

Présents :

- *AEFE : M. Negrel directeur adjoint, M. Platiau DRH adjoint, M. Rousseau chef service pédagogique (en experts : bureau du recrutement et cads)*
- *MEN : Mme Deplagne, cheffe du bureau B2-1 de la DGRH et M. Prak*
- *Se-Unsa*
- *SNUipp : Nathalie Salas, Pierre Brezot, Clémence Chaudin, Alexandra Berbain*

Déclaration liminaire SNUipp-FSU

Comme déjà dit au CT et au CA et au risque de nous répéter, **nous continuons ici à dénoncer d'une part la gestion des détachements et d'autre part les suppressions de postes** qui font l'ordre du jour de cette CCPC.

Alors que le ministre de l'Éducation nationale impose ses réformes contre la majorité de la profession, pour les personnels à l'étranger, ni les engagements concernant les détachements, ni les délais de réponse ne sont tenus. **Le SNUipp-FSU tient à dénoncer avec force la gestion inefficace et anxiogène des détachements des personnels du 1er degré de l'AEFE par l'Éducation Nationale.** Faute de décision, notamment pour les renouvellements, cette gestion est chronophage pour les services du MENJ, que ce soit à la DGRH ou dans les départements, ainsi que ceux de l'AEFE, elle perturbe l'organisation des établissements du réseau, et elle affecte particulièrement les personnels.

Au final, malgré la mobilisation de tous les acteurs, quelques collègues se voient encore refuser leur renouvellement. Si une décision globale et pérenne avait été prise, tous ces acteurs auraient gagné un temps précieux pour la gestion des nouveaux détachements. D'autant que ces refus n'apportent pas de solution aux déficits d'enseignants devenus chroniques dans les départements ; seules une revalorisation du métier et des créations de postes permettront de le combler.

Le SNUipp-FSU tient également à dénoncer la politique de suppressions massives de postes de titulaires par l'AEFE, qui affaiblit les établissements et place nos collègues, notamment les TNR, dans la précarité. Ces suppressions ne permettront pas aux établissements et à l'AEFE d'assurer leurs missions de service public à l'étranger.

Le SNUipp-FSU continuera donc à dénoncer ces politiques et continuera à se mobiliser pour que des décisions favorables aux personnels et aux établissements soient prises.

(→ [*La déclaration à afficher.*](#))

1. Bilan des fermetures de postes issus du CT du 18 juin

9 fermetures de postes de résidents et 13 fermetures de postes d'expatriés, plus 15 fermetures de postes dues au déconventionnement de Hong-Kong.

Le **SNUipp** dénonce à nouveau les nombreuses fermetures de postes évoquées dans sa déclaration et lors du CT, il annonce qu'il votera contre.

Vote : 5 contre (4 SNUipp, 1 Se)

2. Reconductions expresses (pour une 4^{ème} ou 5^{ème} année)

Quelques chiffres : 95 dossiers

- 9 n'ont pas sollicité de reconduction
- 8 voient leur poste fermé (CT)
- 77 ont un avis favorables
- 1 a reçu un avis défavorable

Un avis défavorable pour une 4^{ème} année de direction d'école. Le **SNUipp** interroge sur les raisons de la non-reconduction. L'agence informe des avis défavorables du chef d'établissement, du CoCAC et de l'IEN qui souligne que les écrits professionnels sont insuffisants, que le positionnement pose problème et qu'il y a des faiblesses dans l'accompagnement des collègues.

Le Se et le **SNUipp** s'étonnent de la contradiction entre ces avis avec ceux portés l'année précédente sur la demande de classe exceptionnelle qui étaient excellents. Ils demandent le report de la décision pour permettre une réévaluation.

L'AEFE ne veut pas attendre, tout a déjà été confirmé, le poste est complexe, elle rappelle et souligne qu'il n'y a pas de désaveu, qu'il s'agit bien d'une non-reconduction et non d'une FMA.

Vote : 5 contre (4 SNUipp, 1 Se) pour deux raisons, la non-reconduction et les fermetures de postes.

Prolongation exceptionnelle

Le **SNUipp** est contre le principe de prolongation.

Une seule demande, sans aucun élément particulier. Vote à l'unanimité contre la prolongation.

3. Principes et règles de gestion des expatriés du 1^{er} degré.

Suite à la dernière note de service, des précisions quant aux principes de recrutement des expatriés sont nécessaires.

Le **SNUipp** demande comment seraient prises en compte d'éventuelles modifications de la prochaine note de service. L'AEFE précise que dans ce cas une consultation aura lieu pour adapter le document.

Le caractère d'irrecevabilité des dossiers des candidats n'étant pas au terme de leur détachement est questionné par le SNUipp qui rappelle que dans la note de service sont envisagées des situations exceptionnelles. Après débats, il est décidé d'ajouter "en application de la note de service du MENJ".

(Voir « Principes et règles de gestion du recrutement des expatriés du 1^{er} degré » → pages 4 et 5.)

Le **SNUipp** revient sur les candidatures non retenues car ne comportant qu'un seul vœu géographique. L'AEFE accorde qu'au regard des autres recrutements, il n'y a pas de raison de rejeter des candidatures sur ce seul critère.

Une discussion s'engage sur le recrutement et les demandes de détachements pour les expatriés avec les représentants du MENJ. Reste l'incohérence entre la limitation à 6 ans des détachements et les deux missions possibles pour les expatriés. C'est l'un des points qui sera abordé lors du GT du MENJ "mobilité à l'international" qui se tient jeudi 4 juillet.

Proposition de suppression du barème

Le barème est basé sur l'échelon et la note pédagogique. Il n'y a plus de note avec le PPCR. Ce n'était pas déterminant pour le recrutement basé sur plusieurs critères et l'expérience du candidat.

L'AEFE n'envisage pas de nouveau barème, trop compliqué à élaborer, non adapté aux candidatures d'expatriés. Elle préfère une "appréciation objectivée", mais pas quantifiée.

Le **SNUipp** insiste sur la nécessité de critères tangibles à partir des éléments du dossier.

De plus, le **SNUipp** met en garde l'agence car ce recrutement spécifique ne doit pas servir d'exemple pour les barèmes à élaborer en CCPL.

Le directeur adjoint le confirme.

À compter de la rentrée 2019, l'AEFE propose la suppression de ce barème, l'ensemble des dossiers sera étudié au regard de l'expérience acquise (comme c'était déjà le cas).

Vote pour à l'unanimité.

RÉUNION BILAN

Bilan de campagne de recrutement des expatriés

Au final : 45 postes pourvus : 35 directions, 6 CPAIEN, 4 EMFE
(60% hommes, 40% femmes ; 70% de France, 30% de l'étranger)

- 414 candidatures saisies sur le site
- 349 dossiers reçues (182 femmes et 167 hommes) dont 59 du réseau AEFÉ
- 120 candidats invités à l'entretien, dont 34 de l'étranger (25 AEFÉ), 3 annulations, 48 femmes et 69 hommes (41 % de femmes, en baisse), soit 2,92 candidats par poste reçus aux entretiens (ratio en hausse). 28 entretiens se sont déroulés à distance.

Le poste d'EMFE de Ryad reste non pourvu et sera à la rentrée à nouveau publié.

Aucun refus de détachement sur les expatriés cette année est à noter, contrairement à l'année dernière où il y a eu 5 refus.

La sollicitation en amont des DASEN au moment des candidatures est bénéfique. La DGRH du MENJ souligne qu'il faudra une communication claire auprès des DASEN.

L'AEFE demande un traitement différent des candidatures d'expatriés parce que c'est un processus plus complexe.

Le **SNUipp** rappelle qu'il demande également qu'une priorité soit faite à l'opérateur public pour les demandes de détachement (dont le nombre est connu du MENJ).

Calendrier prévisionnel de recrutement des expatriés, rentrée 2020

- Mise en ligne des profils de postes sur le site Internet de l'AEFE : 04 septembre 2019
- Dépôt des candidatures : Saisie en ligne sur le site de l'AEFE du dossier de candidature :
 - jusqu'au 23 septembre 2019 inclus,
 - Groupe de travail sur la sélections des dossiers en vue des entretiens : 19 décembre 2019
- Entretiens du 15 au 17 janvier 2020 (personnels en poste à l'étranger), ou du 20 janvier au 31 janvier 2020 (personnels en poste en France)
- CCPC recrutement : 20 février 2020

(Hors CCPC et Réunion bilan) : La maternelle

En marge des débats, une discussion a lieu sur la place du premier degré dans le réseau et notamment sur la maternelle. Le SNUipp avait déjà évoqué ce thème lors de sa rencontre avec le directeur de l'AEFE. (→ Voir [CR de la rencontre du 12 juin 2019](#))

Les inscriptions en maternelle à l'AEFE sont globalement en baisse depuis deux ans. L'Agence reconnaît le professionnalisme des enseignants en poste, les avantages portés par la réforme de 2015, mais il y a un manque de communication sur les qualités de la maternelle, notamment face aux écoles privés (qui se disent Montessori et bilingue anglais sans vraies certifications). Une réflexion doit être menée dans ce cadre, sur les effectifs (l'agence dit que 30 en petite section, ce n'est pas adapté), la place des langues, les réponses aux demandes des parents.

Le **SNUipp** répète que la place des titulaires en maternelle est également stratégique et trop souvent remise en cause, que la place du français et de la langue maternelle sont essentielles, etc.

Le directeur adjoint, vue l'importance du sujet, propose donc la mise en place d'un groupe de travail afin de développer une politique claire pour la maternelle dès la rentrée.

PRINCIPES et RÈGLES de GESTION du RECRUTEMENT des EXPATRIÉS ENSEIGNANTS du 1^{er} DEGRÉ

(Nouveautés/Modifications en bleu)

(Les situations sont appréciées au 1er septembre de l'année de recrutement)

L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger ne peut recruter, conformément à l'article L452-5 2ème alinéa du Code de l'éducation, que des personnels titulaires de la fonction publique.

Ces règles de gestion sont fixées en regard de la note de service publiée au BOEN N°33 du 13 septembre 2018.

Tous les postes sont soumis à entretien préalable.

Dossiers dénommés "IRRECEVABLES"

- Ne pas être au terme de sa mission d'expatrié (Ne pas être au terme de son contrat de 3 ans ou ayant obtenu sa reconduction expresse ou sa prolongation exceptionnelle)
- Titulaire dans le corps depuis moins de 2 ans (- sauf passage d'instituteur à professeur des écoles - années de non titulaire non comptabilisées)
- **Ne pas être au terme de son détachement en application des règles de gestion fixées en regard de la note de service publiée au BOEN N°33 du 13 septembre 2018.**
- En cours de contrat en école européenne de type 1 (sauf si en fin de 5ème année)
- En cours de séjour en Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna (année scolaire différente du 1er janvier au 31 décembre, sauf professeur en ESPE)
- N'ayant pas achevé son contrat en Polynésie Française (en cours de 1ère ou de 3ème année)

Vivier complémentaire

Dossiers instruits dans un second temps lorsque les candidatures recevables correspondant au profil souhaité sont inexistantes ou insuffisantes.

- Plus de 9 ans à l'étranger * sans être revenu exercer 2 années consécutives en France
- Réintégration en activité en France depuis moins de 2 ans après un séjour à l'étranger *
- En disponibilité depuis deux ans et plus (sauf en contrat local dans le réseau AEFÉ depuis au moins une année scolaire)
- Candidat ayant effectué plus de 18 ans de services à l'étranger * dans sa carrière
- Sont comptabilisées les années effectuées en qualité de local, détaché et/ou agent de droit local,

* Le terme "étranger" s'entend à l'AEFE dans un sens très large en raison de la grande diversité des séjours et contrats concernés (AEFE, MLF, MEAE, SEFFECOSA, COM (sauf CIMM), Écoles européennes de type 1, CODOFIL, programme Jules Verne, Andorre, Monaco etc...). Les années sont comptabilisées quel que soit le statut (titulaire, non titulaire) ou le type de contrat (détaché et/ou agent de droit local, etc ...). **Les années effectuées dans le secteur privé - hors enseignement, dans le cadre d'échange poste à poste ou ex coopérants service national ne sont pas comptabilisées dans le décompte général du nombre d'années à l'étranger.**

Principes généraux

- Seront privilégiés les dossiers des candidats pouvant accomplir un contrat de 3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite
- L'expérience et les qualifications requises doivent être attestées dès la constitution du dossier de candidature par la production impérative des documents suivants:
 - lettre de motivation manuscrite ;
 - CV détaillé ;
 - **dernier rapport d'inspection, rapport de visite, compte-rendu RDV de carrière ou tout autre document portant sur l'évaluation pédagogique ;**
 - arrêté de titularisation dans le corps actuel ;
 - dernier arrêté de promotion d'échelon ;

- documents attestant les compétences et diplômes mentionnés ;
 - pour les personnels détachés, copie de l'arrêté de détachement ;
 - [inscription sur la liste d'aptitude de direction d'école](#) ;
- Le défaut de production d'une de ces pièces lors de la candidature pourra entraîner son rejet.
 - Toute compétence indiquée par le candidat doit être impérativement justifiée sous peine de voir son dossier écarté si cette compétence est exigée dans le profil du poste (certaines compétences ou expériences pourront être attestées par un document spécifique du chef d'établissement, de l'IEN ou du DASEN).
 - [L'absence de tout rapport de nature pédagogique, pourra desservir le candidat en vue de la sélection pour un entretien.](#)
 - Le candidat ne peut postuler dans le pays où il réside lors du dépôt de sa candidature (détaché et/ou agent de droit local).
 - La notion de poste double expatrié n'existe pas.
 - Le candidat ne peut, pendant 15 ans, être réaffecté en qualité d'expatrié dans une ville où il a déjà travaillé, que ce soit sous le statut de détaché ou de recruté local. Cependant il peut revenir dans le même pays.
 - [Les échelons sont pris en compte à la date du 31 aout 2019.](#)
 - Les candidats invités en entretien seront vus sur l'ensemble des postes correspondant à leur profil et à leurs vœux géographiques.
 - Les dossiers seront étudiés selon l'ordre suivant :
 - - vivier principal,
 - - vivier complémentaire, retenu dans un deuxième temps en l'absence de candidatures du vivier principal correspondantes aux profils souhaités
 - Les candidats à un poste de directeur d'école devront justifier d'une liste d'aptitude à la direction d'école en cours de validité. De même les formateurs devront être titulaires du CAFIMF/CAFIPMF