



## Recrutement des détachés en CCPL

### Sommaire

- Les textes
- Critères de recrutement et barème
- Les profils de poste
- Cas particuliers
- Acceptation du poste

### Les textes

- [Instruction générale de recrutement des détachés \(IGRD\) pour la rentrée 2023](#)
- [Note d'information aux candidats – Campagne 2023](#)
- [Dossier type de candidature – campagne 2023](#)
- [Guide AEFÉ CCPL 2023](#)
- [Arrêté du 1er octobre 2022 relatif aux commissions consultatives paritaires centrales et locales à l'AEFE](#)
- [Circulaire n° 1325 du 14 décembre 2022 relative aux commissions consultatives paritaires centrales et locales](#)

Les personnels sont recrutés comme détaché-es par le directeur de l'AEFE, sur proposition du chef d'établissement, après avoir recueilli l'avis de la commission consultative paritaire locale (CCPL), quand elle existe.

### Critères de recrutement et barème

Sont prioritaires les candidat-es considéré-es comme personnels titulaires non détaché-es (TND).

Les priorités de recrutement imposées par l'Agence sont dans l'ordre :

- 1. Les titulaires non détaché-es (TND) :** titulaires de la fonction publique française, employés dans leurs fonctions ou leur discipline à plein temps pendant 1 an dans l'établissement. Les enseignants de langue sont considérés comme TND même s'ils exercent une partie de leur service en primaire.
- 2. Les ex-personnels de droit local (PDL) de l'établissement lauréats de concours et titularisés en France. Les détachés du pays touchés par une mesure de carte des emplois.**
- 3. Les conjoint-es\* d'expatrié-es** (y compris ceux nouvellement nommés) de l'AEFE ou du MAE, de résident-es, de détaché-es et de recruté-es 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).

\* Conjoint-e au sens strict de l'état civil ou partenaire lié par un PACS.

- 4. Les personnels titulaires employés au cours de l'année scolaire en contrat de droit local dans l'établissement** (contrat à temps incomplet, CCD, CDI, vacataires ayant effectué une vacation d'une durée minimale de 15 jours ouvrables).

**Sont ensuite étudiées toutes les autres candidatures.**

Les critères pour classer les dossiers à l'intérieur des 4 viviers et les autres candidatures sont définis avec les représentants des personnels lors de commissions consultatives paritaires locales.

Nous incitons nos correspondant-es à élaborer un barème clair, transparent et connu de tous pour effectuer ce classement.

En cas de modification du barème ou de discussion sur les priorités à établir, ces discussions doivent avoir lieu, en principe, avant l'examen des candidatures et leur classement : c'est-à-dire lors d'une réunion préalable de la CCPL, si possible avant même que les candidatures n'arrivent.

Comme il n'y a plus de note pédagogique, il faudra trouver une adéquation entre les appréciations laissées par un IEN et les « anciennes » notes...

Lors de la CCPL, un examen de tous les dossiers de candidature doit être effectué ainsi qu'un classement (même si aucun poste n'est à pourvoir le jour de la CCPL, les départs tardifs ne sont pas si rares). Le président de la CCPL n'a pas de voix prépondérante. Les avis des CCPL assortis des résultats des votes sont ensuite transmis au directeur de l'AEFE qui a pouvoir de décision.

Tout recrutement est donc subordonné à l'accord de l'AEFE, si vous constatez des dysfonctionnements, n'hésitez pas à nous en faire part rapidement pour que nous puissions intervenir auprès de la DRH de l'agence.

### **Les profils de poste**

Les profils de postes doivent avoir été discutés en Conseil d'Etablissement ou en conseil d'école. Pour le FSU-SNUipp, seuls les éléments de profils faisant référence à des compétences validées par le MENJ sont acceptables (CAPASH, CAFIPEMF, liste d'aptitude ...), sous réserve que les personnels soient effectivement employés dans les conditions statutaires correspondant à leur fonction (décharges de service, indemnités ...).

D'autre part, l'agence précise que les profils doivent apparaître sur le site de l'établissement ou celui du SCAC afin que les candidats en soient parfaitement informés avant de candidater.

Si ces conditions ne sont pas respectées, les profils présentés en CCPL lors du recrutement ne seront pas acceptables. Il conviendra de le dénoncer et de nous informer le plus rapidement possible pour que nous puissions intervenir auprès de la DRH.

### **Cas particuliers**

Une candidature ne remplissant pas la condition d'exercice de 1 an en qualité de titulaire en France ne doit pas être considérée comme irrecevable et doit donc faire l'objet d'un examen en CCPL, notamment tout lauréat de concours, ex-personnel de droit local dans l'établissement pour lequel il postule, qui peut se prévaloir de la priorité 2. Dans la pratique, tout enseignant qui n'aura pas un an d'ancienneté en tant que titulaire ne pourra pas obtenir de détachement du MENJ (mais si l'IA-DASEN donne son accord, le MEN pourrait suivre).

### **Acceptation du poste**

L'agence précise qu'il faut laisser 48 heures aux candidat-es pour donner leur réponse, soit 2 jours à partir de la proposition de l'établissement ou du SCAC.

Attention, le détachement n'est pas de droit et les inspections académiques déficitaires ou qui font face à une pénurie de ressources humaines à la rentrée, peuvent émettre un avis défavorable au détachement qui sera suivi par la DGRH du MENJ. (Dans ce cas, contacter le SNUipp HDF pour exercer un recours.)

Les agents actuellement dans le réseau qui bénéficieraient d'une nouvelle affectation, devront joindre le formulaire de demande de réintégration dans l'administration d'origine à leur dossier afin que l'Agence puisse mettre fin à leur mission actuelle (Cette fiche sera fournie par l'établissement d'exercice).

Là encore, le détachement n'est pas de droit.