

Présents

- Pour l'AEFE : M. Negrel, directeur adjoint, M. Platiau, DRH Adjoint, Mme Picault, référent 1er degré du service pédagogique, (M. Rousseau, chef du service pédagogique)
- Pour le MEN : Mme Geny-Guéry, cheffe du bureau B2-1 de la DGRH, M. Prak son adjoint
- Pour expertise AEFE : bureau du recrutement AEFE: Mme Chartier, Mme Sandeau, Mme Raimbault bureau CADS : Mme Richard et Mme Aufort
- Pour le SE-UNSA : Djamel Souiah
- Pour le SNUipp-FSU : Marc Biau, Pierre Brézot, Clémence Chaudin, Catherine Desliens

Ordre du jour (et sommaire)

1. Recrutement des enseignants du 1er degré expatriés
2. Demandes de temps partiel
3. Point sur la carte des emplois, rentrée 2018 (pour information)
4. Point sur la situation d'une réintégration anticipée (pour information)
5. *Annexe : Règles de gestion des dossiers expatriés*

1. Recrutement des enseignants du 1er degré expatriés

Ce compte rendu contient des données statistiques qui sont encore pour certaines provisoires. Les chiffres ci-dessous ne tiennent pas compte d'éventuels refus des candidats ou refus d'agrément des postes diplomatiques. Ils seront affinés au moment du bilan définitif en CCPC fin juin.

Les chiffres du recrutement

Ce recrutement n'est pas définitif : les candidats sont positionnés dans l'attente de leur accord, de l'agrément des postes diplomatiques puis de leur détachement. En cas de désistement, l'Agence procédera à des recrutements de profils équivalents en utilisant, en principe, la liste de réserve ou si besoin, un nouvel appel à candidature.

Initialement 66 postes ont été publiés vacants en septembre 2017, au final 63 postes sont à pourvoir lors de cette CCPC de février 2018.

- **Directeurs**
 - 3 postes supplémentaires (Francfort-Allemagne, Prague-République Tchèque, Fianarantsoa-Madagascar)
 - 1 poste supprimé au CT du 7-02-2018 au Lycée Français de Mascate-Oman
- **CPAIEN**
 - 1 poste supprimé au CT du 21-11-2017 au Lycée Français de Johannesburg-Afrique du Sud
- **EMFE**
 - 1 poste supplémentaire (créé au CT du 21-11-2017) au Lycée Rochambeau Washington-USA
 - 5 postes supprimés au CT du 21-11-2017 (Sydney-Australie, Vilnius- Lituanie, Guadalajara-Mexique, Doha-Qatar, Ecole Robert-Desnos- Tunisie)

Bilan des 63 postes à pourvoir au 27 février 2018

par fonction :

- 41 de directeurs
- 7 de CPAIEN
- 15 d'EMFE

par secteur géographique :

- Afrique : 8
- Amériques : 13
- Asie-Moyen-Orient : 12
- Europe : 18
- Maghreb-Océan Indien : 12

Candidatures

- **424** candidatures saisies en ligne en septembre 2017 (en diminution)
- **366** dossiers reçus par l'Agence (dont 21 dossiers relevaient du vivier complémentaire ou irrecevable)
- **345** dossiers classés dans le vivier principal **dont 189 femmes (54,8%) et 156 homme (45,2%)**
 - **41** provenaient du réseau AEFE (en augmentation)
 - **24** de l'Étranger hors AEFE
 - **280** de France

Après le groupe de travail qui s'est tenu le 22 décembre 2017 à Nantes, **153** candidats ont été invités en entretien (32 du réseau et 121 hors réseau), 2 candidats ont annulé leur entretien.

Entretiens

Les entretiens se sont déroulés du 16 au 18 janvier 2018 pour les personnels en poste dans le réseau, et du 22 janvier au 5 février 2018 pour les autres, à Paris pour la majorité.

37 entretiens se sont déroulés à distance (Skype/visioconférence), **ce qui est moins qu'en 2017** (59) et va dans le sens de la remise en cause de cette pratique l'an dernier pour privilégier les entretiens en présentiel.

153 candidats ont été invités (même nombre qu'en 2017) dont :

- 74 femmes (49 %) et 76 hommes (51 %)
- 40 de l'étranger (32 AEFE et 8 hors AEFE) en augmentation par rapport à l'an dernier (33)
- 26 du réseau spécifique AEFE, dont 2 du siège parisien, et 127 hors réseau

Le ratio candidats convoqués/nombre de postes 2,42 est semblable à celui de 2017, mais reste à nos yeux encore insuffisant

Pour l'AEFE, le barème n'est pas l'élément principal d'appréciation, l'entretien fait la différence.

Le SNUipp est intervenu pour interroger l'Agence sur tous les dossiers qui lui avaient été confiés pour suivi et ne se voyaient pas proposer de poste à l'issue des entretiens. Parmi les différentes raisons de ne pas retenir des candidats, certaines ont retenu notre attention :

- projet professionnel prématué / non abouti / non préparé / manquant de clarté / ou n'ayant pas évolué
- le projet familial prédomine sur le projet professionnel
- "je ne veux plus enseigner" (sic), "je serai le supérieur hiérarchique" (pour poste de directeur non chef d'établissement, re-sic) " L'AEFE c'est un rêve"
- nombres d'années sur un même poste en France trop important
- voeux incohérents, mal ciblés ou alors trop focalisés, trop d'exigence dans les voeux
- donne l'impression de "vouloir partir à tout prix" : privilégier un type de poste, ne pas formuler des voeux sur les 3 types de postes (CPAIEN et EMFE et directeur)

- n'a pas su mettre en avant son expérience antérieure (contrat d'expatrié antérieur) pour se projeter vers un nouveau poste
- problème sur les langues parlées ne correspondant pas aux pays demandés
- lacunes pédagogiques d'ordre général (connaissance des cycles, des différents parcours, du conseil école/collège..) ou plus spécifique sur la politique des langues de l'AEFE, sur l'actualité pédagogique
- plus largement, méconnaissance du réseau d'enseignement à l'étranger ou de leurs fonctions (vision trop "franco-française" du travail et des missions du directeur, lacunes sur le rôle du directeur à l'étranger, méconnaissance du supérieur hiérarchique) ou missions (manque de projection dans la fonction d'EMFE, organisation avec mi-temps en classe / mi-temps consacré à la formation)

Les candidats non retenus doivent davantage se renseigner sur les orientations de l'AEFE, les missions spécifiques à leurs postes, les spécificités à l'étranger, le contexte des établissements qu'ils sollicitent, la communauté scolaire, la chaîne hiérarchique etc... et ne pas hésiter à contacter les collègues qui sont sur le poste afin de mieux se projeter dans les postes émis comme voeux et également.

Le SNUipp a clairement demandé pour tous les candidats écartés dont il assurait le suivi s'ils pouvaient continuer à espérer un recrutement dans les années à venir, il a reçu des réponses tout aussi claires qui ont été communiquées aux intéressés.

Propositions de postes

60 propositions de postes sont étudiées lors de la CCPC.

3 postes de directeur restent en attente sans proposition de candidat :

- Lycée Victor Ségalen à Hong Kong en Chine
- Collège René Cassin à Fianarantsoa à Madagascar
- Ecole Internationale-Bombay à Mumbai-Bombay en Inde.

Le SNUipp a demandé des explications sur la non attribution de candidat sur ces 3 postes. Le directeur adjoint a répondu que pour le poste à Hong Kong, cela faisait suite à une demande du comité de gestion qui s'interroge sur l'opportunité de ce poste par rapport à la gouvernance et aux finances de l'établissement, et sur la réorganisation de son équipe de direction.

Pour les deux autres établissements qui ont de faibles ou très faibles effectifs, il s'agit d'une demande de l'AEFE au vu du contexte budgétaire et de la logique actuelle de récupération de postes. Ces postes ne sont pas fermés mais sont en attente de décision définitive.

Pour le SNUipp-FSU, il s'agit de la première étape annonçant la fermeture de ces trois postes, qui sera certainement actée lors du prochain Comité Technique de l'Agence en juin 2018. Le SNUipp s'y oppose, comme lors des Comités Techniques de l'Agence. Malgré les justifications fournies quant au choix des candidats, cela nous conduira à nous abstenir lors du vote à propos de ce recrutement.

Sur les 60 candidats positionnés sur un poste, le SNUipp regrette que la parité ne soit plus respectée cette année, contrairement à l'an dernier :

- 27 sont des femmes (45%)
- 33 sont des hommes (55%)

Origine géographique des candidats proposés en numéro 1 sur un poste :

- 37 sont en France (soit 61,7%, en diminution par rapport à l'an dernier 66,65 %)
- 21 sont en poste à l'AEFE, dont 17 expatriés et 4 résidents (soit 35%, en augmentation par rapport à l'an dernier 30 %)
- 2 sont en poste à l'étranger hors réseau AEFE, 1 en détachement MLF/OSUI et 1 détachement AFLEC (soit 3,3%, en diminution par rapport à l'an dernier 6,35 %)
- 19 candidats retenus n'ont jamais exercé à l'étranger, soit 32% comme l'an dernier

La clause "directeur de 8 classes et plus" n'est plus une condition sine qua non au recrutement. Jusqu'en 2015, l'application stricte de cette condition excluait la majeure partie des candidats des écoles maternelles et des écoles rurales.

Liste de réserve

- 17 candidats ont été placés sur la liste de réserve « directeurs ». Liste légèrement plus masculine que féminine, reflet du recrutement des directeurs, 9 hommes pour 8 femmes.
- 10 candidats ont été placés sur la liste de réserve « formateurs ». L'an dernier, le SNUipp avait demandé une liste de réserve « formateurs » plus étoffée, car avec seulement 3 candidats sur la liste l'Agence avait eu au final des difficultés à pourvoir tous ses postes.

Cette liste de réserve de candidats (non classée, le choix se fera selon le type de poste non pourvu) permet à l'Agence de disposer de candidatures alternatives en cas de :

- refus de poste
- refus de détachement (l'an dernier 2 candidats n'ont pas obtenu leur détachement)
- impossibilité d'acceptation du poste liée à l'obtention d'une mutation interdépartementale (*depuis l'an dernier, les candidats obtenant une mutation peuvent solliciter un détachement auprès du nouveau département d'affectation, mais la réponse risque fort d'être négative...*)
- refus d'agrément de la part de l'ambassadeur
- ouverture d'un nouveau poste.

Vote sur le recrutement : POUR : 6 (administration et SE) ABSTENTION : 4 (SNUipp)

Le SNUipp remercie le bureau du recrutement des services nantais pour l'efficacité et l'organisation de ce recrutement ainsi que les représentants du bureau B2-1 de la DGRH du MEN pour la gestion des renouvellements des détachements, qui a lieu en ce moment.

2. Demandes de temps partiel

Recours sur une demande de temps partiel

Un collègue a fait une demande de temps partiel à 80% pour une reprise d'études (inscription en Master de FLSCO), qui lui a été refusée pour raison de service (personne pour assurer le complément de service, ce que le collègue démentait ; pas assez de titulaires dans l'école). Le chef d'établissement lui avait finalement proposé 92,3 % (cette quotité n'est pas prévue dans la circulaire temps partiel !).

En l'absence de CCPL dans son pays, le recours a été traité en CCPC.

L'administration n'a pas voulu revenir sur ce refus de temps partiel, ni envisager une solution avec une quotité différente pour s'adapter au service. Le SNUipp a argumenté sur le peu de différence entre la quotité de 92,3% proposée et la quotité à 85% que le collègue était prêt à accepter. Le directeur adjoint de l'AEFE s'est opposé catégoriquement à cette demande de temps partiel dans l'absolu, « dans l'intérêt du service qui prévaut sur l'intérêt personnel ». Le principal motif avancé est que ce collègue étant le seul résident en élémentaire, son service doit être utilisé à 100% dans l'intérêt général. Il a également réfuté la proposition de 92,3% de la direction. Le SNUipp a insisté en mettant en avant que reprendre ce type d'études était aussi un projet professionnel dont l'école pourrait tirer avantage, et que sa demande est également motivée pour pouvoir assurer pleinement son poste et ses études.

Pour le directeur adjoint, il est tout à fait possible de poursuivre ses études en parallèle, et "si ce projet de formation n'est pas compatible avec son poste, le collègue doit prendre ses responsabilités" Bref, aucune écoute et aucune recherche de compromis de sa part.

Vote sur le refus de temps partiel : POUR : 5 (administration) CONTRE : 5 (SNUipp et SE)

Bilan de la campagne de temps partiel :

Madame Richard indique le bilan des demandes de temps partiels :

- 111 demandes dont 32 de droit, 79 sur autorisation et 1 seul refus.

C'est la première année que se mettent en place des mi-temps annualisés :

- 6 ont été acceptés, sous forme de 3 binômes (en Irlande, au Chili et au Canada).

3. Point sur la carte des emplois, rentrée 2018 (pour information)

Un poste de résident a été supprimé à Budapest suite à la demande de départ à la retraite du collègue sur ce poste.

4. Point sur la situation d'une réintégration anticipée (pour information)

Fin octobre 2017, suite à la menace d'un incident diplomatique consécutif à l'exercice de ses fonctions, un personnel résident du 1er degré a été dans l'obligation de rentrer sur le territoire français (et suspendu par l'AEFE, c'est à dire qu'il est payé mais sans exercer). Il a mis fin récemment à cette suspension en réintégrant son département d'origine, et vient d'obtenir une mise en disponibilité (grâce à la collaboration entre l'AEFE et le MEN) jusqu'au 31/08/18 pour aller enseigner en contrat local dans un établissement AEFE de rythme sud (rentrée scolaire fin février).

Prochaine CCPC

Elle est programmée pour le **mardi 26 juin 2017 à 14h**.

Annexe : Règles de gestion des dossiers expatriés

pour être considéré comme recevable:

- *ne pas totaliser plus de 9 ans à l'étranger* sans être revenu exercer 3 années consécutives en France.*
- *ne pas être réintégré en activité en France depuis moins de 3 ans après un séjour à l'étranger**
- *être au terme de sa mission actuelle d'expatrié*
- *être au minimum dans sa troisième année de contrat de résident au sein d'un même établissement*
- *ne pas être en cours de contrat en école européenne (sauf si en fin de 5ème année)*
- *ne pas être en cours de mission en Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna (année scolaire différente du 1^{er} janvier au 31 décembre)*
- *avoir achevé son contrat en Polynésie française (ne pas être en cours de 1^{ère} ou de 3^e année)*
- *ne pas être en disponibilité depuis deux ans (sauf en contrat local dans le réseau AEFE depuis au moins une année scolaire). Un dossier est donc classé « prioritaire » si le candidat est, tout au plus, dans sa première année de disponibilité ou s'il exerce en recrutement local dans un établissement AEFE. Ceci afin de ne pas pénaliser les collègues en disponibilité pour suivre leur conjoint.*

**Ce décompte n'intègre plus les services effectués dans le secteur privé, sauf dans un établissement d'enseignement à l'étranger, homologué ou non, mais le terme étranger s'entend au sens large : AEFE, MLF, SEFFECSA, COM, écoles européennes, CODOFIL, Programme Jules Verne, Andorre, Monaco, école partenaire... ces années sont comptées, quel que soit le statut (titulaire, non titulaire) ou le contrat (local, expatrié, résident). Ne sont pas pris en compte les années dans le cadre d'échanges poste à poste ou de CSN.*

Règles de gestion pour le traitement des candidatures recevables :

- *ne pas déjà avoir été en poste les 15 années précédant le recrutement dans la ville sollicitée (détaché ou recruté local)*
- *ne pas résider dans le pays demandé*
- *exercer sur la fonction demandée depuis au moins 3 ans ou avoir une expérience récente et avérée*
- *fournir un rapport d'inspection récent sur la fonction demandée*

Pour les candidats directeurs :

- *être actuellement directeur ou être sur liste d'aptitude*