



Fiche CCPL recrutement personnels détachés 2025

*À transmettre
aux commissaires paritaires SNES-FSU*

Textes de référence à avoir avec soi en séance :

- [Instruction générale de recrutement des personnels détachés 2025 \(IGRD\)](#)
- [Circulaire n° 0908 du 18 décembre 2024](#)
- [Arrêté du 1er octobre 2022 relatif aux CCPC et CCPL](#)

Sommaire

I- Carte des emplois et « profil » des postes

1. La carte des emplois
2. La publication des postes
3. L'intitulé du poste

II- Avant la CCPL

1. Le traitement des dossiers par le SCAC ou l'établissement
2. Les motifs d'irrecevabilité
3. L'instruction des dossiers par la CCPL

III- Le classement en CCPL

1. La répartition des candidats en 6 viviers
2. Le classement des candidatures
3. Le vote

IV- À l'issue de la CCPL

1. Le PV
2. Ce que doit faire l'administration

V- L'information aux syndiqués

1. En amont de la CCPL
2. Après la CCPL
3. Accueil des nouveaux collègues par le SNES-FSU : quelques idées

I- Carte des emplois et « profil » des postes

1) La carte des emplois

Les postes sur lesquels peuvent postuler les candidats **doivent nécessairement avoir été validés par l'Agence.**

- Ce sont des postes **obligatoirement présentés et votés en Conseil d'établissement** (création, transformation de discipline) puis au **Comité social d'administration (CSA) de l'Agence.**
- Ce sont aussi des **postes vacants** (départ en retraite, réintégration non conditionnelle) ou **susceptibles d'être vacants** (réintégration conditionnelle, résident/détaché qui postule sur un autre poste).

Attention, la CCPL n'est pas compétente pour modifier les postes ou leur descriptif.

2) La publication des postes

Toutes les informations relatives aux postes et aux candidatures doivent figurer sur le site de l'établissement et/ou du SCAC. La liste des postes est aussi en ligne [sur le site de l'AEFE.](#)

Il est important de **vérifier ces listes** (celle de l'AEFE et celle de l'établissement et/ou SCAC) et d'intervenir auprès de l'administration en cas de doute ou d'erreur.

Ce sont les informations sur le site de l'établissement qui font foi, et il est donc essentiel pour vous de **veiller à ce que l'intitulé corresponde bien aux besoins définis en Conseil d'établissement.**

3) L'intitulé du poste

Il doit faire l'objet de la plus grande vigilance.

a) Le corps

- **Enseignant du second degré** : toutes les catégories de personnels enseignants dans le second degré peuvent candidater (agrégés, certifiés, PLP, PEPS).
- **Agrégés ou certifiés** : les PLP ne peuvent pas être retenus.
- **Certifiés** : seuls les certifiés peuvent être retenus. Idem pour les agrégés.

N.B. : Les **personnels titulaires des concours de l'enseignement privé sous contrat** (CAFEP ou CAER) ne peuvent pas être recrutés à l'AEFE car seuls les enseignants titulaires de la Fonction publique peuvent y être détachés. Les candidatures des postulants fonctionnaires mais non enseignants doivent bien sûr être écartées.

Pour le SNES-FSU, il n'y a pas lieu d'exclure les candidatures de collègues agrégés : aussi **les postes doivent-ils être étiquetés « certifié ou agrégé », voire « enseignant du 2nd degré ».**

b) La discipline

La discipline mentionnée dans l'intitulé du poste prime.

- Dans le cas où le poste apparaît comme « enseignant du second degré » il est donc accessible aux certifiés, agrégés et PLP et de la discipline demandée.
Mais s'il s'agit par exemple d'un poste « enseignant du 2nd degré » en « Anglais », alors les PLP « Lettres – Anglais » ne peuvent éventuellement être classés qu'en dernier ressort après tous les certifiés et agrégés d'« Anglais ».
A l'inverse, s'il s'agit d'un poste « enseignant du 2nd degré » en « Lettres – Anglais », alors ce sont seulement les PLP « Lettres – Anglais » qui peuvent postuler sur ce poste.
- Professeur de « Lettres » : un enseignant de Lettres classiques ou de Lettres modernes pourra être classé. En revanche, en précisant la discipline (classiques ou modernes), le vivier est restreint à l'intitulé strict. S'il existe par exemple un TND (titulaire non détaché) en lettres modernes et que le poste est intitulé « Lettres classiques », il ne pourra être proposé à ce collègue.
- Les postes de technologie sont ouverts aux enseignants titulaires du CAPET ou de l'agrégation de technologie ou SII.

Le SNES-FSU préconise, sauf besoin spécifique de l'établissement, de **mettre l'intitulé le plus large permettant ainsi d'élargir le vivier des candidatures.**

c) Le profil ?

Nous avons fait retirer toute mention de profil dans l'IGRD.

La seule mention restante qui pourrait s'en approcher se trouve en page 5 : « Une présentation explicite des postes précisant le cas échéant les seules **certifications exigibles** possibles (**DNL avec précision de la langue ou NSI**), doit être examinée en conseil d'établissement. Elle s'inscrit dans la procédure de carte des emplois ». **Il ne s'agit donc pas d'un profil de poste comme pour les enseignants formateurs (EF2D).**

Attention : L'affichage d'une certification exigible (DNL ou NSI) doit être au préalable présentée et votée en conseil d'établissement. Ne pourront être classés sur ce type de postes que des enseignant-es ayant la certification exigée.

Cette **exigence d'une certification** doit relever d'un **besoin avéré**, c'est-à-dire s'il existe un enseignement spécifique dûment reconnu par l'AEFE, comme une section européenne (DNL) ou la spécialité NSI...

Dans de rare cas il peut être mentionné sur l'appel à candidature figurant sur le site de l'établissement que l'enseignant aura un **complément de service dans une autre matière** (professeur de Philosophie devant enseigner aussi en français, professeur de Lettres devant enseigner en latin, option théâtre, ...).

Le SNES-FSU est attaché à l'aspect disciplinaire. Ces situations de **compléments de service** doivent donc être très limitées aux petits établissements où la structure des classes impose parfois ces montages. En tout état de cause **c'est la discipline de l'intitulé du poste qui est à prendre en compte pour juger de la recevabilité des candidatures en CCPL**, le complément de service dans l'autre matière entrant en deuxième temps comme élément à prendre en compte lors du classement.

Enfin et plus généralement, ce n'est pas le chef d'établissement qui décide seul de l'intitulé des postes. **Il est donc essentiel que le Conseil d'établissement, au moment de la carte des emplois, définisse explicitement les besoins et se prononce sur l'intitulé des postes et ses spécificités éventuelles.**

II-Avant la CCPL

1) Le traitement des dossiers par le SCAC ou l'établissement

A réception des dossiers, la présence des pièces est vérifiée et une confirmation de réception de la candidature devrait être adressée à chaque candidat.

2) Les motifs d'irrecevabilité

Les motifs d'irrecevabilité des candidatures sont listés en page 5 et 6 de l'IGRD et doivent être scrupuleusement respectés par l'administration, qui ne peut ni en ajouter ni en supprimer :

- dossier hors délai ou incomplet ;
- candidature d'un agent-e non titulaire de la Fonction publique ; par exemple, la candidature d'un-e stagiaire (non titulaire à la date de la CCPL) est irrecevable ;
- candidature (pour les postes d'enseignants) d'un-e fonctionnaire n'appartenant pas un corps enseignant du 1er ou 2d degré ;
- candidature d'un-e enseignant-e titulaire candidatant pour une autre discipline que celle dont il ou elle est titulaire ;
- candidature d'un agent-e ne remplissant pas les **conditions exigées par son administration d'origine pour bénéficier d'un détachement**, notamment un-e agent-e « en cours de détachement relevant de la [note de service MENH2421691N du 08 août 2024](#) (détachement dans l'enseignement français à l'étranger), ou dont la demande de renouvellement de détachement a été transmise à l'administration d'origine, sauf suivi ou rapprochement de conjoint ou conjointe. ».

L'IGRD considère donc comme **irrecevables les candidatures des collègues détachés dans l'enseignement français à l'étranger qui ne seront pas au terme de leur détachement à la rentrée 2025.**

L'IGRD précise cependant **deux cas dérogatoires** à cette règle (p. 6) :

- **justifier d'un suivi ou rapprochement de conjoint** ;
- relever des priorités 2 ou 5 en tant que **détaché à l'AEFE touché par une mesure de carte des emplois.**

« Ces motifs d'irrecevabilité doivent clairement apparaître sur le site de l'établissement et/ou du SCAC. »

Tous les dossiers doivent être mis à disposition des commissions paritaires y compris les dossiers jugés par l'administration comme irrecevables (IGRD, p. 6). Dans ce cas l'administration doit indiquer le motif d'irrecevabilité et les commissaires paritaires doivent pouvoir le vérifier et le cas échéant, le contester.

Les commissaires paritaires peuvent donc discuter de l'irrecevabilité de tel ou tel dossier et le faire réintroduire, le cas échéant, dans le lot des dossiers recevables.

Autres précisions :

Conditions exigées par le MEN pour obtenir un détachement

Les [lignes directrices de gestion \(LDG\) relatives à la mobilité des personnels du MEN](#) stipulent : « *une durée minimale d'expérience professionnelle sur le territoire français en qualité de titulaire dans le corps est appréciée dans l'examen des candidatures. Cette durée permet aux agents de bénéficier d'un continuum de formation, d'appréhender les différentes compétences propres aux métiers et d'avoir une bonne connaissance du système éducatif français.* »

Aussi, toute candidature d'un-e agent-e titulaire est recevable, même s'il ou elle n'a pas effectué deux ans en France comme cela était exigé avant 2021. **Il faudra veiller en CCPL à ce que ces candidatures soient bien considérées comme recevables.**

Attention : même si ces candidatures sont recevables, se posera ensuite la **question du détachement par le MEN**. La formulation des LDG manque cependant de clarté et donne ainsi à l'administration toute latitude pour répondre de manière différenciée aux personnels qui se trouveraient néanmoins dans des situations identiques.

Et le bornage des détachements à 6 ans ?

La [note de service MENH2421691N du 08 août 2024](#) indique au point 3.3. : « *les agents nouvellement détachés à l'étranger ne peuvent être maintenus dans cette position de détachement au-delà de six années scolaires consécutives. [...] Par dérogation, cette durée peut être portée à neuf années scolaires consécutives lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient.* ».

Le SNES-FSU dénonce cette mesure imposée depuis 2019 par le MEN qui contribue à bloquer la mobilité au sein du réseau alors même que le Ministère prétend « *favoriser la mobilité* » en limitant à 6 ans la durée des nouveaux détachements.

L'AEFE estime cependant que **les candidatures d'agent-es ayant au moins quatre ans de détachement consécutifs au moment de leur candidature ne sont pas irrecevables à ce titre**. En effet, le détachement étant une prérogative du MEN et le MEN ayant prévu une possibilité dérogatoire à 9 ans pour circonstances exceptionnelles, les CCPL ne doivent pas préjuger de l'accord de détachement du MEN le cas échéant.

Les CCPL ne doivent pas écarter une candidature au motif du « bornage à 6 ans des détachements » et ces dossiers doivent être étudiés et classés comme les autres par la CCPL.

3) L'instruction des dossiers par la CCPL

L'IGRD (pages 6 et 9) précise que « *L'accès aux dossiers de candidature, y compris irrecevables, par les représentantes et représentants du personnel siégeant en CCPL est obligatoire et doit être facilité et organisé dans le respect des règles de confidentialité des candidatures* ». **Vous devez donc avoir accès et pouvoir étudier tous les dossiers de candidature avant la CCPL**. L'arrêté du 1^{er} octobre 2022 relatif aux commissions paritaires précise que les documents doivent être consultables **au moins huit jours avant la date de la séance**.

En fonction de l'intitulé du poste (cf. I ci-dessus), **on ne retient que les candidatures recevables** (cf. II/ 2) ci-dessus) ayant le cas échéant la certification requise (DNL en précisant la langue ou NSI).

L'IGRD (page 7) précise : « *Les CCPL se doteront d'un outil de classement des candidatures type barème qui sera la base des discussions et avis de recrutement des commissions* ». Les éléments du barème peuvent être variables d'une CCPL à une autre, mais **ils doivent respecter les priorités de l'Agence** : « *le barème validé en CCPL ne peut aller à l'encontre des dispositions définies dans l'IGRD* » (p. 7).

Le SNES-FSU a toujours été favorable à l'établissement d'un barème qui constitue un outil non subjectif de classement des candidats et une garantie de transparence et d'équité.

Aucun changement de barème ou de modalités de classement ne peut intervenir en cours de campagne de recrutement (après la publication des premiers postes).

En l'état, le barème élaboré localement pour le recrutement 2025 a dû être mis à jour par une CCPL en décembre 2024, ou au plus tard début janvier pour prendre en compte l'IGRD. C'est donc ce barème qui s'appliquera pour le recrutement 2025.

Les commissaires paritaires se réunissent en amont de la CCPL pour **vérifier la recevabilité et l'irrecevabilité des candidatures ainsi que le classement envisagé par l'administration est conforme au barème**. Ce n'est pas à eux mais à l'administration de construire un classement, qu'ils vérifient (calcul des points). Le SNES-FSU leur conseille de faire appel aussi bien aux titulaires qu'aux suppléants, et d'utiliser l'autorisation d'absence de droit (cf. [fiche commissaires paritaires accessible ici](#)).

En cas de problème dans le classement proposé par l'administration, les commissaires paritaires peuvent engager un dialogue informel avec l'administration en amont de la CCPL.

III- Le classement par la CCPL

1) La répartition des candidats en 6 viviers

Les candidatures recevables sont à répartir en 6 « viviers » détaillés en **page 7 de l'IGRD**.

Les viviers 1 à 5 correspondent aux 5 priorités de recrutement de l'Agence et fixent l'ordre d'étude et de classement des dossiers.

Vivier 1 : TND (titulaires non-détachés) = titulaires de la Fonction publique française **employés dans leurs fonctions (CPE) ou leur discipline (enseignant·es) à plein temps pendant un an dans l'établissement.**

Les enseignants de langue sont considérés comme TND même s'ils exercent une partie de leur service en primaire.

La condition d'ancienneté (un an) s'apprécie à la date de recrutement, c'est-à-dire à la rentrée 2025.

Vivier 2 : - **Résident·es / détaché·es du pays touchés par une mesure de carte des emplois** (déconventionnement d'un établissement).

- **Ex-personnels de droit local de l'établissement lauréats de concours et titularisés en France**, lorsqu'ils remplissent les conditions exigées par leur administration d'origine pour bénéficier d'un détachement (voir plus haut).

Vivier 3 : **Les conjoint·es des personnels détachés auprès de l'AEFE, des PDL des établissements de l'AEFE (exerçant en EGD ou conventionnés) des personnels expatriés du MEAE y compris ceux nouvellement nommés.** [Mariage ou PACS] **Seule la qualité de conjoint compte : il n'y a pas de hiérarchie entre ces conjoints** selon leur situation administrative : tous doivent bénéficier de la même bonification, et ce sont les autres éléments du barème qui permettent de les départager. Il faut que les conjoints exercent dans le pays ou y soient nommés à la date de la rentrée scolaire.

Vivier 4 : **Les personnels titulaires employés au cours de l'année scolaire en contrat de droit local dans l'établissement**, que ce soit en CDI, en CDD, à temps incomplet ou comme vacataire pour une vacation d'une durée d'au moins 15 jours ouvrables.

Vivier 5 : Les résidentes et résidents d'enseignement, d'éducation et d'administration, touchés par une **mesure de carte des emplois à la rentrée 2025**. Cette priorité concerne les agents postulant **dans un autre pays** que celui où leur poste de résident / détaché est fermé.

Vivier 6 : **Toutes les autres candidatures** ne relevant pas des 5 « viviers prioritaires » (quel que soit le pays de résidence).

Remarques :

- **Les enseignants formateurs et expatriés en fin de mission**

Ils peuvent candidater sur un poste de détaché d'enseignement ou d'éducation, y compris dans le pays où ils exercent. Ils font partie du vivier 6, ou bien éventuellement du vivier 3 en fonction de la situation de leur conjoint.

- **Les collègues à l'issue d'un congé longue maladie (CLM)**

Conformément à la Circulaire 902 du 13 mars 2001 relative au retour de congé longue maladie, leur poste est « gelé » pendant trois ans après que la CCPL et/ou l'AEFE aient acté ce gel de poste.

Dans ce cas, **le poste ne doit donc pas être mis au recrutement comme un poste vacant ordinaire**, car à l'issue du CLM, le collègue réintègre son poste : **le poste doit donc être mis au mouvement pour un an seulement, avec une mention explicite**. Ce type de situation peut par exemple permettre d'obtenir un détachement d'un an pour un TND.

2) Le classement des candidatures

Dans chacun des « viviers » de priorités (Cf. III 1) ci-dessus) le **classement des candidatures** recevables est à effectuer à partir de l'**application du barème** validé par la CCPL avant l'ouverture de la campagne de recrutement. Ce barème repose sur des « *critères fixes* » et si besoin des « *critères complémentaires* » (p. 7 et 8 de l'IGRD).

Précisions :

- Les éventuels critères complémentaires du barème doivent être « *liés aux spécificités du poste, au contexte et à la situation de l'établissement* ».

Toute valorisation au barème (par critères complémentaires) doit correspondre à des spécificités clairement affichées dans l'appel à candidature figurant sur le site de l'établissement. Par exemple, une candidature faisant état d'une certification théâtre (ou toute autre certification) n'a aucune raison d'être valorisée au classement sur un poste dont l'appel à candidature ne fait pas référence à cette spécificité.

- « *Pour les postes nécessitant des compétences spécifiques et affichées comme telles sur les sites, l'adéquation de la candidate ou du candidat au poste demeure essentielle pour l'étude des candidatures.* » (p. 8 de l'IGRD).

Cette phrase fait référence aux spécificités d'un poste telles qu'un complément de service dans une autre matière ou à des **compétences ou qualifications particulières**. Cela signifie que **les critères complémentaires peuvent valoriser ces « compétences »** lorsqu'elles sont affichées dans l'appel à candidature. **Mais en aucun cas cela ne peut amener à contourner les priorités de l'Agence, ni à écarter du classement les candidat·es n'ayant pas ce type de compétences** qui restent secondaires par rapport à l'intitulé du poste (corps et discipline). En revanche, **pour les postes où une certification DNL ou NSI est exigée** (voir I 3) c) ci-dessus) **seules les candidatures ayant la certification requise peuvent être étudiées (donc classées)**.

- « *l'étude attentive des dossiers, l'application du barème et les échanges en CCPL doivent permettre d'établir un classement qui devra être effectué en respectant l'ordre des priorités de l'Agence.* » (p. 8 de l'IGRD).

Cette phrase a été l'objet de nombreuses réécritures. **Nous avons évité toutes les formulations qui pouvaient renvoyer à la « qualité du dossier ».** Il est impératif que la CCPL prenne cette phrase au sens strict, sans interprétation. « *l'étude attentive* » est bien ce que font les commissaires paritaires qui vérifient l'échelon, les notes, les éléments entrant dans le barème. En cas de problème, nous contacter.

En aucun cas, et pour quelque raison que ce soit (par ex « qualité du dossier » mise en avant par tel ou tel membre de l'administration) le classement final ne doit déroger à l'ordre des priorités de l'Agence.

- L'IGRD indique aussi qu'il « *est nécessaire d'élargir significativement la liste des candidates et candidats classés afin de faire face à d'éventuels refus (de proposition de poste, de détachement, de désistement ...* » (p. 9 de l'IGRD).

Ceci est d'autant plus essentiel dans le contexte des refus de détachement qui, pour le second degré, peuvent concerner les demandes parvenues au MEN après le 31 mars. A priori donc, toute candidature recevable doit être classée.

- Si aucune candidature ne correspond à l'intitulé du poste et n'est donc classée (par exemple dans le cas d'un poste nécessitant une certification DNL ou NSI), alors le poste doit être de nouveau publié, puis une nouvelle CCPL convoquée pour classer de nouvelles candidatures.

Enfin, « *La CCPL devra veiller à l'absence de toute discrimination et à l'égalité de traitement des dossiers femmes-hommes.* » (p. 8 de l'IGRD).

3) Le vote

La commission paritaire émet ses avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative : **le vote est donc obligatoire dans tous les cas. Le président n'a pas voix prépondérante.**

« *En cas de vote partagé ou de classement différent, le procès-verbal, avant toute proposition au candidat ou à la candidate, est envoyé à la DRH de l'AEFE pour arbitrage* » (p. 10 de l'IGRD).

En cas de désaccord avec la proposition de l'administration, il est donc impératif de soumettre au vote votre contre-proposition de classement. Nous contacter au plus vite en cas de vote partagé, pour nous permettre d'intervenir auprès de la DRH avant son arbitrage.

IV- À l'issue de la CCPL

1) Le PV

Le PV doit rapporter précisément les votes et le contenu des débats.

Ceci est essentiel, en cas de contestation et d'arbitrage par l'AEFE. De même, s'il y a eu débat, **les arguments contradictoires (certes synthétisés) doivent apparaître**. Il importe donc de **bien relire le PV avant de le signer** (cf. fiche commissaire paritaire).

Dès l'issue de la CCPL, le projet de PV est transmis à l'AEFE.

Il s'agit du projet de PV, mais **le secrétaire adjoint de la CCPL (obligatoirement celui désigné par les représentants des personnels) doit être invité à le relire avant envoi**. **Il doit être remis au secrétaire adjoint pour relecture et amendement si nécessaire**. On ne peut vous demander de le signer immédiatement. Prenez le temps de le relire. Si possible, il est préférable de consulter les autres commissaires paritaires. La relecture permet d'intégrer les modifications nécessaires (contenu des échanges et répartition des votes). En cas de refus de la part de l'administration, nous en faire part rapidement.

« Les candidatures irrecevables (non examinées en CCPL) sont listées (en précisant les motifs d'irrecevabilité) et annexées au PV. » (p. 10 de l'IGRD).

2) Ce que doit faire l'administration

- **Inform**er les candidats dans l'ordre du classement, par courriel. **Les candidats classés 1^{er} sur un poste vacant ont 48 heures** pour donner leur réponse. **En cas de refus par le candidat classé 1^{er}, le candidat suivant dispose, lui, de 24 heures** pour accepter ou décliner la proposition (et ainsi de suite en cas de refus).

Si ceci n'est pas respecté, les commissaires paritaires (et/ou la section) doivent intervenir.

- **Inform**er les membres de la CCPL des refus et dans ce cas de la proposition qui sera faite au candidat suivant pour validation par les commissaires paritaires.

Cette information est primordiale et obligatoire (IGRD, p. 10 : « Les membres de la CCPL doivent être informés au fur et à mesure des refus des candidates ou des candidats et de l'évolution du recrutement. ». **Si ce n'est pas fait, exigez de l'administration les informations au jour le jour.**

- **Donner** « au candidat ou à la candidate, par écrit, **les informations relatives à sa future situation professionnelle** » en précisant « **les conditions de vie dans le pays** (économiques, fiscales, sanitaires, sécuritaires, célibat géographique imposé, impossibilité de travail pour le conjoint ou la conjointe...). ». Informer les candidats des **démarches administratives** (à l'aide d'un « **guide d'installation sur les conditions de travail et de séjour dans le pays.** »).

V- L'information aux syndiqué·es SNES-FSU

1) En amont de la CCPL

Les représentants de section reçoivent de la part des collègues des demandes d'information ou de suivi des dossiers. Certains répondent à tous les collègues, d'autres seulement aux syndiqués. C'est une décision qui vous incombe. Vous pouvez par exemple communiquer le barème utilisé par la CCPL : ce n'est pas un élément confidentiel.

Pour ce qui est du secteur hors de France, lorsqu'ils nous contactent, nous proposons uniquement aux syndiqué·es de vous contacter, en leur demandant de vous donner leur numéro de syndiqué·e. Si vous le souhaitez, vous pouvez nous envoyer un mail pour vérifier leur adhésion. Ces réponses de votre part aux syndiqué·es SNES et FSU sont essentielles et participent à la syndicalisation.

2) Après la CCPL

La CCPL émet **un avis** sur le recrutement des personnels détachés par le classement. Mais, **pour que le recrutement soit effectif**, il faut non seulement que la Directrice générale recrute l'intéressé(e), mais aussi que le MEN établisse le détachement (sans celui-ci il n'y aura pas de contrat).

Aussi, nous vous conseillons de faire un mail type pour les collègues classés mentionnant que cette information est donnée à titre confidentiel et syndical. Informez-les qu'ils ne doivent prendre aucune disposition avant d'avoir obtenu l'information officielle de l'AEFE et leur détachement.

Les collègues syndiqués qui vous ont contactés doivent être informés de leur classement par les commissaires paritaires SNES-FSU. L'administration n'avertit que le n°1. Une explication rapide (par ex barème insuffisant, mais sans donner le barème des autres candidats) vous évitera de nouveaux mails !

Concernant les collègues non syndiqués, il vous appartient de décider collectivement votre politique de non-réponse ou de réponse (plus tardive, plus lapidaire). Dans ce dernier cas, il est souhaitable d'accompagner votre mail d'un appel à se syndiquer de ce type :

Sauf erreur de notre part, vous n'êtes pas syndiqué(e) au SNES-FSU. Le SNES-FSU ne vit que des cotisations de ses adhérent(e)s. Aussi, tout en faisant valoir les droits de tous les collègues, il est conduit légitimement à accorder la priorité à ses syndiqué(e)s, pour l'information comme pour le traitement des dossiers. Nous vous invitons à [nous rejoindre](#).

Cas du recrutement d'un(e) collègue déjà dans le réseau lorsqu' il existe un décalage de calendrier entre la fin du contrat et le début de la rentrée dans son nouvel établissement.

Le [décret 2002-22 du 4 janvier 2002 modifié par le décret 2022-896 du 16 juin 2022](#) prévoit, dans son article 11, que ces personnels seront placés en instance d'affectation. Ils percevront leur traitement indiciaire (+ ISOE) augmenté du montant de l'indemnité de résidence applicable aux personnels de même indice hiérarchique en service en France, zone 1.

3) Accueil des nouveaux collègues par le SNES-FSU : quelques pistes

Outre ce travail accompli en CCPL par les commissaires paritaires, nos collègues apprécient toutes les initiatives des sections SNES-FSU. Certaines sections envoient un **livret d'accueil** ; ailleurs, un **repas d'accueil** est organisé en début d'année scolaire ; dans d'autres lieux, notamment lorsque **l'hébergement** est compliqué, des solutions sont trouvées localement...

Tous ces moments de convivialité, d'entraide et d'information participent à la **visibilité et à la vitalité du SNES-FSU dans le réseau AEFÉ**. Nous vous en remercions.

