



CCPC du 16 juin 2015

Opérations administratives et bilan du recrutement des expatriés

Étaient présents, pour le SNUipp : Christophe Le Bolc'h, Estelle Mauget, Pierre Brezot, Pierre-Yves Miragliese

Ordre du jour

- Prolongations exceptionnelles 2016-2017
- Demande de temps partiel (Montréal)
- Bilan statistique des reconductions expresses 2015-2016
- Règles de gestion du recrutement des enseignants expatriés
- Bilan de la campagne des temps partiels
- Bilan du recrutement des expatriés pour la rentrée 2015
- Calendrier du recrutement des expatriés pour la rentrée 2016
- Calendrier prévisionnel des CCPC 2015-2016

1. Prolongations exceptionnelles 2015-2016

Quatre directeurs d'école et un EMFE ont sollicité une prolongation exceptionnelle au-delà de 5 années de contrat pour atteindre l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Deux demandes ont été satisfaites, l'une également motivée par la continuité du service (départs simultanés de personnels d'encadrement), l'autre pour mener à terme la délocalisation de l'établissement. Les 3 autres demandes ont été rejetées.

Pour l'AEFE, la seule perspective d'un départ à la retraite, n'est pas une raison suffisante pour obtenir une prolongation.

Vote : **4 pour (administration), 4 abstentions (SNUipp, SE-UNSA)**

2. Refus de renouvellement de temps partiel sur autorisation au Collège Marie de France de Montréal

Ce dossier, mis en attente en CCPC du 2 mars dernier, a fait l'objet d'un examen complémentaire, suite à notre intervention. L'agence maintient l'avis défavorable du poste : ni l'établissement, ni l'agence ne veulent compenser les rompus de temps partiels, comme c'était le cas précédemment. Le SNUipp s'est prononcé contre ce refus qui ne tient qu'à des raisons budgétaires, la collègue souhaitant continuer de bénéficier de ce temps partiel pour élever ses trois enfants.

Vote : **4 pour (administration), 4 contre (SNUipp, SE-UNSA)**

3. Recrutement des CDAEFE

L'agence soumet à l'avis de la CCPC le recrutement de deux coordonnateurs délégués de l'AEFE pour la zone Afrique subsaharienne (en résidence à Abidjan) et pour la zone Asie (Bangkok). La création de ces deux supports fait suite à la suppression des postes CDAEFE en Europe du Sud-Est et du Nord (ces zones seront désormais gérées directement par le secteur Europe).

L'agence justifie ces postes par la nécessité d'une présence de proximité en Afrique (priorité à l'espace francophone, zones de conflits et de pandémies...), comme en Asie (gros établissements, catastrophes naturelles...) et par la réduction des effectifs dans les SCAC.

Le SNUipp rappelle son opposition à ces missions de coordonnateurs de zone dont les prérogatives empiètent sur celles des COCAC, présidents de CCPLA, notamment en matière de gestion des personnels. Sans compter le coût de ces postes d'expatriés en période de restriction budgétaire.

Selon le directeur adjoint, quelques dizaines de candidatures sont parvenues à l'agence. Trois à quatre postulants ont été reçus en entretien. Les candidats retenus, tous deux actuellement en poste au siège de l'AEFE, ont été reçus par la directrice de l'agence. Aucune information préalable sur ce recrutement n'étant parvenue aux organisations syndicales, le SNUipp a refusé de prendre part au vote.

Vote : 4 pour (administration), 4 refus de vote (SNUipp, SE-UNSA)

4. Reconductions expresses pour 2015-2016

Les expatriés peuvent être reconduits pour deux périodes d'un an au-delà d'un contrat initial de 3 ans.

Sur 102 demandes de reconduction expresses, l'agence a émis autant d'avis favorables.

13 expatriés n'ont pas demandé leur reconduction pour motifs divers : difficulté de vie dans le pays, difficulté du poste, projets professionnels ou raisons personnelles, les demandes spontanées de non reconduction peuvent, dans certains cas, masquer certains dysfonctionnements avec la hiérarchie... A noter la demande de non reconduction du directeur de Nicosie par anticipation à une décision de fermeture de son poste à venir en CT (remplacement du directeur par un chef d'établissement). Le SNUipp a protesté contre ce fonctionnement hors cadre des instances de décision.

Vote : 4 pour (administration), 4 contre (SNUipp, SE-UNSA)

5. Bilan de la campagne des temps partiels

Le nombre de demandes est de 0,4% inférieur à celui de l'année passée (218).

217 temps partiels ont été accordés pour 2015-2016 (ce qui représente 4% de l'effectif total des résidents) parmi lesquels :

- 81 temps partiels de droit (pour élever un enfant de moins de 3 ans), soit 37%
- 136 temps partiels sur autorisation, soit 63%

1 demande de renouvellement a été refusée (voir point 2)

Consulter les statistiques (joindre tableau)

6. Règles de gestion du recrutement des expatriés

Ce qui change

- Les candidatures des agents en disponibilité **depuis deux ans** sont considérées comme non prioritaires (sauf en contrat local dans le réseau AEFÉ depuis au moins une année scolaire. Autrement dit, un dossier sera 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 AEFÉ. Ceci afin de ne pas pénaliser les collègues en disponibilité pour suivre leur conjoint.
- Le décompte des années passées à l'étranger n'intègre plus les services effectués dans le secteur privé, sauf dans un établissement d'enseignement à l'étranger, homologué ou non. Cette modification satisfait en partie une demande de notre part. Nous continuons cependant de demander que ne soient pas pris en compte les années en tant que non titulaire.

Quelles sont les règles de gestion ?

Seront considérés comme "non prioritaires" (ne font pas l'objet d'une instruction fine) :

- Plus de 9 ans à l'étranger sans être revenu exercer 3 années consécutives en France
- Ne pas être au terme de sa mission d'expatrié
- Ne pas être au minimum dans sa troisième année de contrat de résident au sein d'un même établissement
- Réintégration en activité en France depuis moins de 3 ans après un séjour à l'étranger*
- En cours de contrat en école européenne (sauf si en fin de 5ème année)
- En cours de mission en Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna (année scolaire différente du 1^{er} janvier au 31 décembre)
- N'ayant pas achevé son contrat en Polynésie française (en cours de 1^{ère} ou de 3^e année)
- En disponibilité depuis deux ans (sauf en contrat local dans le réseau AEFÉ depuis au moins une année scolaire)

*Le terme étranger s'entend au sens large : AEFÉ, MLF, SEFFECOSA, 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 prioritaires :

- ne pas déjà avoir été en poste 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 directeurs :

- être directeur d'une école d'au moins 8 classes (ce n'est pas rédhibitoire)
- être sur liste d'aptitude

6. Bilan du recrutement des expatriés pour la rentrée 2014

Groupe de travail sur le recrutement

Le groupe de travail sur le recrutement s'est tenu le 16 janvier. Obtenue après le boycott par le SNUipp de la CCPC du 19 juin 2013, ce GT dresse un bilan d'étape et informe les organisations syndicales sur les sélections en entretien des candidats.

Avis hiérarchiques sur les dossiers de candidature

Le SNUipp est revenu sur la non-convocation aux entretiens des enseignants dont la candidature a fait l'objet d'un avis hiérarchique systématiquement défavorable du DASEN pour nécessité de service, quelle que soit la qualité du dossier. C'est le cas dans le département très déficitaire de la Seine Saint

Denis où une quinzaine de candidats n'ont pu faire valoir leurs compétences auprès de l'agence. Le SNUipp a dénoncé l'inégalité de traitement des candidatures à l'AEFE.

Bilan du recrutement

404 dossiers papier ont été reçus par l'agence (439 l'an dernier), 210 femmes et 194 hommes. 375 dossiers ont été classés prioritaires, parmi lesquels 194 femmes et 181 hommes. 43 provenaient du réseau.

Vœux de postes

N'ont pas été pris en compte les candidats qui ont formulé uniquement des vœux géographiques.

Entretiens

110 candidats ont été convoqués en entretien soit 2 entretiens par poste, ce qui est insuffisant.

Postes

Directeurs

32 postes ont été pourvus :

- 27 postes publiés
- 5 postes supplémentaires : Hong Kong, Fès, Calgary, Katmandou et Santiago (réintégrations tardives) et Helsinki (création CT)
- 1 poste non vacant : Saint Petersburg (fermeture CT)

Enseignants maîtres formateurs en établissement (EMFE)

12 postes ont été pourvus :

- 12 postes publiés
- Postes supplémentaires : Mapou, Mexico
- 1 poste non vacant : Bogota (fermeture CT)

1 poste non pourvu : Riyad

CPAIEN

9 postes ont été pourvus :

- 7 postes publiés
- 2 postes supplémentaires : Pékin, Bangkok

Au total, 53 postes d'expatriés ont été pourvus :

Répartition H/F et France/étranger	Hommes	Femmes	France	Etranger tous réseaux et COM
Candidatures prioritaires (376)	182	194	309	67
Entretiens (110)	62	48	76	34
Recrutés (53)	Hommes	Femmes	France	Etranger tous réseaux et COM
Directeurs (32)	20	12	18	14
CPAIEN (9)	7	2	7	2
EMFE (12)	1	11	8	4
Total (53)	28	25	33	20
Recrutés/candidatures prioritaires	15,38%	12,88%	10,68%	29,85%

Liste de réserve

Directeurs

1 candidat recruté à la CCPC du 2 mars a refusé le poste proposé.

11 candidats ont été placés en liste de réserve à la CCPC du 2 mars. 7 ont été sollicités (1 pour pourvoir le poste refusé, 6 pour pourvoir des postes supplémentaires), 5 ont accepté le poste proposé, 2 l'ont refusé.

Agrément des postes diplomatiques

Aucun refus d'agrément d'ambassade n'a été signalé

Statistiques

Personnels d'encadrement : mieux vaut être un homme qu'une femme !

Les femmes représentent : 51,6% des candidats prioritaires, 43,6% des candidats sélectionnés aux entretiens (en baisse 5 points par rapport à 2014) et 47,2% des candidats recrutés.

Par fonction : les hommes représentent 62,5% des directeurs recrutés, 8,3% des EMFE recrutés et 77,7% des CPAIEN recrutés.

France/étranger : plus de turnover

Nombre d'années à l'étranger

- Aucune expérience : 16
- 1 à 5 ans : 13
- 6 à 10 ans : 10
- 11 à 15 ans : 7
- 15 à 18 ans : 5
- + de 18 ans : 2

30% des recrutés n'ont aucune expérience à l'étranger (contre 21% l'an dernier), ce qui est un progrès. La tendance est d'ailleurs à la hausse ces dernières années, ce qui est bon signe. En moyenne, chaque candidat recruté a déjà exercé 6 ans à l'étranger.

En revanche, 2 candidats totalisent 20 et 21 ans d'étranger. L'un d'entre eux a été recruté, il est vrai, sur un poste où le vivier était très faible.

Statut des candidats recrutés

- 31 des candidats recrutés sont en activité en France (dont 2 dans les DOM)
- 2 sont en activité en COM

Sur les 20 recrutés à l'étranger, on compte :

- 13 expatriés AEFE
- 3 résidents AEFE
- 2 détachés MLF
- 1 détaché AFLEC
- 1 détaché direct en établissement homologué

Age des collègues recrutés

- de 56 à 60 ans -> 3
- de 51 à 55 ans -> 17
- de 46 à 50 ans -> 13
- de 41 à 45 ans -> 12
- de 35 à 40 ans -> 6
- de 31 à 35 ans -> 1

Echelon des collègues recrutés

- HC 9
- 11^{ème} 5
- 10^{ème} 15
- 9^{ème} 8
- 8^{ème} 8
- 7^{ème} 5
- 6^{ème} 2

Barème des candidats recrutés

- de 31 à 34 -> 14
- de 28 à 30,9 -> 21
- de 25 à 27,9 -> 12
- de 22 à 24,9 -> 5

Le barème est uniquement utilisé pour effectuer un pré classement des candidats au cours de la première phase du recrutement (sélection sur dossier des candidats à l'entretien).

7. Calendrier du recrutement des expatriés pour la rentrée 2016

- 3 au 24 septembre 2015 : saisie en ligne du dossier de candidature
- 8 janvier : 2016 : groupe de travail sur le recrutement des expatriés
- du 18 au 20 janvier 2016 : entretiens personnels AEFÉ (EGD, conventionnés)
- du 25 janvier au 1^{er} février 2016 : entretiens personnels France et hors réseau AEFÉ
- 1^{er} mars 2016 : recrutement en CCPC

8. Calendrier prévisionnel des CCPC 2015-2016

- 13 octobre 2015 : CCPC révisions notations administratives
- 12 janvier 2016 : CCPC renouvellements de détachements éventuels (avis défavorables)
- 1^{er} mars 2016 : CCPC recrutement des expatriés, temps partiels
- 20 juin au 1^{er} juillet 2016 : CCPC reconductions expresses, prolongations exceptionnelles, bilan du recrutement