

ACCORD

ENTRE

L'INSTITUT FRANÇAIS- CENTRE SAINT-LOUIS

ET

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

RECRUTES LOCALEMENT

Le 18 avril 2011 au siège de l'Institut Français-Centre Saint Louis de Rome, ci-après dénommé l'IFCSL, représenté par son Directeur, Nicolas Bauquet

la FLC CGIL nationale, de Rome et du Latium, représentée par Massimo Mari et Maria Grazia Orfei, la CGT (Confédération Générale du Travail, syndicat français), représentée par Fabrice Monnier

la RSI représentée par Annita Motta ont souscrit au présent contrat qui se substitue en tous points aux précédents textes en vigueur.

PRÉAMBULE

L'IFCSL relève du Ministère Français des Affaires étrangères qui définit le cadre politique de son champ d'action et les missions qui lui sont confiées, participe au budget de l'établissement, nomme et rémunère les cadres français, fonctionnaires ou assimilés qui y travaillent. Il est placé sous l'autorité de l'Ambassadeur de France près le Saint-Siège et dirigé par un Directeur, Conseiller de Coopération et d'action culturelle.

Selon les termes de l'article 34-V de la loi française n°2000-321 du 12 avril 2000, "*Lorsque les nécessités de service le justifient, les services de l'Etat à l'étranger peuvent, dans le respect des conventions internationales du travail, faire appel à des personnels contractuels recrutés sur place, sur des contrats de travail soumis au droit local, pour exercer des fonctions concourant au fonctionnement desdits services*".

La relation de travail entre les services de l'Etat français en Italie et l'enseignant recruté localement se trouve en conséquence intégralement soumise aux dispositions du droit privé italien.

En cas de litige, seul le juge du Tribunal local est compétent. Le recours au juge ne peut se faire qu'une fois que la tentative de médiation, entreprise dans un cadre syndical ou administratif, a échoué.

Chou

N.B.

M.P.

FN

N.B.

ARTICLE 1. -Sphère d'application

Le présent contrat, dans le respect des dispositions du droit italien en vigueur, a pour objet de déterminer les conditions normatives, économiques et de rétribution qui régissent les rapports de travail entre l'IFCSL, qui dépend de l'Ambassade de France près Saint-Siège, et le personnel enseignant, recruté sur contrat de droit privé local.

Le présent texte est rédigé en langue italienne et française
En cas de litige la version italienne fait foi.

RECRUTEMENT

ARTICLE 2.- Procédure de recrutement

La procédure de recrutement comprend un appel à candidatures (interne et externe), suivi d'une sélection sur test(s) d'aptitude et/ou entretien(s) effectués par la direction de l'IFCSL (Directeur, Secrétaire général, service des cours). L'IFCSL communique au candidat toutes les informations relatives à l'emploi à pourvoir, à savoir : les fonctions, la rémunération, les responsabilités, les droits et obligations (remise du contrat), ainsi que le lieu de travail. Cette procédure ne concerne pas les recrutements en vue de remplacements temporaires.

ARTICLE 3. -Documents nécessaires au recrutement

Les documents à fournir en vue du recrutement sont les suivants :

- pièce d'identité,
- éventuellement une attestation de chômage
- numéro de code fiscal,
- extrait du casier judiciaire (pénal) et certificat des procédures en cours,
- photocopie du livret de famille ou acte de naissance,
- certificat de résidence ou tout document prouvant sa résidence,
- document indiquant les coordonnées bancaires,
- photocopies des diplômes,
- certificats de travail des employeurs précédents, le cas échéant.

Ces documents figureront dans le dossier administratif de l'enseignant. Les informations qui figurent dans le dossier sont utilisées pour les besoins du rapport de travail (communications aux organismes : INAIL, INPS, Agences pour l'Emploi, etc.), dans le respect de la réglementation sur « la vie privée ».

Chaque enseignant peut avoir accès à son dossier, sur demande écrite adressée au Secrétaire Général avec un préavis de deux jours.

ARTICLE 4.-PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est de 2 mois pour les CDI, de même que pour les CDD conclus pour une période égale ou inférieure à un an.

La période d'essai n'est pas prévue dans le cas où le CDI ferait suite à un CDD dont les tâches sont équivalentes.

La durée de la période d'essai doit être formalisée par écrit au moment de l'embauche.

Pendant la période d'essai :

- le personnel doit effectuer les tâches pour lesquelles il a été recruté.
- les parties auront tous les droits et obligations prévus par le présent contrat, y compris le TFR, le treizième mois et les congés payés
- chacune des parties pourra mettre fin au rapport de travail sans préavis et à tout moment.

Après la période d'essai, sans résiliation de la part des parties, le rapport de travail est confirmé et la période d'essai est prise en compte.

La période d'essai s'interrompt en cas de maladie, d'accident du travail, de maternité, de mise en disponibilité et pendant les congés payés.



v.b.

ARTICLE 5.- LIEU DE DEROULEMENT DES PRESTATIONS

L'activité d'enseignement se déroule dans les locaux l'IFCSL, ou dans des locaux éventuellement mis à sa disposition dans les instituts scolaires ou culturels, ou encore, selon les engagements pris par l'IFCSL, dans les locaux d'organismes et/ou d'entreprises.

L'enseignant est tenu de se rendre sur le lieu de déroulement des cours selon les instructions de la direction l'IFCSL qui précisera la typologie et le lieu des cours.

Dans le cas d'activités d'enseignement se déroulant auprès d'organismes, écoles et/ou entreprises, le Centre accorde une indemnité de déplacement équivalente à 1h de cours après le GRA et jusqu'à 50km et de 2h de cours au-delà de 50km après le GRA.

ARTICLE 6.- RESILIATION DU CONTRAT

Le contrat individuel peut être résilié par l'enseignant au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de deux mois.

La résiliation du contrat par l'employeur est régie par la législation italienne.

Lors de la résiliation du contrat, la rémunération et ses accessoires de fin de service sont versés à l'enseignant (salaire du mois courant, heures supplémentaires éventuelles, congés non épuisés, 13^{ème} mensualité proportionnelle à la période travaillée, préavis, T.F.R. (indemnité de fin de fonction), et autres rémunérations et/ou indemnités acquises et pas encore réglées).

TYPOLOGIE DES CONTRATS PROPOSES

ARTICLE 7.-CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

L'IFCSL peut recourir à des CDI, mais ne peut le faire qu'après en avoir fait la demande par écrit auprès de son ministère de tutelle et avoir obtenu une réponse positive. En effet le recrutement en CDI est soumis au plafond d'emplois décidé chaque année par le ministère français des affaires étrangères et européennes.

ARTICLE 8.-CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

L'IFCSL peut recourir à des CDD dans les cas suivants:

- pour le remplacement temporaire d'un enseignant absent ayant droit au maintien de son poste;
- pour répondre à des exigences extraordinaires, qui peuvent résulter de la création de nouvelles tâches ou de l'introduction de nouvelles technologies;
- pour répondre à des situations auxquelles l'IFCSL ne peut faire face avec son propre personnel (notamment pour répondre à la demande fluctuante de cours de français);
- pour le déroulement d'activités liées au développement de projets ou de programmes spécifiques.
- pour répondre à des demandes de service ponctuelles telles que l'organisation d'ateliers, ou des travaux de traduction.

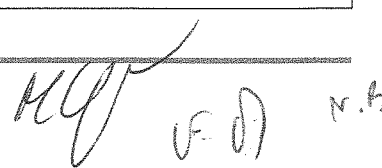
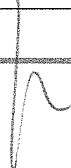
Le motif de l'embauche en CDD doit être détaillé sur le contrat de l'intéressé, à cette fin un emploi du temps sera remis à l'enseignant avant le début de la prestation de travail.

Il est impossible de recruter des enseignants à durée déterminée pour remplacer des enseignants en grève. Les garanties concernant les droits à congés, le treizième mois, le TFR et tout traitement économique ou changement législatif sont identiques à celles prévues pour le personnel en CDI et proportionnelles à la durée du rapport de travail.

L'enseignant qui, au cours d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée effectués dans la même entreprise, a effectué une période d'activité professionnelle supérieure à six mois, bénéficie d'une priorité en cas de nouveaux recrutements à durée indéterminée décidés par l'employeur dans les douze mois qui suivent, en prenant en considération les fonctions précédemment exercées dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée, selon la Loi n. 247/2007.

Toute modification contractuelle ou prolongation de la durée du contrat initial fera l'objet d'un avenant au contrat individuel signé par les parties.

EMPLOIS DU TEMPS ET HORAIRES DE TRAVAIL



ARTICLE 9.- DETERMINATION DES EMPLOIS-DU-TEMPS

L'emploi du temps des enseignants est établi du lundi au vendredi de 8h à 22h et le samedi de 8h à 17h.

1) Pour les CDI

Une base horaire fixe sera établie en début d'année et complétée en cours d'année en fonction de la demande de cours.

Les cours attribués seront communiqués à l'enseignant par courriel, au moins 3 jours avant le début de la session, et l'enseignant devra en accuser réception dans les 24 heures. La répartition des emplois du temps sera opérée en présence des représentants du personnel enseignant.

Les CDI à temps partiel sont prioritaires dans la définition de leurs emplois du temps.

2) Pour les CDD

Dans la mesure du possible l'IFCSL s'engage à tenir compte des fiches communiquées par les enseignants en début d'année et avant chaque session indiquant leurs indisponibilités de créneaux horaires.

L'IFCSL s'engage à répartir les heures de cours entre les enseignants de la façon la plus équilibrée possible et en tenant compte des critères suivants :

- disponibilité
- ancienneté

Dans le respect des exigences de l'IFCSL, un roulement sera institué afin que les cours du soir et du samedi soient attribués à différents enseignants. Cette répartition sera opérée en présence des représentants du personnel enseignant.

ARTICLE 10.-HORAIRES DE TRAVAIL

L'horaire de travail est réparti du lundi au vendredi de 8h à 22h et le samedi de 8h à 17h, soit six jours ouvrables par semaine. L'enseignant est tenu d'exercer son activité le soir, ainsi que la journée du samedi, selon la répartition et les horaires établis par l'IFCSL. De manière compatible avec les exigences de ce dernier, l'horaire individuel journalier s'articule en tours continus.

N'est pas considéré comme travail effectif :

- le temps de transport pour venir au travail ;
- la pause-déjeuner, qui ne peut avoir une durée inférieure à une demi-heure.

Les activités d'enseignement se déroulent durant les jours et les horaires établis pour les cours, selon le calendrier du IFCSL, qui peut le cas échéant subir des modifications ou être complété au cours de l'année. L'enseignant est tenu de suivre les propositions relatives à l'enseignement et aux activités accessoires au fur et à mesure qu'elles lui sont communiquées, sauf à fournir une justification présentée rapidement, et étayée.

L'enseignant est tenu de respecter son horaire et ne peut quitter le service sans l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique direct.

Les congés rémunérés évoqués à l'art. 31 (Loi n° 104, maternité, maladie, etc.) sont également pris en compte dans le calcul du total des heures annuelles.

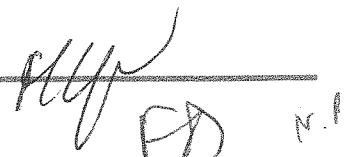
1) CDI TEMPS PLEIN

Sont considérés comme des CDI à temps plein les CDI atteignant 900h par année civile.

Sont comptabilisées dans le quota de 900 heures annuelles :

- les heures d'enseignement comprenant la préparation des cours et des leçons, les interrogations orales, les corrections et la remise de copies.
- les heures de participation aux examens du DELF et du DALF (ou d'autres éventuels examens organisés au CCLSF ou par l'intermédiaire l'IFCSL) en tant que jury d'écrit ou d'oral et correcteur. Ces activités font partie du quota d'heure annuel de 900h mais sont rémunérées selon des tarifs spécifiques.
- Les heures consacrées à faire passer des tests de niveau.

Les heures administratives ou de surveillance d'examens n'ouvrent pas droit au paiement d'heures supplémentaires, car elles n'entrent pas dans le quota d'heures annuelles évoqué au premier et au deuxième paragraphe du présent article. Un nombre maximum de 50 heures d'activité administrative est prévu chaque année. *



Ces prestations de travail prévoient :

- la participation aux réunions d'information et de gestion organisées par le CCLSF,
- la participation aux réunions d'animation pédagogique.
- les autres activités sur demande l'IFCSL, telles que la préparation des tests d'admission, les formations reçues, les tâches administratives (rédaction de rapports et autre) liées aux activités indiquées ci-dessus.

Elles sont rémunérées à part en fonction de tarifs propres, en fin d'année (voir art 12).

Les traductions et la participation à des ateliers pouvant être demandées aux enseignants ne sont pas comptabilisées dans ce quota de 900H, elles sont rémunérées à part en fonction de tarifs propres (voir art 13),

L'horaire de travail hebdomadaire effectif peut varier durant l'année en fonction des exigences du IFCSL mais ne peut pas dépasser 25 heures hebdomadaires. Cette limite pourra être dépassée lors des périodes d'examens.

2) CDI MI-TEMPS (450 h)

L'IFCSL peut embaucher des enseignants à temps partiel.

Sont considérés comme des CDI à temps partiel les CDI établis pour un total de 450h par année civile.

Le rapport de travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat spécifique mentionnant le nombre d'heures à réaliser sur l'année civile.

- HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le travail supplémentaire doit être autorisé par le supérieur hiérarchique et accepté par l'enseignant.

Pour les enseignants qui doivent réaliser un quota de 450h annuelles, on considère comme travail supplémentaire les heures effectuées au-delà de ce quota et jusqu'au nombre d'heures prévu par les contrats à temps plein.

Les heures supplémentaires effectuées en plus du nombre d'heures moyen mensuel ne sont pas majorées et sont comptabilisées et rétribuées chaque mois.

L'enseignant qui refuse d'effectuer du travail supplémentaire ne peut être passible de sanction disciplinaire, et son refus ne constitue pas une « juste cause » de licenciement.

Les personnels enseignants dont il est question aux paragraphes précédents bénéficient de la priorité pour passer à temps plein dans le cas où le Ministère des Affaires Européennes autorise la création d'un nouveau poste à temps plein. Cette priorité sera appliquée, en cas de titres équivalents, sur la base de l'ancienneté.

3) CDI

L'horaire de travail trimestriel ou semestriel ne peut être inférieur à un total de 45 heures. Celui-ci pourra être majoré au cours du trimestre ou du semestre.

ARTICLE 11.-TRAVAIL EXTRAORDINAIRE

Le travail extraordinaire correspond aux heures de travail effectuées au-delà de la limite de 900 h par an.

L'enseignant ne peut effectuer des heures de travail extraordinaire que sur demande du supérieur hiérarchique direct.

Les demandes de travail extraordinaire seront limitées aux cas de réelles nécessités et d'urgences. La direction a l'obligation d'obtenir l'accord de l'enseignant pour tout travail extraordinaire.

Toute heure de travail extraordinaire est majorée selon les pourcentages suivants :

+ 15% pour le travail de jour (de 6H à 22 H)

+ 30 % pour le travail nocturne (de 22 H à 6 H)

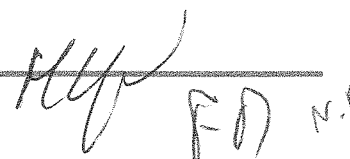
+ 50 % pour le travail nocturne effectué le dimanche ou un jour férié.

REMUNERATION

ARTICLE 12.- REMUNERATION DE BASE

La rémunération mensuelle du personnel enseignant en CDI est fixe et définie sur la base horaire mensuelle contractuelle (nombre d'heures annuel/12) multipliée par le traitement horaire brut.

Pour les CDD, la rémunération brute mensuelle correspond au nombre d'heures effectuées.



18,50 €	1 heure d'enseignement
18,50 €	2 heures administratives

La rémunération comprend le paiement des heures d'enseignement, des autres activités étroitement liées et des activités accessoires, mentionnées à l'art. 10 du présent contrat.

- **test de niveau**

18,50 €	1 heure
---------	---------

- **jury d'examen oral DELF/DALF**

18,50 €	1 heure
---------	---------

- **correction de copies DELF/DALF**

Le personnel enseignant perçoit pour chaque copie les indemnités brutes suivantes (temps de corrections définis par le CIEP)

Niveau	Tarif brut par copie	Temps par copie
A1	3,10 €	10 mn
A2	4,65 €	15 mn
B1	6,20 €	20 mn
B2	7,70 €	25 mn
C1/C2	9,25 €	30 mn

ARTICLE 13.- REMUNERATION BRUTE DES ACTIVITES ACCESSOIRES

Sessions ponctuelles de 60 mn durant lesquelles sont dispensés des enseignements autres que le français ex. : dessin, BD, opéra etc. pour un maximum de 10 h par an sur la base du volontariat.

- **ateliers**

50€	1 heure
-----	---------

- **traductions**

0,04€	1 mot
-------	-------

- **surveillances d'examens**

18,50 €	2 heures
---------	----------

ARTICLE 14.- PROGRESSION DE LA REMUNERATION

Le traitement horaire brut sera réévalué tous les deux ans au 1^{er} janvier, en fonction de la moyenne de l'indice des prix à la consommation des deux années précédentes donné par l'ISTAT à partir du 1^{er} janvier 2013.

ARTICLE 15.- MODALITE DE PAIEMENT DES SALAIRES

Le paiement des salaires est effectué chaque mois en euros.

1) CDI TEMPS PLEIN

Le salaire est versé avant le 27 de chaque mois.

Le paiement est effectué par virement sur le compte courant bancaire communiqué par l'enseignant.

Le salaire mensuel est de 1600,62 € à compter du 1^{er} mars 2011, les heures supplémentaires sont comptabilisées et rémunérées en fin d'année avant le 31 décembre.

2) CDI TEMPS PARTIEL

Le salaire est versé avant le 27 de chaque mois.

Le salaire mensuel est de 800,31 €, à compter du 1^{er} mars 2011.

Les heures supplémentaires et les congés afférents effectués au-delà des 450h seront comptabilisés et rémunérés avant le 27 du mois suivant.

3) CDD

Les heures sont comptabilisées en fin de mois et le salaire est versé avant le 10 du mois suivant. Les congés payés, le treizième mois et le TFR sont rémunérés en fin de contrat.

[Signature]

[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

ARTICLE 16.- CALCUL DES CONGES

La modalité de calcul du coefficient journalier, exprimé en heures, pour la détermination de la rémunération des jours de congés, est la suivante :

Pour les CDI à temps plein :

$900\text{heures}/52\text{semaines}/6\text{jours (semaine)} = 2,88 * x\text{jours} * 18,50 \text{ euros}$

Pour les CDI à temps partiels :

$450\text{heures}/52\text{semaines}/6\text{jours(semaine)} = 1,44 * x\text{jours} * 18,50 \text{ euros}$

Les heures éventuelles effectuées par l'enseignant ouvrent droit à la liquidation de l'indemnité de congés, calculée en fonction des heures effectuées (heures supplémentaires/52 semaines/6 jours (par semaine) = $x*18,50$ euros. L'indemnité sera liquidée chaque année au mois de décembre.

Pour les CDD à temps partiel :

Nb d'heures prévu par le contrat/nb de semaines prévu par le contrat/6 jours (par semaine)*18,50 euros.

Les heures éventuelles effectuées par l'enseignant ouvrent droit à la liquidation de l'indemnité de congés calculée en fonction des heures effectuées (heures supplémentaires/52 semaines/6 jours (par semaine) = $x*18,50$ euros. L'indemnité sera liquidée au terme du rapport de travail.

ARTICLE 17.- CALCUL DES JOURS FERIES

Les jours fériés ouvrent droit au paiement d'une journée supplémentaire :

-personnel à temps complet = $900\text{heures}/52\text{semaines}/6\text{jours(semaine)} = 2,88 * x\text{jours} * 18,50\text{euros}$

-personnel à mi-temps= $450\text{heures}/52\text{semaines}/6\text{jours(semaine)} = 1,44 * x\text{jours} * 18,50\text{euros}$

-personnel en CDD :

Nb d'heures prévu par le contrat/nb de semaines établi par le contrat/6 jours (par semaine)*18,50 euros.

Si le jour férié coïncide avec un dimanche, le travailleur a droit à un jour de congé supplémentaire, à utiliser dans les créneaux définis à l'article 29.

ARTICLE 18.-TREIZIEME MENSUALITE

1) CDI

La treizième mensualité est versée chaque année en décembre ou, au prorata des mois travaillés, au moment de la cessation du rapport de travail au cours de l'année.

La base de calcul pour la 13ème mensualité correspond à 1/12ème des salaires versés (rémunération de base + rémunérations accessoires + congés) pour les mois travaillés.

Pour les CDI à temps partiel, la base de calcul pour la 13ème mensualité correspond à 1/12ème des salaires versés (rémunération principale + rémunérations accessoires + congés), augmentés des heures supplémentaires et des congés afférents.

2) CDD

La treizième mensualité est versée au prorata des mois travaillés, au moment de la cessation du rapport de travail.

La base de calcul pour la 13ème mensualité correspond à 1/12ème des salaires versés (rémunération principale + rémunérations accessoires + congés payés), augmentés des heures supplémentaires et des congés afférents.

ARTICLE 19.-ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont mensuellement accordées à l'enseignant dès lors qu'il remplit les conditions, suivant des grilles établies par l'Institut national de Sécurité sociale (INPS), qui tiennent compte du revenu de l'année précédente et de la composition de la famille. Elles sont réévaluées annuellement.

Il appartient à l'enseignant de prévenir le secrétariat général d'un éventuel changement de situation familiale qui pourrait donner droit aux allocations familiales. L'enseignant devra fournir au secrétariat général annuellement le formulaire ANF/DIP avant le mois de juin.

Ces allocations familiales ne peuvent être accordées dans le cas où le conjoint bénéficierait déjà de ces prestations.

ARTICLE 20.-INDEMNITE DE FIN DE FONCTION (TFR)

7 | IFCSL- Largo Toniolo 20 - 00186 Roma

Les enseignants bénéficient de l'indemnité de fin de fonction (TFR).

1) CDI

L'enseignant a la possibilité d'affecter le TFR à un fonds de prévoyance complémentaire ou de le laisser en gestion à son employeur. Il doit indiquer son choix auprès du service comptable dans les six mois suivant le recrutement, en remplissant le formulaire TFR2.

Cette indemnité est versée au moment de la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause. Elle est proportionnelle à l'ancienneté acquise.

L'indemnité sera versée aux ayants droit en cas de décès de l'enseignant.

L'enseignant qui aurait décidé de laisser le TFR en gestion au sein de l'établissement peut demander une avance au Directeur, selon les modalités établies par l'article 2120 du code civil italien, dans les cas suivants :

- achat d'une première maison comme résidence principale pour lui ou pour ses enfants ;
- dépenses sanitaires pour thérapies et interventions extraordinaires reconnues par les structures publiques compétentes, en précisant qu'il s'agit de soins médicaux nécessaires et extraordinaires ;
- congés extraordinaires prévus par l'article 7 de la loi n° 53 du 8 mars 2000.

Conditions de versement de l'avance : Après une ancienneté de 8 (huit) ans de service, l'enseignant peut demander une avance ne dépassant pas 70% de l'indemnité acquise à la date de la demande.

Bénéficiaires :

- les enseignants qui ont au minimum 8 (huit) années de service au sein du IFCSL.
- l'IFCSL peut verser des avances sur le TFR dans la limite de : 10% du personnel effectif qui répond aux conditions requises pour le versement (huit ans de service) ; 4% du total des enseignants salariés du IFCSL.

Modalités de versement :

L'enseignant doit déposer une demande écrite au Directeur du IFCSL accompagnée d'un justificatif. La demande doit remplir les conditions prévues par l'article 2120 du code civil italien et la loi n.53/2000, article 7.

Enfin, compte tenu des contraintes comptables particulières, la demande doit parvenir avant le 20 novembre pour être versée l'année suivante lorsque le budget est approuvé par le Ministère.

En dehors de ces dépenses, la Direction examinera les demandes au cas par cas.

2) CDD

Cette indemnité est versée au moment de la cessation du contrat de travail.

ARTICLE 21 .-DISPOSITIONS GENERALES

Les enseignants sont affiliés :

- pour la maladie, la maternité et la retraite, à la caisse d'assistance sociale – Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) ;
- pour les accidents du travail, à l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione degli Infortuni sul Lavoro (INAIL).

INPS:

La contribution INPS à la charge de l'enseignant est actuellement fixée à 9,19% de la rémunération brute.

INAIL:

Aucune contribution à la charge de l'enseignant n'est prévue.

ARTICLE 22.- MALADIE

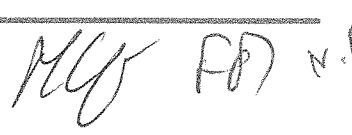
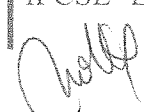
Réglementation :

Sauf en cas de force majeure, l'enseignant informe immédiatement le secrétariat général de son arrêt maladie. Le médecin traitant agréé par la sécurité sociale italienne doit faire parvenir au siège de l'INPS dont il relève le certificat médical délivré.

L'enseignant doit envoyer la copie du certificat médical au IFCSL dans un délai de deux jours à partir de la date de délivrance du document en recommandé avec accusé de réception ou en utilisant les modalités actuelles prévues par la réglementation en vigueur.

L'envoi hors délai du certificat au IFCSL aura des conséquences sur le traitement économique et pourra entraîner l'adoption d'une procédure disciplinaire.

L'envoi à l'INPS du certificat médical hors délai entraîne de la part de cet organisme le refus de prendre en charge le versement des indemnités de maladie dues à l'enseignant pendant les jours de retard. L'IFCSL pourra à son tour refuser de verser le traitement économique à sa charge.



L'enseignant a l'obligation de reprendre son service à la date indiquée par le certificat du médecin soignant ou, quand les contrôles sanitaires prévus ont été effectués, à la date indiquée par le certificat du médecin de contrôle. La non reprise du travail sera assimilée à une absence injustifiée entraînant des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

En cas de poursuite de la maladie, l'enseignant doit immédiatement prévenir le secrétaire général. Dans le cas contraire, l'absence sera considérée comme injustifiée à partir du jour suivant.

L'IFCSL se réserve le droit de faire procéder à une visite de contrôle par les services d'inspection des organismes compétents (médecin délégué par l'INPS ou par l'ASL).

L'enseignant absent pour maladie est tenu de se trouver à son domicile ou tout autre adresse dûment communiquée à l'INPS, que ce soit un dimanche ou un jour férié, de 10 (dix) heures à 12 (douze) heures et de 17 (dix sept) heures à 19 (dix neuf) heures, afin de permettre les visites de contrôle demandées par l'employeur ou par l'INPS/ASL.

Rémunération pendant le congé maladie:

Durant la période de maladie, l'enseignant percevra une rémunération équivalente aux pourcentages suivants calculés à partir du salaire mensuel de base et des éventuels accessoires au traitement :

- 100 % du 1^{er} au 3^{ème} jour,
- 100 % du 4^{ème} au 20^{ème} jour
- 100% du 21^{ème} au 180^{ème} jour

Rémunération pendant le congé maladie pour les CDD

Le calcul de la rémunération journalière à charge de l'employeur est effectué sur la base du nombre d'heures réalisées le mois précédent divisé par 30 jours et multiplié par le tarif horaire.

Pour les CDI, les heures de maladie sont décomptées sur le quota d'heures annuelles à réaliser.

L'enseignant a droit de conserver son emploi pendant une période de 180 jours au maximum sur une année civile. Ce délai ne peut en tout cas excéder 360 jours sur trois ans, à compter du début de l'événement. Au-delà, l'enseignant peut demander un congé non rémunéré pour une période maximum de 6 mois par année. Cette période n'est pas incluse dans le calcul du délai total pris en compte et donne droit uniquement à conserver son emploi.

ARTICLE 23.- ABSENCES REMUNEREES

Les absences énumérées à l'article 31, sont rémunérées sur la base des heures que l'enseignant aurait dû effectuer selon son emploi du temps.

ARTICLE 24-MATERNITE, PATERNITE

Avant le début de son congé maternité, et en tout cas avant le septième mois de grossesse, l'enseignant doit adresser à son employeur et à l'INPS une demande de congé de maternité établie selon le formulaire donné par l'INPS. Par ailleurs, une attestation médicale confirmant la grossesse et mentionnant la date présumée de l'accouchement doit être fournie.

Le congé réglementaire est de 5 mois ; l'enseignant ne pourra exercer d'activités professionnelles au cours des deux mois précédant la date présumée de l'accouchement, c'est-à-dire, s'il entend faire valoir l'option de flexibilité au cas où les conditions sont remplies, dans un créneau compris entre le septième mois de la grossesse et le quatrième mois après l'accouchement. Durant toute la période d'absence obligatoire, l'enseignant bénéficie d'une rémunération à 100% du salaire de base mensuel et des accessoires de traitement (80% versée par l'INPS, 20% à la charge de l'employeur).

En cas d'absence anticipée et autorisée par la Direction Provinciale du Travail, l'enseignant n'aura droit qu'à l'indemnité versée par l'INPS.

Pour d'éventuels congés facultatifs après l'accouchement et congés parentaux, on se conformera à la législation en vigueur de l'Etat italien.

A la reprise du travail, l'enseignant a droit jusqu'à la date du premier anniversaire de son enfant à deux heures de repos durant la journée. Le repos sera seulement d'une heure quand l'horaire journalier de travail est inférieur à 6 heures.

ARTICLE 25.-ACCIDENT DU TRAVAIL

L'enseignant est tenu de communiquer le jour même au secrétariat général tout accident du travail, de manière à permettre les soins prévus aux urgences et de procéder à la déclaration légale. L'enseignant est également tenu d'envoyer rapidement le certificat médical délivré par les urgences, ainsi que tout autre certificat ultérieur.

L'employeur est exonéré de toute responsabilité en cas de non respect de cette obligation.

Pendant son absence pour accident du travail, l'enseignant a droit à l'intégralité de sa rémunération, ainsi répartie :

- du 1er jour d'absence au 4^{ème} jour, le pourcentage de l'employeur est de 100% ;
- du 5^{ème} jour d'absence au 90^{ème} jour, le pourcentage de participation de l'INAIL est de 60%, celui de

l'employeur est de 40% ;

- du 91^{ème} jour jusqu'au 180^{ème} jour de l'incapacité de travail absolue, le taux de participation de l'INAIL est de 75%, celui de l'employeur est de 25%

En cas d'accident sur le lieu de travail, l'enseignant conserve son emploi jusqu'à la complète guérison, médicalement certifiée, à moins que survienne une impossibilité de reprendre les fonctions pour lesquelles il a été engagé. L'IFCSL garantit en complément de la loi une couverture d'assurance pour risque professionnel en cas d'accident de travail.

Les absences dues à un accident du travail n'ont pas d'impact sur la période de prise en compte évoquée à l'article précédent.

ARTICLE 26.-AUTORITES FICALES

Chaque enseignant est tenu de s'acquitter personnellement de sa dette fiscale, car l'IFCSL n'est pas substitut d'impôt. L'employeur délivre chaque année, à chaque enseignant, une déclaration des rémunérations versées qui devront être assujetties à la retenue fiscale (formulaire CUD). Pour sa part, l'enseignant effectuera au moment de la déclaration des revenus le calcul et le versement des impôts dus aux autorités fiscales françaises ou italiennes.

ARTICLE 27.- RETRAITE

Le droit à retraite est régi par la législation italienne en vigueur.

CONGES, REPOS, AUTORISATIONS D'ABSENCE

ARTICLE 28.- REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

Les enseignants du IFCSL bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures qui coïncide avec le dimanche. Sont considérés comme jours fériés les jours reconnus comme tels par l'Etat italien, ainsi que le 14 juillet fête nationale française.

ARTICLE 29.- CONGES PAYES

L'ensemble du personnel concerné par ce contrat a droit à une période annuelle de congés de 48 jours ouvrables. Les congés sont comptabilisés du 1er janvier au 31 décembre.

On ne peut ni renoncer aux congés ni les monnayer; le paiement de ces derniers, en effet, ne peut avoir lieu qu'en cas de résiliation du contrat de travail, et concernera les jours de congé accumulés, mais dont l'enseignant n'a pas encore eu la jouissance.

Les droits à congés doivent être utilisés au cours de l'année civile. En cas de congés non consommés pour les motifs indiqués plus loin, ils doivent l'être avant le 31 mars de l'année suivante. En cas d'embauche ou de cessation du rapport de travail pendant l'année, le droit aux congés est calculé au prorata du temps réel de service fait.

Les congés sont suspendus en cas d'hospitalisation ou de maladie.

Les congés ne peuvent être pris pendant le congé de maternité.

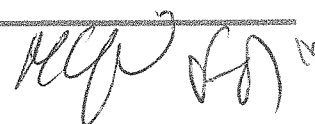
Le calcul des droits aux congés est suspendu en cas de congé parental ou de congé non rémunéré.

Les enseignants en CDI ont droit à 48 jours ouvrables de congés (y compris les quatre jours de fête supprimés). Pour respecter les exigences du CCFSL en termes d'organisation, ces 48 jours de congés devront se répartir de la manière suivante :

- 2 semaines à Noël
- 1 semaine à Pâques ;
- 5 semaines en été, entre juin et septembre

L'employeur établira dans tous les cas, par biais d'une circulaire au début de l'année, le calendrier des fêtes obligatoires. Pour la période des vacances d'été, l'enseignant devra présenter une demande écrite au mois 30 jours avant la date de début des congés demandés, et cette demande devra être approuvée par l'employeur.

Les enseignants en CDI bénéficient de 48 jours ouvrables de congés payés au prorata des journées de travail effectuées.



ARTICLE 30.- AUTORISATION D'ABSENCE NON REMUNEREE

En plus des dispositions applicables en cas de maladie, l'enseignant peut bénéficier d'une autorisation non rémunérée pour des visites médicales, des examens cliniques et de graves motifs personnels dûment justifiés. L'employeur ne peut refuser d'octroyer l'autorisation en raison d'exigences de service.

L'enseignant doit demander l'autorisation au Secrétaire Général du IFCSL pour toute absence du service. A défaut d'autorisation préalable validée par la direction, l'absence d'information ou de justification concernant l'absence sera considérée comme un abandon de poste et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

ARTICLE 31.- AUTORISATION D'ABSENCE REMUNEREE

L'enseignant peut obtenir des autorisations d'absence rémunérées pour les motifs suivants :

- Participation aux épreuves d'un concours ou examen sur présentation de la convocation ;
- Deuil, maladie grave ou hospitalisation pour motifs graves concernant l'époux et/ou le concubin « more uxorio », les enfants ou les parents jusqu'au deuxième degré (3 jours par an par événement – Loi 8 mars 2000, n. 53) ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 (trois) jours à prendre dans les quinze jours qui suivent la naissance ou l'arrivée sur le territoire italien de l'enfant adopté (le congé est attribué seulement quand l'enseignant ne bénéficie pas du congé pour maternité/paternité et du congé parental) ;
- Mariage : 15 (quinze) jours calendaires consécutifs ;
- Maladie d'un enfant de moins de 12 ans : 5 (cinq) jours par an civil, sous réserve de produire un certificat médical, sous réserve de la loi en vigueur en matière de maladie des enfants jusqu'à l'âge de trois ans.
- Déménagement : 1 (un) jour.

La Direction se réserve le droit d'augmenter la durée des périodes évoquées en cas de situations graves. Dans tous les cas, l'enseignant devra présenter au IFCSL un justificatif valide concernant les faits et les situations donnant droit aux congés en question.

ARTICLE 32.- CONGE EXTRAORDINAIRE NON REMUNERE (CDI seulement)

L'enseignant peut solliciter une période de congé exceptionnelle non rémunérée à la direction pour une période maximum de 12 mois. Une durée supplémentaire ne peut être accordée qu'après un nouveau délai de trois ans.

Dans ce cas il devra présenter une demande par écrit au Directeur avec copie au Secrétaire Général.

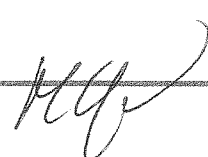
Les enseignants qui, se trouvant dans les conditions citées ci-dessus, n'ont pas bénéficié de ce congé, ont droit aux permis rémunérés et non rémunérés prévus par la réglementation en vigueur et le présent contrat.

DROITS ET OBLIGATIONS

ARTICLE 33. – OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT

La confiance et le droit de réserve constituent les bases du rapport de travail entre l'employeur et l'enseignant.

- L'enseignant doit respecter les dispositions prévues par le présent contrat, ainsi que les instructions données par son employeur.
- L'enseignant exécute avec le plus grand soin possible les tâches qui lui sont confiées par ses supérieurs, dans l'intérêt du service et du IFCSL, dans un esprit de collaboration. Tout comportement ou fait, quel qu'en soit la nature, qui puisse porter préjudice à l'image ou au fonctionnement du IFCSL, est passible de sanctions disciplinaires, selon la gravité de la violation reprochée à l'enseignant, selon l'art.7 de la loi n. 300/70.
- L'enseignant est tenu à un comportement correct et courtois dans ses rapports avec les collègues et avec le public. Il doit respecter par ailleurs les consignes d'hygiène et de sécurité en vigueur dans le lieu où se déroulent les leçons.
- L'enseignant prend soin du matériel et des locaux mis à sa disposition et informera immédiatement le le service des cours en cas de détérioration ou de mauvais fonctionnement de ceux-ci.



N.B.

- L'enseignant ne peut utiliser le matériel et les locaux du IFCSL à des fins personnelles ou pour le compte de tiers, même en dehors de son horaire de travail. Toute violation de cette règle sera notifiée à l'enseignant selon la loi.
- En cas de récidive, selon la gravité de la violation constatée, la sanction peut aller jusqu'au licenciement .
- L'enseignant peut exercer, après en avoir informé la direction, une autre activité rémunérée en plus de l'activité pour laquelle il a été recruté, en dehors de son horaire de travail et pourvu que cela ne porte pas préjudice à la bonne exécution du travail de l'enseignant auprès du IFCSL.
- L'enseignant ne peut exercer une autre activité, même non rémunérée qui serait contraire aux intérêts de l'Etat français ou du IFCSL ou incompatibles avec les fonctions exercées par l'enseignant.
- L'enseignant doit respecter l'obligation de réserve et de discrétion professionnelle, et ne doit communiquer aucune information à des tiers, quelle qu'en soit la nature. La même obligation s'applique à l'intérieur du IFCSL dans les rapports entre collègues en cas d'informations confidentielles dont il aurait connaissance (situations personnelles des enseignants, informations financières, contenu des contrats avec des prestataires de service ou autres collaborateurs, etc.).
- L'enseignant doit informer le secrétariat général de toute modification concernant sa situation personnelle communiquée au moment de l'embauche.

ARTICLE 34.- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit respecter les dispositions du présent règlement et se conformer aux obligations suivantes:

- Veiller à ce qu'il ne soit jamais porté atteinte à la dignité de l'enseignant.
- Veiller à entretenir la meilleure collaboration et les meilleurs rapports entre les enseignants.
- Veiller à ce qu'une égalité de traitement soit appliquée à tous les enseignants. En tout état de cause, la direction du IFCSL doit faire prévaloir une logique d'équité.
- Mettre en place les moyens nécessaires à l'accomplissement du travail, notamment en mettant à la disposition du personnel, l'aide, le matériel et les formations professionnelles adaptées.
- offrir les formations jugées nécessaires à l'exercice des fonctions de l'enseignant, notamment dans le domaine informatique et linguistique (français, italien).
- Veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les conditions correctes en ce qui concerne la sécurité et la santé de l'enseignant. D'éventuels contrôles médicaux pourront être demandés par l'IFCSL dans le cadre de l'art. 5 de la loi n. 300/70.
- Verser la rémunération dans les conditions et les délais prévus.
- Elaborer un budget réaliste et tout mettre en œuvre pour une gestion rationnelle des ressources humaines, financières et matérielles.

PROCEDURE DISCIPLINAIRE

ARTICLE 35.- POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

1 – Sanctions

Le pouvoir disciplinaire est exercé par le Directeur.

Il est habilité à prononcer, au terme de la procédure légale prévue par la loi italienne (art. 7 de la Loi n. 300/70), toute mesure disciplinaire justifiée par le non-respect par l'enseignant de ses obligations professionnelles. Les sanctions susceptibles d'être prononcées sont, en fonction de la gravité des faits et du degré de récidive :

1. l'avertissement verbal ;
2. l'avertissement écrit ;
3. amende inférieure ou égale à 4 (quatre) heures de rémunération ;
4. la suspension de la rémunération et du service pour un maximum de 10 (dix) jours
5. le licenciement pour « juste cause » ou pour « motif justifié », selon la législation italienne (art. 2119 C.C ; Lois n° 604/66 et n° 108/90)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
R.B.

Les infractions disciplinaires pouvant donner lieu au licenciement pour « motif justifié subjectif » sont par exemple :

- endommagement du matériel dû à une négligence grave,
- refus non motivé d'effectuer un travail ayant un rapport avec ses fonctions,
- l'accumulation de 3 (trois) avertissements écrits, en cas de récidive,
- la récidive d'une infraction déjà sanctionnée par une mesure de suspension,
- l'absence injustifiée du service de plus de 10 (dix) jours pendant une année civile.

Les infractions disciplinaires pouvant donner lieu au licenciement pour « juste cause » sont par exemple :

- le vol commis sur les lieux du travail ou la dégradation volontaire de matériel,
- l'altercation suivie de voies de fait contre des collègues ou supérieurs hiérarchiques, étudiants et/ou tiers,
- l'état d'ébriété en service,
- le refus non motivé d'exécuter un travail lié aux fonctions,
- l'insubordination grave,
- l'abandon de poste pendant plus de 5 (cinq) jours,
- la violation du secret professionnel, la falsification ou l'altération de documents l'IFCSL,
- la condamnation pénale passée en jugement,

2- Procédure

L'avertissement verbal se fait par convocation de l'enseignant.

Pour les autres sanctions disciplinaires, avant l'adoption de toute mesure, il est nécessaire que l'IFCSL, à travers la personne de son Directeur, notifie les faits reprochés à l'enseignant, selon l'art. 7 de la loi n. 300/70, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au domicile de l'enseignant ou par lettre remise en main propre avec signature de réception.

L'IFCSL octroie à l'enseignant un délai de 15 (quinze) jours pour contester les faits et présenter sa défense. Le délai de 15 (quinze) jours court à compter de la réception de la lettre de contestation disciplinaire. L'enseignant peut présenter sa défense en se faisant assister par le syndicat dont il est adhérent ou qu'il a mandaté.

L'IFCSL, après avoir examiné la défense présentée par l'enseignant, s'il ne la juge pas recevable, prend la mesure disciplinaire correspondante à la gravité de la violation et la communique à l'enseignant par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée dans les 6 (six) jours avant le terme fixé et adressée au domicile de l'enseignant, ou par lettre remise en main propre avec signature de réception. Si ce délai n'est pas respecté, les justifications devront être considérées comme étant acceptées.

Les sanctions infligées sans le respect de cette procédure sont considérées comme nulles. Il ne sera tenu compte en aucune manière des sanctions disciplinaires reçues, lorsque deux ans se seront écoulés depuis leur application.

DIALOGUE SOCIAL

ARTICLE 36.-

1) Droit d'information

Afin de recueillir toutes les contributions à l'amélioration de l'efficacité des services, l'IFCSL garantit une constante information des organisations syndicales signataires du présent contrat, qu'il s'agisse des rapports de travail, de l'organisation du travail ou du fonctionnement du service des cours.

2) Représentation syndicale d'Institut (RSI)

Peut être mise en place, à l'initiative des enseignants eux-mêmes, une adhésion aux représentations syndicales majoritairement représentées au plan national et signataires du présent contrat.

Chaque représentant syndical a droit à 45 heures annuelles de permissions d'absence rétribuées.

Ces autorisations d'absence devront être demandées à la direction l'IFCSL, au moins quatre jours travaillés avant la date demandée par les organisations syndicales.

Les noms des représentants syndicaux seront communiqués à la direction l'IFCSL par écrit par les organisations syndicales auxquelles ils adhèrent.

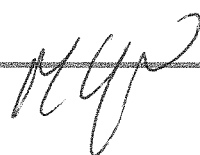
2bis. Cadres syndicaux

Les cadres des organisations syndicales signataires du présent contrat se voient reconnaître des autorisations d'absence rémunérées pour un maximum de 10 jours par année civile, cumulables.

3) Assemblée

13

IFCSL- Largo Toniolo 20 – 00186 Roma



n.b.

Les personnels peuvent se réunir au sein du IFCSL dans les locaux mis à leur disposition à cet effet par la Direction ou bien à l'extérieur, dans des lieux proposés par les organisations syndicales.

Les assemblées seront convoquées par les organisations syndicales signataires du présent contrat dans une limite de dix heures par année civile.

Les requêtes des assemblées doivent parvenir cinq jours avant la date fixée à la direction l'IFCSL qui doit l'afficher le même jour dans ses locaux.

Peuvent participer à ces assemblées, après préavis donné au centre, les représentants extérieurs des organisations syndicales signataires du présent contrat. La requête devra contenir le lieu, la date, l'heure, la durée de l'assemblée ainsi que son ordre du jour.

4) Affichage

Les représentants des organisations syndicales signataires du présent contrat peuvent afficher, dans des lieux dédiés, visibles et accessibles indiqués par la direction l'IFCSL toutes les communications ou publications ayant un intérêt syndical.

5) Retenues syndicales

L'IFCSL effectue le prélèvement automatique des retenues syndicales sur le salaire des enseignants qui en font demande par le biais d'une délégation dûment signée.

Le syndicat compétent doit faire parvenir à l'IFCSL:

- La liste avec les noms des enseignants qui lui ont procuré délégation ;
- Copie de la délégation signée par l'enseignant.

Les contributions syndicales sont établies à partir d'un pourcentage calculé sur le salaire de l'enseignant comme indiqué par les directives des respectifs syndicats.

La contribution annuelle est déterminée tacitement sur les rémunérations au 1er janvier de chaque année pour 13 mensualités.

La délégation est permanente et prend effet à partir de la date indiquée sur cette dernière. Elle peut être révoquée expressément par l'enseignant, ou en cas de cessation du rapport de travail.

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 37.- Évaluation

L'enseignant est soumis à une évaluation annuelle concernant son service. Dans ce but, l'IFCSL pourra recourir aux structures françaises certifiées.

L'IFCSL pourra proposer aux étudiants de répondre à un questionnaire de satisfaction concernant le déroulement du cours.

L'enseignant a connaissance des résultats de son évaluation, cette évaluation ne peut être prise en considération dans une procédure de licenciement.

ARTICLE 38.-Instances de consultation

Une instance de consultation, la commission de concertation locale (CCL), a été créée afin de promouvoir un dialogue social entre l'administration et les représentants des enseignants.

ARTICLE 39.- INFORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Un exemplaire du présent contrat est remis à l'enseignant lors de la signature de son contrat de travail.

L'enseignant est informé par note de service des mesures relatives à l'organisation du service.

L'ensemble des informations ci-dessus évoquées seront transmises par courriel et affichées sur les tableaux prévus à cet effet.

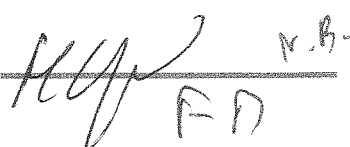
ARTICLE 40.-HYGIENE ET SECURITE

L'employeur est tenu de garantir aux enseignants que les règles d'hygiène et de sécurité sont conformes à la législation italienne.

L'enseignant est également tenu de s'y conformer, en coopérant notamment avec l'employeur pour rendre concrète et constante la sécurité sur les lieux de travail.

ARTICLE 41.- REPRESENTANTS DES ENSEIGNANTS

Tous les deux ans, deux représentants des enseignants sont élus pour représenter respectivement les CDD et les CDI, et leur mission consiste à relayer les demandes des enseignants auprès de la Direction et de la Direction vis-à-vis des enseignants.



ARTICLE 42.-RENOI AUX LOIS

Bien que le présent contrat ne le prévoie pas, les dispositions légales en matière de travail s'appliquent, en particulier les lois n° 604/66, 300/70, 108/90 et 223/91.

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 42.- DATE D'EFFET

Le présent contrat entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2011.

ARTICLE 43.- DENONCIATION OU REVISION

La dénonciation du présent contrat peut intervenir, à la demande des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, après un préavis de trois mois précédent sa date d'échéance.

Dans le cas d'une dénonciation, le présent contrat restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouveau contrat.

ARTICLE 44.- EXEMPLAIRES DU CONTRAT


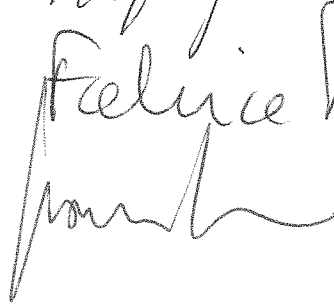
Le présent contrat est rédigé en 10 exemplaires originaux, 5 en italien et 5 en français.

Fait à Rome le 18 avril 2011


Pour l'Institut Français, Centre Saint Louis

Le Conseiller de coopération et d'action culturelle, Directeur de l'Institut Français- Centre Saint Louis

Pour le personnel
Les représentants syndicaux


M. G. Peferi
Felicia Romani


Destinataires :

Ambassade de France près le Saint-Siège
Les enseignants du Centre culturel Saint-Louis de France
Le représentant syndical du Centre
Le Ministère des affaires étrangères