



## DECLARATION DU SNES-FSU et du SNEP-FSU

Recrutement expatriés 2018 - CCPC du 28 février 2018

Cette commission paritaire se tient dans le contexte très particulier qui est celui de l'AEFE aujourd'hui : un contexte grave, où les personnels et les usagers sont en proie à de fortes inquiétudes. En effet, **l'avenir de l'Etablissement public semble suspendu à un fil** et personne n'est à même de dire quelle place aura l'enseignement français à l'étranger demain, et sous quelle forme il sera dispensé, s'il est encore.

C'est dans ce contexte très anxiogène que **de nombreuses mobilisations ont lieu, à l'initiative des syndicats de la FSU**. Les collègues se sont fortement mobilisés, ont fait plusieurs journées de grève, notamment autour des dates du Conseil d'administration de novembre dernier, ou du plus récent Comité technique de l'Agence. A l'annonce des annulations de crédit de 33 M de l'été 2017, l'Agence a mis en place des mesures d'économie qui affectent le réseau, comme la Centrale. Les effets immédiats ont été mesurés à travers des fermetures de postes (expatriés comme résidents), des annulations de projets ou autres mesures techniques qui vont toutes dans le sens des restrictions, alors que ce réseau dynamique est un des symboles de la France à l'étranger.

Ce recrutement des personnels expatriés EEMCP2 se fait donc dans un contexte où personne ne sait vraiment où va l'Etablissement public. **Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUipp-FSU ont alerté et mobilisé, et continueront à le faire**. Nous réitérons notamment nos demandes que toute mesure qui consisterait à fragiliser le réseau et précariser les personnels, comme celle d'imposer la mobilité aux résidents, doivent être immédiatement abandonnées.

### Concernant ce recrutement 2018.

Le groupe de travail a fonctionné, comme l'an dernier, dans un esprit d'ouverture. Saluons la possibilité, pour les personnels dont l'annonce de la reconduction avait été précédemment actée puis annulée, d'avoir pu postuler : c'était une demande du SNES-FSU et du SNEP-FSU. Seule ombre au tableau dans ce contexte, certaines « promesses » données en amont du GT les concernant n'étaient pas conformes au cadrage de l'Agence. Ceci a été rétabli. En effet, Il est essentiel pour un recrutement où les exigences concernant les postulants sont grandes, que la même exigence s'applique tout le long du processus et par tous.

Point positif également, les viviers définis et les critères de non recevabilité ou de complémentarité ont été respectés, il faut le noter.

### Concernant les entretiens, le SNES-FSU et le SNEP-FSU continuent à les dénoncer, dans le principe.

De manière générale, le périmètre du côté de l'administration, ainsi que le temps de l'entretien, continuent à être fluctuant. Cela ne va pas dans le sens de l'équité, voire de l'impartialité.

Enfin quelques remarques qui, sans porter sur l'ensemble des entretiens, continuent à poser problème au regard de l'équité de traitement des convoqués :

- Certains candidats ne sont interrogés que sur certains postes, sans qu'à aucun moment d'autres postes sur lesquels ils sont présélectionnés ne soient abordés, suscitant parfois chez les candidats le sentiment que ces postes sont déjà attribués et dans tous les cas l'incompréhension : pourquoi le jury semble-t-il m'écarter de ce poste alors que j'y suis présélectionné ?

On note des questions insistantes d'IPR sur des techniques liées à la formation, qui pourraient être pertinentes pour des postes d'EEMCP2 Zone, mais qui nous semblent hors de propos lorsqu'il s'agit d'un poste d'EEMCP2 établissement, qui plus est sans décharge (!), et dont le profil publié ne mentionne pas la mission de formation.

- Les entretiens sont parfois conduits dans un climat tout sauf bienveillant, le jury / l'IPR allant jusqu'à laisser transparaître de manière quasi explicite son verdict pendant l'entretien : "on se reverra peut-être l'an prochain à [suivi de l'établissement d'affectation actuelle du candidat]".

### **Concernant maintenant les propositions de classement en ouverture de CCPC :**

La taille très réduite du recrutement 2018 permet difficilement de s'appuyer sur des statistiques. Nous ferons bien sûr des propositions en séance, qui iront toutes dans le sens d'un renforcement du vivier.