



## Compte rendu de la CCPC du 26 juin 2017

Reconductions expresses

Prolongations exceptionnelles

hors CCPC: Bilan temps partiels, recrutement des expatriés, point recrutement résidents 2017

présents pour l'AEFE: S. Bouttier, B. Pujol, JP. Negrel, I. Picault,  
présents pour le SNUipp: O. Perrin, J.M. Chassagne, C. Desliens, P. Brézot  
présente pour le SE UNSA: S. Riesler et observateur P. Menoud  
pour le bureau de recrutement: L. Amette, F. Chartier,  
pour les affaires générales et dialogue social: C. Richard  
pour la DGRH du MENESR: C. Geny Guery, M. Picquet

Le SNUipp rappelle sa gestion et tentative de discussions jusqu'au bout cette année au sujet du contexte de recrutement de plus en plus difficile et de la crise des détachements. Des collègues titulaires, compétents, présents dans les pays et n'étant pas en mesure de regagner leur département à la rentrée 2017 se voient apposer refus et ne pourront occuper de poste de résident. Notre dernière entrevue au MEN ne semble pas avoir débouché sur quoi que ce soit puisque les 6 collègues pointés titularisés en 2015 (le SNUipp avait 3 noms de plus listés) viennent de départements déficitaires... Si ce n'est pas le ministère qui dit non, ce sera le département. Le SNUipp exprime un regret car il sait que pour certains dossiers de néo-titulaires ex agents de droit local, en tout petit nombre, l'IA DASEN consulté, peut-être par erreur, a donné avis positif. Nous aurions souhaité qu'au moins dans ces cas là le ministère se prononce favorablement, Sur ce point, et a minima, le SNUipp HDF appelle à l'indulgence. Ce n'est pas une demande irréalisable.

Le SNUipp ajoute que les collègues de l'étranger sont bien évidemment conscients des réalités françaises, ne sont pas des acharnés à rester coûte que coûte en tant que fonctionnaires français ad vitam aeternam dans les pays. Les personnels sont très largement informés des réalités par les organisations syndicales et particulièrement par le SNUipp. Celui-ci souligne par ailleurs la qualité de ces titulaires en attente de poste ou espérant pour les années à venir un renouvellement.

Le retour en France immédiat et obligatoire pour les personnels de l'étranger ne tient pas la route quand il est présenté comme nécessaire au nom d'un éloignement supposé de la réalité pédagogique française. En effet, les plans de formation de l'Agence proposent plus de stages qu'en France et de grande qualité ! Le SNUipp HDF sait que les personnels de la DGRH du MEN présents à la CCPC connaissent la réalité du réseau AEFÉ, mais il a trop entendu depuis deux ans certaines phrases toutes faites au ministère témoignant d'idées reçues, et ce à un haut niveau...

### **Reconductions expresses 2018-2019**

Sont traitées 90 situations, 7 agents ne souhaitant pas finalement une reconduction expresse, les 83 dossiers restants, ayant reçu avis favorable des SCAC et établissements / IEN, reçoivent avis favorable de la CCPC.

### **Vote pour : unanimité de la CCPC**

### **Prolongations exceptionnelles 2018-2019**

Pour l'administration, aucun des sept cas présentés ne justifie une prolongation d'une sixième année de contrat d'expatrié. Le SNUipp FSU demande toutefois des précisions sur trois dossiers où l'implication/participation dans un projet immobilier est signalée par le collègue directeur. A noter aussi que sur ces trois dossiers, un poste vient d'être transformé de toute façon par vote au CT à la rentrée 2018 en poste de proviseur..

Selon l'Agence, aucune des trois situations ne nécessite le maintien du directeur ou du faisant fonction de chef d'établissement. L'équipe est stable dans un cas, il y a de toute façon questionnements d'équipes sur les projets partout et le maintien des collègues n'est pas justifié.

Le SNUipp confirme que pour lui aussi, le souhait de prolonger le contrat d'expatrié en attendant l'âge de la retraite n'est pas acceptable.

### **Vote contre prolongations : unanimité de la CCPC**

### **Principes et règles de gestion du recrutement des expatriés enseignants**

*en rouge, nouveautés ou précisions ajoutées pour la rentrée 2018 avec l'accord unanime des organisations syndicales, SNUipp-FSU et SE-UNSA, après échanges avec les représentants de l'administration*

#### **pour être considéré comme recevable:**

- **si déjà expatrié, être au terme de sa mission actuelle d'expatrié (être au terme de son contrat de trois ans ou de sa reconduction expresse demandée et obtenue ou de sa prolongation exceptionnelle demandée et obtenue)**
- **être titulaire depuis au moins deux ans**
- **ne pas être dans sa première ou deuxième année de premier contrat résident ou ne pas être dans sa première ou deuxième année de détachement direct auprès du CAREEFCI**

- *ne pas être en cours de mission en Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna (année scolaire différente du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre)*
- *ne pas être en cours de contrat en école européenne (sauf si en fin de 5<sup>ème</sup> année)*
- *avoir achevé son contrat en Polynésie Française (ne pas être en cours de 1<sup>ère</sup> ou de 3<sup>e</sup> année)*

**pour être considéré comme prioritaire** (sinon dossier ne sera retenu que dans un deuxième temps si absence de candidatures prioritaires correspondant aux profils souhaités)

- *ne pas totaliser plus de 9 ans à l'étranger\* sans être revenu exercer 2 années consécutives en France.*
- *ne pas être réintégré en activité en France depuis moins de 2 ans après un séjour à l'étranger\**
- *ne pas avoir effectué plus de 18 ans à l'étranger*
- *ne pas être en disponibilité depuis deux ans (sauf en contrat local dans le réseau AEFÉ 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 AEFÉ. Ceci afin de ne pas pénaliser les collègues en disponibilité pour suivre leur conjoint.*

*\*Ce décompte n'intègre pas 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 : 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.*

*Les dossiers non prioritaires ne font pas l'objet d'une instruction fine. Les candidats non prioritaires ne sont pas convoqués à l'entretien.*

***La clause des deux ans harmonise CCPC du premier et du second degré***

### **Principes généraux**

- *ne pas résider dans le pays demandé*
- *ne pas déjà avoir été en poste dans la ville sollicitée depuis au moins 15 ans (détaché ou recruté local)*
- *pour poste de directeur, être directeur ou inscrit sur liste d'aptitude*

- *pour poste de formateur, être titulaire du CAFIMF/CAFIPEMF*
- *avoir une expérience d'au moins trois ans dans la fonction demandée (en contradiction avec la règle des deux ans depuis titularisation pour recevabilité du dossier)*
- *fournir un rapport d'inspection récent sur la fonction demandée ou un rapport d'activité ou un rapport de stage*
- *fournir tous les justificatifs des compétences indiquées dans le profil, visés par le chef d'établissement, l'IEN ou le DASEN*
- *présenter obligatoirement une lettre de motivation et un CV*
- ***pour les personnels détachés, fournir copie de l'arrêté de détachement***
- *il ne sera pas proposé de poste double d'expatrié, le conjoint peut éventuellement être recruté en qualité de résident si un poste est vacant et en respectant l'ordre des priorités définies par l'Agence*
- *les notes et échelons sont pris en compte à la date du 31 août de l'année précédant le recrutement*
- *les dossiers des candidats pouvant accomplir un contrat de 2 ans avant l'âge légal de départ en retraite seront privilégiés*
- *les candidats invités en entretien seront vus sur l'ensemble des postes correspondant à leur profil et à leurs vœux géographiques*
- *il sera possible d'émettre des vœux sur 10 zones. Les candidats doivent choisir entre ces zones par ordre de préférence. Une 11ème proposition sera de dire "aucune zone demandée spécifiquement".*

***Pour l'année 2017/2018, la CCPC maintient son barème actuel en l'état. Un groupe de travail sera mis en place pour adapter celui-ci aux nouvelles règles PPCR à partir de l'année 2018/2019***

### **Mesures de carte des emplois issues du CT du 20 juin 2017**

Calgary, déconventionnement au 1er septembre 2018. Fermeture de 10 postes de professeurs des écoles impliquant 6 fins de contrats anticipées et 4 non renouvellements de contrats.

Un non renouvellement de contrat sur une direction d'Italie (poste de directeur résident fermé). En réponse aux questions du SNUipp qui demande si le collègue a reçu lettre de bienveillance pour pouvoir postuler ailleurs, l'Agence assure que le collègue bénéficie s'il le souhaite de l'accompagnement Agence.

### **Recours sur révision de notation administrative**

Sur la situation examinée, la note administrative n'avait pas à être attribuée pour 2016-2017, suite à la note du DRH envoyée à tous les chefs d'établissements le 20 avril 2017.

La pièce présentée est donc nulle et non avenue et sera retirée du dossier du collègue.

## **HORS COMMISSION**

### Bilan de la campagne des temps partiels

99 temps partiels accordés pour 2017-2018 sur 100 demandes soit 1,87% de la population des résidents 1 avis défavorable

32 demandes de temps partiels de droit 68 demandes sur autorisation

au 1er degré, deux demandes ont été opérées hors campagne pour raisons médicales

### Bilan de la campagne et chiffres définitifs du recrutement des expatriés pour la rentrée 2017

[consulter premier bilan CCPC du 28 février](#)

3 postes supplémentaires de CPAIEN à pourvoir après la CCPC du 28 février: un poste libéré tardivement (Tunis) et deux postes nouvellement créés (Rabat et Bogota)

**un poste de CPAIEN Rabat** pourvu par nouvel appel à candidatures

**un poste de CPAIEN Bogota** pourvu par nouvel appel à candidatures

**un poste de CPAIEN Tunis** pourvu par nouvel appel à candidatures, poste refusé puis proposé à une candidate de la liste de réserve spécifique établie lors de l'appel à candidatures

### **Une liste de réserve très utilisée cette année!**

Postes supplémentaires à pourvoir après la CCPC du 28 février: trois postes de directeurs libérés tardivement!

**un poste de directeur à Yaoundé** pourvu par un candidat de la liste de réserve

**un poste de directeur à Istanbul** pourvu par une candidate de la liste de réserve

**un poste de directeur à Oran** pourvu par une candidate de la liste de réserve, c'est d'ailleurs le dernier détachement restant en attente à cette date du 26 juin pour le recrutement expatriés

### Des refus de poste en cascade

9 candidats ont refusé la proposition de poste qui leur était faite

**le poste de directeur de Londres** a donc été pourvu par une candidate de la liste de réserve

**le poste de directeur au Qatar** a été pourvu par un candidat de la liste de réserve

**le poste de directeur à Mexico** a été pourvu par le candidat qui avait refusé le Qatar

**le poste de directeur à Montréal** a été refusé à trois reprises (dont deux fois par des collègues de réserve) puis finalement pourvu par un candidat de la liste de réserve

**le poste de directeur à Oman**, refusé pour les raisons exposées en CT (l'ancien chef d'établissement reste l'an prochain sur un support d'adjoint contrat local), est non pourvu à la rentrée. Une solution locale sera trouvée pour 2017/2018

**le poste d'EMFE à Caracas** est pourvu par une candidate de la liste de réserve

**le poste d'EMFE à Tunis** est pourvu par un candidat de la liste de réserve

*Certains refus sont explicables sans doute par la crainte de certains contextes de pays ou d'écoles (Tunis, Qatar, Caracas, Oman) mais d'autres interrogent...*

#### Agrément des postes diplomatiques

Un refus d'agrément d'ambassade a été signalé sur

**le poste de directeur à Alger** pourvu par un candidat de la liste de réserve

#### Refus de détachement : 3 refus confirmés

**le poste de directeur à Tanger** a été pourvu par la candidate touchée par le refus d'agrément à Alger

**le poste de directeur à Stockholm** a été pourvu par un candidat de la liste de réserve

**le poste de CPAIEN à Washington** a été pourvu par une candidate de la liste de réserve

#### Postes à pourvoir : 69 postes d'expatriés

**67 postes pourvus au final (Oman non pourvu) plus un en attente de détachement, total 68**

- **56 postes de directeurs plus un en attente de détachement, 57, trois de plus qu'en février compte tenu du poste non pourvu**
- **7 postes d'EMFE** (inchangé par rapport à mars)
- **4 postes de CPAIEN** (trois de plus par rapport à février)

Sur les 68 candidats recrutés finalement sur un poste **la parité est confirmée pour la première fois dans l'histoire du recrutement AEFÉ atteinte et le SNUipp s'en félicite une fois de plus**

- 34 sont des femmes (50%)
- 34 sont des hommes (50%)

Mais cette parité s'estompe un peu si on fait référence aux seuls postes de directeurs: 56% des recrutés sont des hommes, 44% sont des femmes.

Les femmes sont par contre très présentes sur le recrutement CPAIEN (100%) et EMFE (5 femmes sur 7 postes, 71%)

## Un peu plus de détails...

Répartition H/F et France/étranger	Hommes	Femmes	France	Etranger tous réseaux et COM
Candidatures prioritaires (360)	130	165	295	65
Entretiens (110)	78	75	118	35
Recrutés (68)	Hommes	Femmes	France	Etranger tous réseaux et COM
Directeurs (57)	32	25	36	21
CPAIEN (4)	0	4	4	0
EMFE (7)	2	5	6	1
<b>Total (68)</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>22</b>
Recrutés/candidatures prioritaires	26%	20,6%	15,6%	33,84%

## Encore plus de détails...

- Au final, 26 collègues recrutés en France n'ont aucune expérience de l'étranger soit 38% des recrutés, on reste sur une valeur proche de celle de l'an dernier (42%), qui était près du double de ceux des années précédentes et ce qui constitue pour le SNUipp un vrai progrès.

En outre, un premier contrat d'expatrié AEFÉ n'est pas un blanc-seing pour repartir à nouveau aux conditions très avantageuses que nous connaissons, puisque les deuxièmes contrats ne représentent que 22 % des postes proposés et 26% si on se réfère aux seuls postes de directeurs. Pour le SNUipp, là encore, il y a progrès.

## DOM

Sur les 36 collègues directeurs recrutés en France, 5 collègues proviennent des DOM (près de 14%): 1 vient de la Réunion, 1 de Guyane et 3 de Mayotte

## Statut des candidats recrutés à l'étranger

Sur les 22 recrutés à l'étranger, on compte :

- 15 expatriés AEFÉ
- 2 résidents AEFÉ
- 1 recrutée locale dans partenaire AEFÉ
- 1 détaché direct dans une école partenaire
- 2 détachés OSUI et MLF
- 1 détaché MAE (ex MAEDI)

## Âge des collègues recrutés

- de 56 à 60 ans -> 8
- de 51 à 55 ans -> 14
- de 46 à 50 ans -> 20
- de 41 à 45 ans -> 15
- de 36 à 40 ans -> 11

On constate un relèvement de l'âge des candidats (l'an dernier 3 candidats avaient de 30 à 35 ans)  
L'âge moyen des directeurs et EMFE est aux alentours de 47 ans, celui des CPAIEN 50 ans.

### Échelon des collègues recrutés

- HC 7: 1
- HC 6: 4
- HC 5: 5
- HC 4: 2
- 11ème: 7
- 10ème: 15
- 9ème: 17
- 8ème: 12
- 7ème: 4
- 6ème: 1

### Point détachements résidents rentrée 2017

L'AEFE, au vu des difficultés sur la rentrée 2017, prépare déjà 2018, et est en demande de consultation auprès des académies partenaires : 12 rendez vous sont programmés avec les académies. Ces rencontres pour le premier degré devraient aider à résoudre les problèmes de méconnaissance du réseau AEFE.

Au regard de la crise du détachement à l'étranger, il est rappelé que 350 postes de l'académie de Versailles sont encore non pourvus. Mais la liste des départements touchés par des refus de détachement s'est considérablement élargie cette année : 23 départements sont concernés (outre la couronne parisienne, Aveyron, Hérault, Rhône, Jura, Meuse, Seine Maritime...)

Les dispositions ont dépassé le cadre des départements déficitaires et certains IA DASEN (sur 25 départements) et/ou Recteurs se montrent très frileux...(en ne transmettant aucun retour d'avis au MEN par exemple)

**78 agents recrutés ont essuyé des refus de détachement.** Au total une petite centaine de postes de résidents pourrait être touchée, car 32 réponses sont encore attendues ... Selon le MEN, certains arrêtés pris n'ont pas encore été renvoyés à l'AEFE.

Les CCPL pays ont été relancées pour tenter de pourvoir ces postes d'ici la rentrée, il y a à ce jour **47 demandes de nouveaux détachements en cours** malgré les difficultés liées à l'arrivée des congés d'été. **Un bilan final des détachements et postes non pourvus sera produit au CT de novembre 2018.**

**Le DRH souligne avoir accompagné toutes les demandes de recours qui lui ont été remontées.** Elles doivent passer aussi par la DRH de l'AEFE qui envoie à la DRH du MEN. Les établissements ne peuvent s'adresser à l'IA d'origine, au risque de perte de crédibilité. L'administration de l'AEFE s'est mobilisée, selon lui, sur ces dossiers. Et le SNUipp aussi, malheureusement, beaucoup de situations en fin d'année sont loin d'avoir issue heureuse.



### Calendrier pour l'année à venir

- **La gestion des recours sur évaluations 2017 2018 par le chef d'établissement lors des rendez vous de carrière dans le cadre du PPCR aura bien lieu via CCPC, qui sera instance de régulation. (date à déterminer)**
- **La CCPC de recrutement se tiendra le 27 février 2018 pour le premier degré.**
- **Le groupe de travail recrutement expatriés se tiendra le 22 décembre 2017.**