

*Présents pour le SNUipp : Benech Pierre, Alexandra Berbain, Clémence Chaudin, Catherine Desliens
Pour l'AEFE : M. Negrel, directeur, M. Platiau, DRH Adjoint, M. Trintignac référent 1er degré du service pédagogique (Présent à l'ensemble des entretiens)
Pour le MEN : Mme Deplagne, cheffe du bureau B2-1 de la DGRH, M. Prak son adjoint
Pour expertise AEFÉ, bureau du recrutement AEFÉ : Mme Chartier, Mme Sandeau, Mme Gallard,
bureau CADS : Mme Laskri et Mme Aafort*

Ordre du jour (et sommaire)

1. Recrutement des enseignants du 1er degré expatriés (pour avis)
2. Demandes de temps partiel (pour avis)
3. Point sur la carte des emplois, rentrée 2019 (pour information)
4. Situation individuelle, (pour information)

1. Recrutement des enseignants du 1er degré expatriés

Les dossiers ont été transmis le 11 décembre 2018, la liste des candidats convoqués aux entretiens a été transmise le 21 décembre 2018 en amont du GT du 7 janvier 2019. Les entretiens se sont déroulés du 16 au 31 janvier 2019 à Nantes. La liste finale des postes a été proposée le 18 février 2019.

Les chiffres du recrutement

Ces données sont encore provisoires et seront affinées au moment de la commission-bilan fin juin 2019. 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.

En septembre, 45 postes ont été proposés : 34 directeurs, 6 CPAIEN, 5 EMFE.

Au final sont à pourvoir :

- 30 postes de directeurs

Au CT du 4 décembre 2018, 4 postes ont été fermés : Düsseldorf-Allemagne, Washington-USA, Helsinki-Finlande, Antsiranana Madagascar. Le poste de Directeur FFCE (faisant fonction de chef d'établissement) de Dar-es-Salaam Tanzanie a été transformé en poste du 2nd degré (principal de collège), c'est maintenant la règle lorsque l'établissement comporte des classes de collège et de lycée.

- 6 postes de CPAIEN
- 4 postes d'EMFE

Fermeture d'un poste EMFE à Addis-Abeba en Éthiopie au CT de décembre 2018

Candidatures

- 413 candidatures reçues par l'Agence (10 avis défavorables IA DASEN)
- 120 candidats proposés à l'entretien (4 ont annulé)

À noter qu'un candidat, non convoqué initialement en raison d'un avis défavorable du DASEN, l'a finalement été suite au recours, accompagné par le SNUipp, qui a abouti à un changement d'avis.

- 69 % des candidats viennent de France.
- 40 % des candidats sont des femmes

- 37 entretiens en visioconférence.

M. Negrel rappelle qu'il n'est pas favorable à la visioconférence et souhaite que l'on favorise le plus possible le présentiel.

Postes en attente :

- Direction à Dubaï-E.A.U. : Ce poste sera pourvu par un collègue expatrié actuellement dans le réseau, et le poste libéré par ce collègue fera l'objet d'un recrutement.
- Direction Addis-Abeba Éthiopie : Poste dans un établissement conventionné AEFÉ/MLF, en attente de la réponse de la direction de la MLF au sujet du recrutement proposé. Les organisations syndicales (OS) seront consultées dès qu'une proposition sera faite.

Suite à la demande du SNUipp, M. Négréel confirme que ces postes ne sont pas en attente de fermeture éventuelle, mais bien en attente d'être pourvus.

Entretiens

M. Trintignac insiste sur l'importance de la prestation à l'entretien. Il fait part de l'existence, parfois, d'un déphasage important entre le dossier et la prestation à l'entretien. Il est donc conseillé de réaliser une bonne préparation en amont, réfléchir sur les choix géographiques, ne pas hésiter à contacter les établissements (directeur et proviseur).

M. Négréel insiste particulièrement sur la tenue vestimentaire, un directeur à l'étranger doit être identifiable, il devra rencontrer l'ensemble des acteurs (parents, ambassade...) lorsqu'il sera en poste.

Pour l'AEFE, le barème n'est pas l'élément principal d'appréciation, l'entretien fait la différence. Un candidat écarté cette année ne doit pas hésiter à se représenter l'année prochaine.

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 sélectionner les candidats, certaines ont retenu notre attention :

- projet professionnel prématuré / 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
- vœux incohérents, mal ciblés ou alors trop focalisés, trop d'exigence dans les vœux
- donne l'impression de "vouloir partir à tout prix" : privilégier un type de poste et ne pas formuler des vœux 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
- entretien abordé avec une trop grande désinvolture, donnant l'impression que les choses étaient déjà acquises (une deuxième mission n'a rien d'automatique même si la première s'est bien passée)
- 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)

Propositions de postes directeurs

Sur les 28 candidats positionnés sur les 30 postes à pourvoir (2 sont en attente), 12 sont des femmes et 16 sont des hommes.

Origine géographique des candidats proposés sur un poste :

- 18 sont en France
- 10 sont en poste à l'AEFE (5 expatriés, 2 résidents, 2 détachés directs et 1 recruté local)

Propositions de postes de Maîtres Formateurs

Sur les 4 candidats positionnés sur les 4 postes à pourvoir, 3 sont des femmes.

Origine géographique des candidats proposés :

- 3 sont en France
- 1 est en poste à l'AEFE, expatrié

Propositions de postes CPAIEN

Parmi les 6 candidats positionnés sur les 6 postes à pourvoir, il y a une seule femme et 5 hommes.

Origine géographique des candidats proposés :

- 5 sont en France
- 1 est en poste à l'AEFE, expatrié

Liste de réserve

- 14 candidats ont été placés sur la liste de réserve « directeurs ».
- 7 candidats ont été placés sur la liste de réserve « formateurs ».

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
- refus d'agrément de la part de l'ambassadeur
- besoin sur sur en attente
- ouverture d'un nouveau poste.

Vote sur le recrutement : 10 POUR (administration, SNUipp, SE)

2.Demandes de temps partiel

Bilan de la campagne de temps partiel

M. Platiau énonce le bilan des demandes de temps partiels :

- 239 demandes dans le réseau pour la rentrée 2019
- 116 demandes dans le premier degré
- 113 avis favorables, 3 avis défavorables

Recours sur demande de temps partiel

Quotité

Un collègue a fait une demande de temps partiel à 60 % pour une reprise d'études (inscription en Master de FLSCO), qui lui a été refusée pour raison de service. Le chef d'établissement lui avait finalement proposé 90 %, proposition sur laquelle le collègue ne s'est pas prononcé (1h de moins 3 jours de la semaine, ce qui lui libérait 3 après-midis par semaine).

Il a alors fait une contre-proposition à 80 % avec la solution suivante pour la prise en charge de son complément de service : la cheffe d'établissement étant déchargée à 80 %, et devant assurer les 20 % restant dans une classe, il lui serait possible de prendre la classe un jour par semaine, et le collègue assurerait les 80% restants.

Le SNUipp a argumenté que, pédagogiquement et dans l'intérêt des élèves, le remplacement d'une seule journée de classe serait plus judicieux qu'une heure par jour sur trois jours. Nous avons également pointé du doigt les obligations de service de la directrice, qui jusqu'ici, selon les informations reçues par les collègues sur place, n'effectue pas cette journée en classe. Le DRH adjoint en prend note et répond qu'il va se renseigner sur place. L'avis favorable sur un temps partiel de 90 % donné par la cheffe d'établissement a été retenu par l'Agence, étant le maximum de ce que peut offrir l'Agence (l'an passé le collègue avait obtenu un refus total).

Vote sur le temps partiel 90 % : 5 CONTRE (SNUipp et SE)

Mi-temps annualisé

Deux collègues ont fait la demande d'un temps partiel à 50 % pour un mi-temps annualisé. Pour justifier l'avis défavorable, le proviseur invoque les difficultés de recruter localement un enseignant qualifié, et précise qu'il est compliqué à l'heure actuelle d'obtenir un visa de travail pour la Russie.

Nous avons mis en avant que les difficultés de recrutement local d'un enseignant qualifié, évoquées par le proviseur sur place étaient en contradiction complète avec ce qui a été répondu par l'Agence en CT le 13/02 lors de la suppression d'un poste de résident à Moscou, où la cheffe de secteur avait répondu que l'Agence n'avait pas d'informations sur les difficultés de recrutement. M. Négrel a reconnu qu'en effet, la situation budgétaire de l'Agence, les obligations de suppressions de poste qui en découlent, et l'engagement pris l'an dernier par l'AEFE de ne fermer que des postes vacants, aboutissaient à des situations de contradiction telles que celle de Moscou... mais que le proviseur sur place fait au mieux avec la situation locale et ne peut se permettre d'avoir un poste de RL de plus à recruter.

L'Agence a donc émis un avis défavorable à ces deux mi-temps.

Pour conclure, M. Négrel argumente sur le fait que l'AEFE en tant qu'employeur respecte au maximum les demandes de temps partiels des personnels car sur 116 demandes au 1er degré pour la rentrée 2019, 113 ont reçu un avis favorable, la plupart étant sur autorisation.

Vote pour l'obtention du temps partiel annualisé : 5 POUR (SNUipp et SE)

3.Point sur la carte des emplois, rentrée 2019 (pour information)

Sans surprise au regard des CT du 04/12/2018 et du 13/02/19, l'Agence fait le bilan des fermetures de postes au premier degré pour la rentrée 2019 : 52 postes de résidents et 1 d'expatrié. Le SNUipp revient sur le poste de directeur expatrié en Tanzanie, faisant Fonction de Chef d'Établissement, qui apparaît dans la liste des fermetures et qui avait pourtant fait l'objet d'un listing des candidats du premier degré. M. Négrel explique qu'il s'agit d'une transformation de poste du 1er degré vers le 2d degré.

4.Situation individuelle, (pour information)

Un collègue qui était suspendue depuis novembre 2018 (et pour qui l'Agence aurait certainement demandé une fin de mission anticipée) a demandé sa réintégration.

Prochaine CCPC (recours PPCR)

Elle est programmée pour le **mardi 28 mai 2019** à Paris.