Nantes, le 27 mai 2019

Direction des Ressources Humaines

Version post-GT du 20 mai 2019

Note relative au barème pour le recrutement des personnels résidents

Introduction

Cette note a pour objet de définir un barème permettant le classement des candidatures des personnels souhaitant obtenir un contrat de résident à l'AEFE.

Si les critères de recrutement sont définis avec les représentants des personnels lors des commissions consultatives paritaires locales, la DRH de l'AEFE souhaite toutefois fournir aux CCPL un cadre dans lequel elles devront s'inscrire.

En sus de cette note, le recrutement des résidents s'effectue en conformité de l'instruction générale n°1697 du 11 décembre 2018 relative au recrutement des personnels résidents de l'AEFE pour la rentrée 2019 (IGRR).

En amont de la phase de classement, il est important de publier un descriptif de poste permettant d'identifier le besoin au sein de l'établissement pour chaque poste à pourvoir. Comme précisé dans l'IGRR, « *une présentation explicite du poste précisant le cas échéant les certifications nécessaires doit être examinée en conseil d'établissement. […] Cette description d'emploi doit apparaître sur le site de l'établissement et/ou du SCAC afin que les candidats soient parfaitement informés avant de candidater ».* Le descriptif de poste devra notamment préciser les pré-requis (ex. : niveau de diplôme obligatoire requis pour l'obtention d'un visa).

I - <u>La définition du barème</u> :

Il est demandé aux CCPL, dans le cadre de leur règlement intérieur, de se doter d'un outil de classement des candidatures type barème qui sera la base des discussions et avis de recrutement des commissions.

Ce barème, validé par la CCPL, est un outil de classement et ne doit pas être modifié en cours de recrutement.

Comme indiqué dans l'IGRR, « *pour les postes nécessitant des compétences spécifiques et affichés comme tels sur les sites, l'adéquation des compétences du candidat au poste demeure essentielle pour l'étude des candidatures* ».

En conséquence, 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.

Enfin, il convient de préciser que le barème validé en CCPL ne peut aller à l'encontre des dispositions définies dans l'IGRR.

Nantes, le 27 mai 2019

II - <u>Les priorités de recrutement et d'application du barème</u> :

La qualité de résident est définie par l'article D911-43 du code de l'éducation, comme suit : *« sont considérés comme personnels résidents les fonctionnaires établis dans le pays depuis trois mois au moins à la date d'effet du contrat.*
Sont également considérés comme résidents les fonctionnaires qui, pour suivre leur conjoint ou leur partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, résident dans le pays d'exercice ou de résidence de ce conjoint ou de ce partenaire. »

Ainsi, un résident est un titulaire de la fonction publique française, détaché par son administration d'origine auprès de l'AEFE. Il est recruté sur place sur un contrat de droit français par décision de l'Agence, sur proposition du chef d'établissement, après avis de la CCPL compétente de l'Agence.

Le barème est composé de trois éléments :
- les priorités de recrutement de l'Agence ;
- des critères fixes de classement ;
- des critères complémentaires de classement définis par chaque CCPL.

Avant d'appliquer les critères fixes et complémentaires détaillés en partie III, il convient de pré-positionner les candidats au regard des priorités de l'Agence (priorités 1, 2 et 3)), leur permettant ainsi d'obtenir une bonification au regard de ces priorités.

A/ Les priorités de recrutement de l'Agence sont dans l'ordre :

1/ les titulaires non-résidents (TNR): titulaires de la Fonction publique française, employés dans leurs fonctions ou leur discipline à plein temps pendant un an dans l'établissement. Les enseignants de langue sont considérés comme TNR même s'ils exercent une partie de leur service en primaire.

2/ les résidents du pays touchés par une mesure de carte des emplois.
Les ex-personnels de droit local (PDL) 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).

3/ les conjoints d'expatriés (y compris ceux nouvellement nommés) de l'AEFE ou du ministère en charge des affaires étrangères, de résidents et de recrutés locaux des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés).
C'est la notion de conjoint qui doit être retenue et non le statut de celui-ci.

B / Les personnels résidant dans le pays depuis plus de trois mois ou justifiant, à la date de la CCPL, d'un rapprochement de conjoint au plus tard à la date d'effet du contrat de résident.

C/ Toutes autres candidatures.

Nantes, le 27 mai 2019

III - <u>Les critères de classement dans le respect des priorités ci-dessus</u> :

En sus des priorités listées au point II, la CCPL devra définir un barème pour les critères fixes et les critères complémentaires. Les critères de classement doivent uniquement être fondés sur la qualité professionnelle des candidats. Ainsi, les critères liés à la situation personnelle du candidat doivent être exclus (ex. : avoir des enfants ou pas). Dans une famille de critères (critères fixes et critères complémentaires), il conviendra de fixer une proportion à chaque critère.

1. Critères fixes (chaque CCPL se devra de les considérer obligatoirement) :
    a. l'échelon. Il est important de considérer l'ensemble des dossiers de candidature quelle que soit l'ancienneté du candidat, sans écarter aucun échelon.
    b. les grilles du rendez-vous de carrière des 6ième, 8ième, 9ième échelon. Il conviendra de prendre en compte la situation des personnels n'ayant pas bénéficié de rendez-vous de carrière et la situation des personnels ne disposant que de notes.
    c. nombre d'années de TNR (pour la priorité 1) et nombre d'années de contrat local dans l'établissement (pour la priorité 2) afin de départager d'éventuels candidats dans la même situation.
    d. les remplacements déjà effectués dans l'établissement.

2. Si besoin, critères complémentaires liés aux spécificités du poste, au contexte et à la situation de l'établissement : la CCPL pourra définir un barème pour ces critères.

Tous ces éléments devront être validés par la présence d'une pièce justificative (arrêté, attestation,…) afin de pouvoir être comptabilisés dans le calcul du barème total.

Un curriculum vitae détaillé reprenant toutes les missions effectuées par l'enseignant et une lettre de motivation devront être demandés aux candidats.

Nantes, le 27 mai 2019

Annexe 1

Comment appliquer le barème ?

Toutes les candidatures doivent être étudiées.

I – Définir les dossiers recevables et irrecevables. Les motifs d'irrecevabilité sont définis dans l'IGRR.

II – Définir des chapeaux

Chapeau 1 =
Priorité n°1 de l'Agence

Chapeau 2 =
Priorité n°2 de l'Agence

Chapeau 3 =
Priorité n°3 de l'Agence

Chapeau 4 =
Personnels cités dans la partie II - B

Chapeau 5 =
Personnels cités dans la partie II - C

Règles à appliquer :

- A l'intérieur de chaque chapeau, ne classer que les candidatures recevables.
- A l'intérieur de chaque chapeau, les critères fixes et complémentaires doivent être appliqués afin d'établir un ordre de classement entre les candidatures.
- Les chapeaux fixent l'ordre prioritaire de classement (ex. : une candidature classée dans le chapeau 1 est obligatoirement positionnée avant les candidatures positionnées dans les autres chapeaux).
- Un barème peut être défini pour les chapeaux au même titre que les critères fixes et complémentaires.