



## RECRUTEMENT DES EXPATRIÉS AEFE POUR LA RENTRÉE 2020

Dans le second degré, les postes d'expatriés concernent les enseignants et les CPE.

- **DURÉE D'UNE MISSION D'EXPATRIÉ**

Les personnels de l'Éducation nationale recrutés comme expatrié sont détachés à l'AEFE. Le contrat d'expatrié est d'une durée de **trois ans, renouvelable pour deux périodes d'un an. Le contrat comporte une lettre de mission.**

- **DES POSTES DE FORMATEURS**

Les postes d'expatriés sont tous définis au niveau de l'Agence, sans réelle discussion au conseil d'établissement. Aussi, ces postes se révèlent souvent éloignés des besoins pédagogiques et des réalités du terrain.

- **EEMCP2 (Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2d degré)**

Pour les enseignants, les postes sont orientés vers une mission de « conseil pédagogique » impliquant des actions de formation continue (notamment à destination des recrutés locaux). Le SNES-FSU, durant l'année 2015-2016, a fortement contribué à l'élaboration de lettres de mission différenciées selon le périmètre d'intervention (pays ou zone) et à l'obtention de fourchettes de décharge horaire :

missions	professeur agrégé		professeur agrégé EPS		professeur certifié		professeur EPS	
	de 3/15 <sup>ème</sup> à 5/15 <sup>ème</sup>	de 0,2 à 0,33 ETP	de 3/17 <sup>ème</sup> à 5/17 <sup>ème</sup>	de 0,18 à 0,29 ETP	De 4/18 <sup>ème</sup> à 6/18 <sup>ème</sup>	de 0,22 à 0,33 ETP	de 4/20 <sup>ème</sup> à 6/20 <sup>ème</sup>	de 0,2 à 0,3 ETP
EMCP pays	de 6/15 <sup>ème</sup> à 8/15 <sup>ème</sup>	de 0,4 à 0,53 ETP	de 6/17 <sup>ème</sup> à 9/17 <sup>ème</sup>	de 0,35 à 0,53 ETP	de 7/18 <sup>ème</sup> à 9/18 <sup>ème</sup>	de 0,39 à 0,5 ETP	de 7/20 <sup>ème</sup> à 10/20 <sup>ème</sup>	de 0,35 à 0,5 ETP

Trois pays sont assimilés à des « zones » : Liban, Madagascar, Maroc.

**La décharge** sera fixée par l'AEFE, à l'intérieur de ces fourchettes, lors de l'élaboration du contrat. Elle peut être modifiée annuellement par un avenant.

**Ces missions sont parfois difficiles à exercer** : zones d'intervention importante, moyens parfois inexistant, chefs d'établissement essayant d'instrumentaliser les EEMCP2, collègues notamment titulaires parfois réticents à la présence de l'EEMCP2 en fonction de son positionnement, temps de travail important, déplacements... Si au niveau de l'Agence la mission de l'EEMCP2 est clairement définie, il appartient à chacun de la mettre en œuvre localement. **Tout lien de nature hiérarchique entre les conseillers pédagogiques EEMCP2 et leurs collègues enseignants est exclu, ce que confirme l'AEFE par les lettres de mission.** Lire l'article consacré aux [lettres de mission](#).

**Les postes de CPE expatriés** comportent la plupart du temps une mission de faisant **fonction d'adjoint au chef d'établissement**. Si le terme « faisant fonction d'adjoint » n'est plus explicitement mentionné, la mission apparaît dans la définition des missions déclinées.

## I. LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT

### UN RECRUTEMENT EXAMINÉ LORS DES COMMISSIONS PARITAIRES

Les établissements d'enseignement français à l'étranger appartiennent à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE). Les candidatures pour les postes d'expatriés sont examinées en commissions consultatives paritaires centrales de l'Agence (CCPC). Les CCPC A et B (agrégé-es et certifié-es, CPE) fonctionnent selon leurs propres règles, différentes de celles des CAPN en France.

Par leur vote, lors des élections professionnelles de décembre 2018, les personnels enseignants agrégés, certifiés et CPE ont très massivement accordé leur confiance aux syndicats de la FSU :

**CCPC A (agrégés) : 5 sièges sur 5 pour le SNES-SNEP**

**CCPC B (certifiés et CPE) : 5 sièges sur 5 pour le SNES-SNEP-SNUEP**

Ces résultats expriment la reconnaissance du travail mené par l'ensemble des représentants SNES-FSU pour la défense des intérêts personnels et collectifs et l'attachement profond des personnels enseignants au service public d'éducation à l'étranger.

### CALENDRIER ET PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

La note de service sur le recrutement des personnels enseignants expatriés est parue au [BO du 29 août 2019](#).

Le calendrier et les procédures de recrutement détaillés ci-dessous sont aussi accessibles sur le [site de l'AEFE](#) et [dans la rubrique recrutement des expatriés 2020](#) sur le site du SNES HDF.

## II. VOTRE DOSSIER DE CANDIDATURE

Peuvent se porter candidats les fonctionnaires du MEN, **justifiant au minimum de deux ans de service effectif en France en qualité de titulaire**, qu'ils soient en activité, en détachement en France ou à l'étranger, en congé parental ou en disponibilité, qu'ils enseignent en France ou hors de France.

### LA SAISIE EN LIGNE

Le dossier de candidature est à saisir sur [l'application de saisie en ligne](#) **entre le 4 et le 23 septembre 2019 inclus**.

Certaines rubriques sont des champs obligatoires sans lesquels il n'est pas possible de valider son dossier de candidature. Une adresse électronique est indispensable.

**Les conseils et remarques du SNES :** ne pas attendre les derniers jours pour faire acte de candidature car le serveur de l'AEFE risque d'être saturé ! En cas de difficultés informatiques, prendre contact avec le bureau du recrutement de l'AEFE : [candidature.aefe@diplomatie.gouv.fr](mailto:candidature.aefe@diplomatie.gouv.fr) ou 02 51 77 29 54. Nous signaler également ces problèmes.

Pour faire acte de candidature, chaque collègue doit saisir un identifiant et un mot de passe. A tout moment pendant la période d'ouverture du serveur, chaque candidat(e) peut modifier son dossier de candidature. Mais, à l'instant même où la touche « valider » est cliquée, il est impossible de revenir sur son dossier. La candidature est alors définitivement enregistrée.

**Les conseils et remarques du SNES :** conservez une copie de votre dossier validé.

## LA TRANSMISSION DU DOSSIER

1. Le dossier doit être imprimé et transmis au **supérieur hiérarchique direct en double exemplaire, au plus tard le 27 septembre 2019**. Celui-ci « doit porter son avis sur la candidature de l'intéressé, son appréciation sur sa manière de servir, sa capacité d'adaptation, son sens des relations humaines, son implication dans ses fonctions ».

### Les conseils et remarques du SNES :

- Ne signer et dater le dossier de candidature qu'après avoir pris connaissance de l'appréciation portée par le chef d'établissement. **Le SNES rappelle que la prise de connaissance de l'avis hiérarchique est un droit.**
- Demander la preuve du dépôt du dossier dans les délais par un récépissé.

2. Le dossier est ensuite transmis selon le cas :

- pour les personnels en poste en France, au **rectorat** par la voie hiérarchique ;
- pour les personnels en poste à l'étranger, au **conseiller de coopération et d'action culturelle** (Cocac) ;
- pour les personnels en disponibilité ou en congé parental, aux services académiques dont ils dépendaient lors de leur dernière affectation.

3. Enfin, le dossier sera ensuite transmis par ces services à l'AEFE : bureau du recrutement, 1 allée Baco, BP 21509, 44015 Nantes Cedex 01 – FRANCE ; Téléphone : 02 51 77 29 23.

La date limite de transmission des dossiers à l'AEFE est fixée au **3 octobre 2019 au plus tard**.

### Les conseils et remarques du SNES:

**L'AEFE informera chacun des candidats par courrier électronique de la réception du dossier papier. Si vous ne l'avez pas reçu le 31 octobre, contactez le bureau du recrutement et/ou le SNES. Sans le dossier papier, votre candidature ne sera pas examinée par l'AEFE.**

## LA COMPOSITION DU DOSSIER

Ce dossier doit être **obligatoirement** accompagné des pièces suivantes :

- une **lettre de motivation manuscrite** et un **curriculum vitae détaillé** (mentionnant les différentes affectations et fonctions occupées, les expériences et compétences) sur papier libre ;
- le **dernier rapport d'inspection, rapport de visite, compte rendu de rendez-vous de carrière** : une absence de rapport ou compte rendu dans le corps et/ou la discipline, ou de tout autre rapport de nature pédagogique, pourra desservir le candidat ;
- **l'arrêté de titularisation dans le corps** ;
- le **dernier arrêté de promotion d'échelon** ;
- **tous les documents justifiant les compétences, expériences (d'enseignement et de formation), diplômes mentionnés.**

**La dernière expérience d'enseignement et/ou de formation ne doit pas dater de plus de 5 ans.**

**NB : le défaut de production d'une de ces pièces dans le dossier de candidature pourra entraîner soit le rejet de la candidature soit l'impossibilité d'être sélectionné(e) en entretien. .**

## FORMULATION DES VŒUX

La [liste des postes](#) est consultable sur le site de l'AEFE. Elle est susceptible d'être modifiée jusqu'à la fermeture du serveur. Vous ne pouvez postuler que pour des postes correspondant à votre grade (agrégé, certifié, CPE, etc).

- **10 vœux postes peuvent être exprimés.**

### Les conseils et remarques du SNES :

Formulez le maximum de vœu accroît ses chances d'être sélectionné(e), mais il faut vous projeter sur ce poste dès le moment où vous remplissez votre dossier. Il est donc inutile de demander un poste dans un pays où vous ne souhaiteriez pas vivre.

Il est **inutile de faire acte de candidature pour un poste situé dans le pays où vous résidez** ; de même, pendant 15 ans, pour un poste situé dans un établissement dans lequel vous avez déjà été en fonction à quelque titre que ce soit (surveillant, titulaire ou non titulaire, recruté local, résident, expatrié, etc). Dans ces cas, ces vœux ne seront pas traités.

Pour l'essentiel, les postes publiés sont de **périmètre « zone »** et requièrent donc une **expérience solide et avérée de formateur de formateurs**. Il est important que vos vœux correspondent effectivement à votre expérience pour avoir une chance d'être sélectionné(e) :

périmètre d'intervention	expérience de formation exigée
zone	formation de formateurs lourde : PAF ; chargé de mission de l'inspection...
pays	expérience de tuteur et quelques animations de stage

- **9 vœux géographiques** peuvent être formulés

Afrique subsaharienne, Amérique du Nord, Amérique latine, Asie, Europe, Maghreb-Machrek, Moyen-Orient, Océan Indien, Océanie.

### Les conseils et remarques du SNES :

- Les **vœux géographiques** servent à effectuer la sélection des candidats sur les postes supplémentaires déclarés vacants ou susceptibles de l'être **après la clôture des inscriptions (23 septembre)**. Un collègue sélectionné sur un poste supplémentaire peut le refuser l'entretien sur ce poste sans aucune conséquence puisque, non publié, il n'était pas porté à la connaissance du candidat. Afin de multiplier vos chances d'être classé, le SNES vous recommande de multiplier les vœux géographiques. Toutefois, ne demandez pas une zone qui ne vous intéresse absolument pas.

- Ces vœux peuvent aussi permettre à l'administration de proposer (exceptionnellement) en entretien des postes publiés dans des pays peu attractifs. Ainsi, vous avez formulé en septembre un vœu géographique sur une zone. Dans cette zone, un poste a été publié, mais au final peu de candidats répondent au profil souhaité. L'administration, si vous répondez au profil, pourra vous convoquer en entretien pour ce poste. Vous pourrez alors soit accepter soit refuser la convocation.

- **Les collègues dont les postes publiés ne correspondent ni à leur discipline, ni à leur grade** peuvent néanmoins compléter un dossier de candidature en formulant exclusivement des vœux géographiques.

- **Les collègues qui ne font aucun « vœu-poste »** mais des vœux géographiques seulement, alors que des postes sont publiés dans leur discipline, doivent savoir que cela pourrait les desservir dans le processus de recrutement.

## COMPETENCES ET EXPERIENCES

Dans le dossier de candidature à saisir en ligne, les nombreux items doivent être remplis avec une extrême précision.

**Pour être prises en considération par l'AEFE, les expériences et compétences ne doivent pas dater de plus de 5 ans et doivent impérativement être justifiées par un document administratif.**

### Les conseils et remarques du SNES :

Les **documents justificatifs** à joindre au dossier de candidature transmis par voie hiérarchique peuvent être une attestation du chef d'établissement, une VS, une certification de langue, un rapport d'inspection mentionnant spécifiquement une compétence par exemple ...

Les candidats doivent indiquer leur **niveau de compétence en langue** (A1 à C2) définis dans le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL). Lorsque la connaissance d'une langue est exigée, le candidat doit obligatoirement fournir des justificatifs même s'il est bilingue « de naissance ». Par la suite, le niveau linguistique des candidats sélectionnés peut être vérifié par l'AEFE lors de l'entretien.

**La situation administrative prise en compte est celle au 31 août 2019.** Si vous recevez des documents tardivement, vous pourrez les adresser ultérieurement à l'envoi du dossier.

**Attention, aucun document complémentaire (à l'exception d'un rapport de visite) ne sera pris en compte au-delà du 31 décembre 2019.**

**CONSERVEZ UNE COPIE COMPLÈTE DE VOTRE DOSSIER AEFE y compris les pièces justificatives.**

## CANDIDATURE AEFE ET AUTRES MOUVEMENTS

Si vous étiez recruté(e) à l'AEFE, tout en ayant participé à d'autres recrutements ou mouvements :

- **en cas de participation au mouvement interacadémique** et d'obtention d'une nouvelle académie, cette mutation interacadémique sera annulée ;



**En cas d'affectation au mouvement interacadémique en **Guyane ou à Mayotte**,**  
vous n'obtiendrez pas de détachement.

**ATTENTION : si vous voulez partir à l'étranger, ne formulez pas ces deux vœux !**

- **en cas d'une candidature au titre d'un autre détachement ou d'une affectation dans une collectivité d'outre-mer**, l'acceptation du poste d'expatrié par le candidat conduit à l'annulation des autres demandes de recrutement.

**Mais attention, le détachement est accordé par le Ministère de l'Éducation nationale (MEN). Or, celui-ci peut le refuser.** Aussi n'engagez aucune démarche (fin de bail, billets...) sans l'accord formel écrit de la DGRH (direction générale des ressources humaines) du MEN.

### Les conseils et remarques du SNES:

Certains recrutements d'expatriés peuvent être très tardifs. Le SNES a plusieurs fois rappelé à l'administration que dans l'intérêt à la fois du service et des personnels, il était nécessaire de raccourcir la période de recrutement et de classer de plus nombreux candidats.

## POSTES DOUBLES

La notion de « poste double » (expatrié/expatrié ou même expatrié/résident) n'existe pas. Chaque candidature est examinée indépendamment de celle du conjoint.

Lorsque son (sa) conjoint(e) -marié(e) ou pacsé(e)- est recruté(e) sur un poste d'expatrié, un(e) collègue peut se porter candidat sur un poste de résident et bénéficier d'un rapprochement de conjoint. Le recrutement des résidents se fait localement dans des commissions consultatives paritaires locales (CCPL) qui se tiennent après les CCPC.

### III. LES ÉLÉMENTS PRIS EN COMPTE

#### BARÈME

Les candidatures sont étudiées suivant l'ordre décroissant du barème. Ensuite, l'adéquation aux expériences et compétences exigées dans la fiche de poste et particulièrement les expériences de formateur déterminent la sélection aux entretiens.

Pour les CPE, l'AEFE maintient son refus d'appliquer un barème. Elle estime en effet que « le rôle des CPE à l'étranger est différent de celui des CPE en France » ; l'AEFE les assimile à des personnels d'encadrement.

**Le barème pour les agrégés et certifiés repose sur un nombre de points attribués en fonction de l'ancienneté de service :**

échelon	3	4	5	6	7	8	9	10	11	HC	CE
points	0	3	8	12	13	14	14	14	13	13	11

#### CRITÈRES DE SÉLECTION DES CANDIDATURES UTILISÉS PAR L'ADMINISTRATION

##### 1) Dossiers irrecevables

Ils concernent les candidats dans les situations suivantes :

- titulaire dans le corps et la discipline depuis moins de 2 ans (sauf passage de certifié à agrégé) ;
- expatrié en cours de mission ;
- ne satisfaisant pas aux règles de détachement figurant au [BO du 29 août 2019](#) ;
- en cours de séjour en Polynésie ;
- affecté en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis et Futuna sauf en ESPE (l'année scolaire commençant pour eux le 1er septembre) ;
- affecté en école européenne de type 1 (sauf les collègues en cinquième année).

##### 2) D'autres dossiers constituent le vivier complémentaire

Les dossiers sont recevables mais ils sont instruits dans un second temps uniquement lorsque les candidatures recevables et correspondant au profil souhaité sont inexistantes ou insuffisantes.

Ils concernent les candidats dans les situations suivantes :

- ayant accompli plus de 9 ans de service à l'étranger\* non interrompus par un séjour minimum de 2 années consécutives en France ;
- réintégré en France depuis moins de deux ans après un séjour à l'étranger\* ;
- en disponibilité depuis deux ans et plus (sauf en contrat local dans le réseau AEFE depuis au moins une année scolaire) ;
- ayant accompli plus de 18 ans de service à l'étranger \*dans l'ensemble d'une carrière .

\* **séjour à l'étranger** : tous les services (titulaire et non titulaire) sont comptabilisés AEFE, COM, MLF, Ecoles européennes, MAEDI, CODOFIL, Jules Verne, Andorre, Monaco...) quel que soit le type de contrat (local, résident, expatrié...). Seules les années de CSN ou volontaire international et d'échange poste à poste ne sont pas comptabilisées. **Le SNES a obtenu des modifications pour les collègues de Mayotte qui ne sont plus considérés comme exerçant à l'étranger puisque n'étant plus en séjour.**

##### 3) Les autres dossiers recevables constituent le vivier « principal »

**Certains vœux ne sont néanmoins pas pris en compte :**

- le(s) vœu(x) concernant un poste situé dans le pays où le candidat réside ;
- les vœux d' EEMCP2 pour un ou des postes dans la même zone où ils ont précédemment exercé ;
- le vœu pour un poste situé dans un établissement dans lequel le candidat a déjà été en fonction à quelque titre que ce soit (surveillant, titulaire ou non titulaire, recruté local, résident, expatrié, etc) et ceci pendant 15 ans.

De plus, les dossiers des candidats pouvant accomplir un contrat de trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite seront privilégiés.

## IV. LES ÉTAPES DE SÉLECTION DES CANDIDATS

### SÉLECTIONS AUX ENTRETIENS

Les dossiers seront sélectionnés à l'intérieur du vivier principal. Toutefois, si les candidatures sur un poste se révèlent insuffisantes, seront étudiés les vœux géographiques des candidats du vivier principal. Enfin, s'il est nécessaire, il pourra être fait appel à des candidatures du vivier complémentaire : les vœux précis des candidats et à défaut leurs vœux géographiques.

A l'intérieur du vivier et par poste, les candidatures sont étudiées suivant l'ordre décroissant du barème. Ensuite, l'adéquation à la fiche de poste, les expériences de formateur et le(s) document(s) de nature pédagogique déterminent la sélection aux entretiens.

#### Le rôle des commissaires paritaires du SNES-FSU avant les entretiens

- A la demande du SNES, un groupe de travail préalable aux sélections par l'administration a été mis en place : il permet aux commissaires paritaires de représenter les personnels dans cette phase décisive et de s'assurer que les mêmes règles s'appliquent à tous les candidats.
- Les commissaires paritaires SNES interviennent pour que davantage de collègues soient reçus en entretien, et **à partir des fiches syndicales**, ils proposent à l'administration des candidatures pour les entretiens avec une réponse favorable pour certains. Pour les candidats qui ne sont pas sélectionnés, ils demandent à l'administration de justifier sa décision, ce qui permet d'obtenir une certaine transparence et de pouvoir améliorer une future candidature.

Il est donc essentiel de nous adresser la fiche syndicale accompagnée des pièces justifiant les éléments du profil **au plus tard début janvier 2020** pour permettre son étude en vue de la sélection aux entretiens.

### ENTRETIENS

**Les entretiens sont prévus du 3 au 14 février 2020.**

Tous les postes sont à entretien. Les entretiens se déroulent habituellement à Paris mais l'an dernier, la DRH de l'AEFE a imposé Nantes pour les personnels enseignants. Un test de niveau de langue peut être organisé (y compris par téléphone) pour les postes demandant la maîtrise d'une langue (normalement aux mêmes dates que les entretiens). Une visio conférence peut être demandée par les candidats mais le SNES le déconseille car souvent cela les dessert.

L'AEFE prend en charge les frais de voyage de ses personnels détachés. Le SNES demande que, conformément au décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, l'ensemble des personnels soit concerné. Seuls les candidats sélectionnés en entretien sont contactés par l'AEFE.

**Le SNES-FSU informe tous ses syndiqués. Les syndiqué-es sélectionné-es en entretien reçoivent une fiche conseils et ils peuvent contacter les commissaires paritaires du SNES pour obtenir des conseils plus personnalisés sur la tenue de l'entretien.**

Tous les candidats sélectionnés en entretien sont considérés de la même manière par l'AEFE quels que soient leur barème et leur dossier : ils ont tous les mêmes chances. Pour l'administration, c'est l'entretien qui sera déterminant dans le classement proposé, c'est pourquoi il est important de le préparer au mieux avec l'aide de la fiche conseils SNES. Ces entretiens, peu professionnels à l'AEFE, comportent une part de subjectivité, et les commissaires paritaires n'y assistent pas, ce qui introduit une faille dans la transparence du recrutement ; aussi, le SNES-FSU est opposé à leur principe.

**Le SNES-FSU demande à ses syndiqués un compte-rendu de l'entretien pour pouvoir interroger, contredire l'AEFE lors de la CCPC de classement.**



## COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE CENTRALE (CCPC)

Elle se tiendra le **24 février 2020** à Nantes.

L'ensemble des candidatures est soumis à l'avis de la CCPC mais seuls les candidats reçus en entretien peuvent être classés.

Sur chaque poste, un classement est établi : n° 1, n° 2, n° 3, etc. Si le candidat classé en n°1 n'accepte pas la proposition de poste, celle-ci sera adressée au candidat classé n°2 ; si ce dernier refuse, le poste est proposé au candidat classé n°3, etc.

### Deux remarques :

- L'Agence contacte les collègues dans l'ordre du classement.
- **Tout refus de la part d'un candidat classé sur un vœu correspondant à un poste publié doit être dûment justifié.**

### Le rôle des commissaires paritaires du SNES-FSU

- Lors des commissions paritaires, les élus SNES interrogent l'Agence sur chaque dossier répondant au profil, font des propositions de classement et réussissent à faire classer davantage de candidats...
- **A l'issue des commissions, les syndiqués du SNES reçoivent le résultat de leur candidature par courrier électronique. Les collègues non retenus peuvent solliciter le commissaire paritaire de la discipline pour des informations et/ou des conseils sur leur dossier.**

## V. FICHE SYNDICALE DE SUIVI

Toute l'activité du SNES-FSU (suivi des carrières, du recrutement, des politiques mises en œuvre à l'AEFE...) exige des moyens importants, qui viennent des syndiqués et d'eux seuls.

**Dès lors, le SNES, tout en faisant valoir les droits de tous les collègues, est conduit légitimement à accorder la priorité à ses syndiqués, pour l'information comme pour le suivi des dossiers.**

La fiche syndicale est donc réservée aux seuls syndiqués à jour de leur cotisation.

Elle est à adresser soigneusement complétée à [hdf@snes.edu](mailto:hdf@snes.edu) avant début janvier.

Sans cette fiche, le recrutement s'effectuant sur dossier,  
les commissaires paritaires ne pourront défendre votre candidature.



**Le SNES-FSU ne vit que des cotisations de ses adhérents :  
ce sont eux qui donnent les moyens de son action.**