

La classification permet le positionnement sur grille indiciaire à l'embauche du salarié. A l'appréciation du chef d'établissement, elle intègre son expérience selon sa quotité de travail et les critères suivants :

Personnels enseignant, l'activité d'enseignement en classe devant élèves :
-100% comme titulaire/stagiaire du MENJ, sur niveau homologué du MENJ ; 2°: même discipline ou similaire
-50% : hors critères ci-dessus
-Unité : 3 mois minimum continus – rupture continuité : 1 mois maximum

Personnels non-enseignant :
-100% sur fonctions équivalentes (nature, niveau de technicité, de responsabilité ..)
-50% sur fonctions proches
-Unité : 3 mois minimum continus – rupture continuité : 1 mois maximum

La sécurisation : la classification est arrêtée par le Chef d'établissement sur la base des informations fournies par le salarié, dans un délai de 2 mois qui suit la date de commencement du 1ier contrat ; elle est modifiable dans les 2 mois qui suivent la date de l'arrêté.
Puis elle devient définitive sauf :
-pour intégrer l'évolution des textes (code travail, RI, CC)
-en cas de fraude détectée dans la fourniture des informations

3- Création d'un contrat pour rupture conventionnelle ou à l'amiable convenue entre employeur et salarié insérée dans le RI – art 13 : catégories de contrat

Pour traiter une situation entre la direction du LFT et un salarié, un contrat dit 'contrat en rupture conventionnelle ou à l'amiable' peut être conclu. Il se définit ainsi :

- Ce contrat remplace le contrat en cours (CDD ou CDI).
- Par principe, il met un terme définitif aux relations entre le salarié et l'employeur EGD pour une activité rémunérée. Il ne peut faire l'objet de prolongation ou reconduction.
- Ce contrat n'est pas cumulable avec un autre contrat

Les 2 textes, CC et RI modifiés devront aussi être validés par les autorités locales. Entre temps, sont joints en annexe la dernière version du règlement intérieur (annexe 3) et celle de la convention collective (annexe 4). Le nouveau contrat pour rupture conventionnelle ou à l'amiable est annexé avec les autres contrats (annexe 2).

Article 6 : Recours

La présente décision peut être attaquée devant la juridiction administrative française par la voie d'un recours pour excès de pouvoir pendant un délai de quatre mois à compter de sa date d'affichage.

LE CHEF D'ETABLISSEMENT,
Ordonnateur secondaire

LYCÉE FRANÇAIS DE TANANARIVE
Ali HOSNI
Proviseur
B.P 4019

A Paris, le 29 NOV. 2024

LA DIRECTRICE GENERALE DE l'AGENCE

Décision affichée dans l'établissement le : 09/12/2024.

Décision publiée sur le site internet de l'établissement le : 09/12/2024.