



Compte-rendu de la **CCPC-1 AEFE** du 4 mars 2026

(Commission Consultative Paritaire Centrale pour le 1er degré)

Ordre du jour

- Point 1 - **Recrutement des personnels** du 1er degré (postes de direction et formation)
- Point 2 - **Temps partiels** : avis défavorables
- Points 3 et 4 - Fins de missions anticipées
- Point 5 - Reconduction expresse

1. Recrutement des personnels du 1er degré

Postes de direction (D1) et de formation (D2)

Le DRH tient à dire l'entier soutien de l'Agence pour tous les personnels en poste dans les pays du Moyen Orient et pour les collègues qui y sont recrutés.

Déroulement du recrutement et données statistiques

Postes :

- première liste de postes publiée à titre indicatif mi-juillet
- 58 postes publiés pour la saisie des candidatures du 4 au 29 septembre
- 5 postes supplémentaires publiés par la suite (4 demandes de réintégration et 1 ouverture)

Candidatures (avant entretiens) :

- 310 candidatures saisies, 279 dossiers reçus : 261 vivier principal, 15 vivier complémentaire (à l'étranger depuis plus de 9 ans), 3 irrecevables
- sur les 261 personnes du vivier principal :
 - 22 avis défavorables de l'IA-DASEN et 13 sans avis hiérarchiques
 - 56 candidat·es en poste à l'étranger (29 expatriés, 20 enseignant·es détaché·es, 7 en contrat local)
- sélection par poste (selon les vœux et profils des candidat·es) : de 2 à 37 candidatures

Candidatures retenues aux entretiens :

- 128 personnes :
 - 67 pour direction (37 femmes, 30 hommes)
 - 61 pour formation (41 femmes, 20 hommes)
- 118 entretiens (10 candidat-es ont annulé) ont eu lieu à Nantes en présentiel, en distanciel pour les candidat-es hors hexagone

Candidatures retenues sur les postes à pouvoir :

- 5 postes non pourvus, faute d'adéquation avec le profil demandé ou faute de demande :
 - Dir. à Munich (allemand niveau C1) et à Mapou
 - CPAIEN à Nouakchott
 - EMFE à Addis-Abeba et à Bangui
- 58 postes pourvus :
 - 30 Dir. (16 femmes, 14 hommes ; dont 12 pour une deuxième mission)
 - 14 EMFE (8 femmes, 6 hommes ; dont 8 pour une deuxième mission)
 - 14 CPAIEN (9 femmes, 5 hommes ; 5 pour une deuxième mission)
- 12 candidat-es en liste de réserve (6 Dir., 3 CPAIEN, 3 EMFE) qui pourront être appelé-es en cas de refus de poste (si leur profil est en adéquation)
- N.B. Sur les 32 candidatures pour une deuxième mission : 25 retenues, 2 en liste de réserve, 5 non retenues.

Suite du recrutement :

Les candidat-es retenu-es ont été informé-es le 4 mars par l'Agence et ont une semaine pour répondre.

Les postes non pourvus seront re-publiés après le 16 mars avec un nouvel appel à candidature.

Suivi des candidatures

La **FSU-SNUipp HDF** a interrogé l'Agence sur les candidatures suivies non retenues afin d'informer les collègues sur les raisons et points à améliorer pour une nouvelle candidature.

Suite à la CCPC (*dans le train ;-)* nous avons immédiatement informé les adhérent-es du résultat de la CCPC avec les informations personnalisées obtenues.

2. Temps partiels : avis défavorables

116 demandes accordées : 24 de droit et 92 sur autorisation

9 demandes (sur autorisation) refusées, 5 recours en CCPC

Nous avons rappelé le cadre posé par la Fonction publique : “équilibre entre les différents temps de vie (professionnelle, privée, associative...) et ce tout au long de leur parcours professionnel”, “engagement de l'État et des employeurs publics en faveur de l'accès à cette

modalité de travail”, “modalité de travail choisie, négociée entre l’agent·e et l’administration qui ne peut s’y opposer que pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d’aménagement de l’organisation du travail”.

Nous avons également souligné que les refus de temps partiel étaient nettement genrés (7 femmes sur 9 soit 78 % de femmes) et que cela contredit le plan égalité professionnelle 2024-26 de l’Agence, notamment l’axe 3 sur l’équilibre des temps de vie.

Les 5 recours concernent des demandes de renouvellement de temps partiel. Nous avons argumenté pour chaque cas, motivant les nécessités exprimées par chaque collègue, relevant les incohérences des motifs de refus exprimés par des chef·fes d’établissement voire des CoCAC.

Exemples : motifs financiers en s’appuyant sur l’ISVL qui serait servie à 100% (faux !) ou la prime informatique (vrai, mais 175€ brut par an / finances d’un établissement !).

Grâce au travail des élu·es FSU-SNUipp en CCPL, nous avons soulevé de nombreuses irrégularités dans le traitement des refus (ainsi, en Espagne, l’administration a même convoqué une deuxième CCPL pour remettre les documents en conformité !).

Cependant, l’Agence est restée bloquée sur son “soutien au chef·fes d’établissement”, sur la soi-disante nécessaire réduction des temps partiels,... elle n’a pas eu d’attention particulièrement bienveillante pour les raisons de santé, contrairement aux discours.

Malgré les votes unanimes des représentant·es des personnels, l’Agence a confirmé 4 refus sur les 5 cas présentés. Nous avons obtenu qu’un temps **temps partiel soit accordé** pour une collègue. Concernant une autre collègue, nous avons obtenu que lui soit **proposé la quotité** de 80% puisque l’Agence refusait la demande à 60%.

3. Fins de missions anticipées

Deux dossiers ont été étudiés. Là aussi, nous avons montré des incohérences dans les dossiers (voire des mensonges).

Pour l’un, après interruption de séance, nous avons proposé que la personne, qui ne voulait pas poursuivre son contrat à la rentrée, puisse demander maintenant sa réintégration pour la rentrée, afin d’éviter la décision de FMA qui donne un mauvais signal à la communauté scolaire. L’Agence a accepté.

Pour l’autre, l’Agence n’a pas voulu revenir sur sa décision malgré un vote unanimement contre des organisations syndicales, la fin de mission prendra effet fin août.

4. Reconduction expresse

Un directeur d’école avait été recruté de manière très exceptionnelle pour une année, il est reconduit pour deux années afin de s’ajuster aux contrats de 3 ans habituels de l’AEFE.