



## ELABORATION NOUVEAUX BAREMES DE RECRUTEMENT DES RESIDENTS

Une CCPL est convoquée en septembre dans chaque pays. En tant que commissaires paritaires, l'administration devrait vous fournir la **note de cadrage pour l'élaboration des nouveaux barèmes** (présentée par l'AEFE au CT de juin 2019, après discussion avec les organisations syndicales ; le SNES HDF a largement contribué à l'amender). En tout état de cause, vous devez vous munir au moment de la CCPL de cette note ( **en PJ** ) et de **[l'IGRR 2019](#)** (**en PJ** aussi) : cela vous donnera les moyens de recadrer les velléités de certains proviseurs qui aiment à se voir en super DRH recruteurs des « meilleurs » profs...

### I) Les principes

La note de cadrage impose un **barème** défini par des points, c'est l'outil de classement des candidatures.

Ce barème doit comporter **obligatoirement deux parties** : les situations des candidats et les critères obligatoires définis par la note de cadrage. **Eventuellement, une troisième partie** peut définir des critères complémentaires liés à une situation particulière.

### Première partie du barème : les situations des candidats

La note de cadrage définit 5 types de situations dénommés « chapeaux ».

**Les 3 premiers chapeaux correspondent aux trois priorités définies par l'Agence dans l'IGRR**

**Chapeau 1 : TNR (titulaire non résident)** = titulaire de la Fonction publique française employé dans ses fonctions ou sa discipline à plein temps pendant un an dans l'établissement.

#### **Chapeau 2 :**

- **résident du pays touchés par une mesure de carte des emplois** (fermeture de poste de résident, déconventionnement).

- **ex recruté local lauréat de concours et titularisé en France**, lorsqu'il remplit les conditions exigées par l'administration d'origine pour bénéficier d'un détachement = en l'état

actuel de la note de service du MEN, lorsqu'il a deux ans d'exercice en France (après son année de stage).

### **Chapeau 3 : les conjoints d'expatriés du MEAE ou AEFÉ, de résidents, de PDL de l'AEFE.**

**Seule la qualité de conjoint compte** : il n'y a pas de hiérarchie entre ces conjoints selon leur situation administrative : tous doivent bénéficier de la même bonification, et ce sont les autres éléments du barème qui permettent de les départager.

**Chapeau 4 : les autres personnels résidant dans le pays, au regard du décret 2022-22** = ceux qui résident dans le pays depuis plus de 3 mois, et ceux qui justifient (à la date de la CCPL) d'un rapprochement de conjoint au plus tard à la date d'effet du contrat de résident. Ces candidats, s'ils sont recrutés, seront « vrais résidents » (sans les 3 mois de disponibilité).

**Chapeau 5 : les autres candidats** étant en France ou dans un autre pays, sans être en rapprochement de conjoint.

## **Deuxième partie du barème : les critères obligatoires déterminés par l'AEFE**

Cette liste est impérative et limitée à ces 4 points :

- **l'échelon détenu au 31 août 2019**
- **le RDV de carrière** ou, pour ceux qui n'en ont pas, les **notes**. La note de cadrage parle de « notes » sans précision. Il s'agit donc a priori de la note pédagogique et de la note administrative. Mais certaines CCPL n'envisageaient jusqu'à présent que la note pédagogique. Cela reste donc à définir par chaque CCPL.
- **le nombre d'années en tant que TNR** (ce qui permet de départager plusieurs TNR au sein du chapeau 1) et le **nombre d'années en tant que contrat local** (ce qui permet de départager plusieurs collègues relevant du chapeau 2 mais cela peut s'appliquer aussi au chapeau 4 lorsque le/la collègue n'est pas considéré.e comme TNR)
- **les remplacements** effectués dans l'établissement

## **Troisième partie du barème, éventuellement, des critères complémentaires**

La note de cadrage explicite que, chaque CCPL « **si besoin** » peut déterminer des critères supplémentaires. Mais attention, ils doivent être « **liés au spécificités du poste, au contexte et à la situation de l'établissement** ». Il convient donc de limiter au maximum le nombre de ces critères complémentaires et de limiter leur caractère subjectif.

### **Quelques règles à respecter :**

- **Ce doivent être des critères uniquement professionnels** : « les critères liés à la situation personnelle du candidat doivent être exclus » (avoir un conjoint ou pas, avoir des enfants ou pas...)
- **Ces critères doivent obligatoirement correspondre à des besoins spécifiques définis en amont**. Les postes de résident ne sont pas profilés. Toutefois, il peut y avoir des besoins spécifiques lorsqu'une option existe ex : DNL, théâtre...). Dans ce cas, et seulement dans ce cas, le poste mentionne le besoin d'une certification. en amont. Pour rappel, tous les postes de résidents (et d'expatriés) sont votés en conseil d'établissement et cette certification doit donc être soumise au vote avant la campagne de recrutement.

- **Il faut refuser tout critère ne correspondant pas à un poste de résident** : une certification, une expérience de formateur, le CAFFA ne sauraient constituer des critères de recrutement d'enseignants qui n'ont pas de mission de conseil pédagogique contrairement aux expatriés. .

- **La maîtrise de la langue du pays n'est pas mentionnée par la note de cadrage.** En effet, les résidents sont des enseignants de lycée français à l'étranger, enseignent en français et dès lors qu'ils sont titulaires ont tous vocation à enseigner à l'étranger. Pour autant, certaines CCPL prennent actuellement ce critère en compte. L'important est de réfléchir au besoin ou non de ce critère selon la situation locale et /ou la fonction exercée. Ainsi, dans certains établissements, les CPE ont la nécessité de maîtriser la langue afin de communiquer avec les familles.

## II) Comment barémer tous ces critères ?

### 1- La situation des candidats

Il convient de différencier les situations des candidats par des bonifications spécifiques dégressives. Aussi, il faut accorder dégressivement aux 4 premiers chapeaux des points suffisamment importants pour que la hiérarchie soit respectée, afin que la CCPL ne puisse pas classer par exemple un candidat du chapeau 2 devant un candidat du chapeau 1.

Les écarts de points entre chaque chapeau doivent être suffisamment importants pour que le cumul des autres critères (obligatoires et complémentaires s'ils existent) ne permette pas à un candidat d'un des chapeaux d'être classé avant celui d'un chapeau supérieur.

#### Exemple :

1. Les critères obligatoires (et les éventuels critères complémentaires) additionnés donnent au maximum 200 points.

2. Donc la bonification du chapeau 4 doit être nettement supérieur à 200.

Chapeau 4 : 500

3. Ensuite chaque chapeau doit avoir comme écart, un chiffre supérieur à 200. on a choisi 250. Cela donne :

Chapeau 3 : 750

Chapeau 2 : 1000

Chapeau 1 : 1250

### 2- Les critères obligatoires

**Echelon** : c'est le seul élément objectif et facilement quantifiable. C'est celui sur lequel il faut s'appuyer prioritairement.. Il convient de ne pas évincer d'emblée certains échelons : la note de cadrage précise que les candidatures doivent être étudiées « sans écarter aucun échelon ». Il s'agit donc de ne pas sur barémer ou sous barémer certains échelons. D'autre part, la courbe de Gauss ne se justifie plus : elle compensait par de faibles points les échelons les plus élevés qui avaient des notes pédagogiques et administratives mécaniquement plus élevées que les candidats à des échelons plus faibles. Désormais, comme les notes ont disparu et que l'évaluation du rendez-vous de carrière peut être excellente dès le 6<sup>ème</sup> échelon, il n'y a plus lieu d'écraser excessivement les plus hauts échelons. Concernant la hors classe, son accès se fait de moins en moins tard dans la carrière (début du 11ème voire 10ème échelon. Donc l'argument d'un âge jugé trop important ne tient pas.

Pour rappel, au mouvement inter et intra, le nombre de points augmente linéairement avec les échelons (échelon multiplié par 7 points) permettant ainsi de valoriser l'ancienneté donc une

certaine forme d'expérience. A titre indicatif aussi, pour le recrutement des expatriés, l'AEFE souhaite privilégier, dans le barème de pré sélection aux entretiens, les candidatures du 6ème échelon au 11ème ainsi que la HC : les points augmentent donc de l'échelon 4 (3 points) aux échelons 8 -9-10 avec 14 points pour redescendre à 11 points pour la classe exceptionnelle.

### Le rendez-vous de carrière

Le plus simple est de barémer l'appréciation finale du Recteur ou de la DGRH-B2-4 pour les détachés (« excellent / très satisfaisant / satisfaisant / à consolider »). Le barémage des items des grilles seraient fastidieux voire impossible. En effet, par exemple, la grille d'évaluation des personnels enseignants en académie (grille 1) comporte des items pédagogiques et administratifs (évalués par le chef d'établissement et l'IPR) alors que la grille 5 des personnels enseignants détachés ne comporte que les items relevant du chef d'établissement.

#### Exemple :

excellent : 10 points  
très satisfaisant: 8  
satisfaisant: 6  
à consolider : 2

### Les notes

Pour les **candidats sans compte-rendu de rendez-vous de carrière**, mais disposant de note(s), il convient de prévoir un barème qui ramène la note à la même base que le rendez-vous de carrière.

#### Exemple :

Nous n'avons considéré que la note pédagogique .

Nous nous sommes référés à la [grille nationale de notation pédagogique des certifiés](#) :

#### **Classe normale**

Échelons	Zone C					Zone B					Zone A			Médiane			
	C2 5 %		C1 15 %			B3 15 %		B2 20 %		B1 15 %	A3 15 %		A2 10 %		A1 5 %		
1, 2, 3, 4 <sup>e</sup>	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	39,5
5 <sup>e</sup>	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	40,5
6 <sup>e</sup>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	41,5
7 <sup>e</sup>	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	42,5
8 <sup>e</sup>	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	43,5
9 <sup>e</sup>	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	45,5
10 <sup>e</sup>	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	47,5
11 <sup>e</sup>	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	49,5

Zone A = excellent

Zone B = très satisfaisant

Zone C1 = satisfaisant

Zone C2 = à consolider

Imaginons qu'au rendez-vous de carrière vous attribuez 10 points pour « excellent », un collègue au 7ème échelon ayant 47 doit avoir ces 10 points.

Pour les **candidats sans compte-rendu de rendez-vous de carrière ni note**, la note pédagogique médiane de l'échelon peut être retenue ce qui correspond à la zone B donc très satisfaisant.

Nous sommes bien conscients que ceci reste très compliqué et que ce sera difficile à mettre en œuvre en CCPL. Nous n'avons pas de doute que vous ferez pour le mieux.

**Compte tenu de la complexité et de la diversité des situations ; il faut limiter au maximum le poids de ce critère.**

**Le nombre d'années en tant que TNR dans l'établissement ou en tant que contrat local :** les points se cumulent aux points attribués au chapeau correspondant à la situation des candidats, on peut donc envisager le même nombre de points par année. **I faut seulement veiller à ce que le nombre de points par année permette de bien discriminer les candidats.**

### **Les remplacements effectués dans l'établissement**

Chaque CCPL doit déterminer quels types de remplacement (exemple dans la discipline ou non), la durée (1 jour?) qui ouvre droit à une bonification. On peut envisager de moduler la bonification en fonction du nombre d'années

Exemple : la CCPL a défini que seuls les remplacements dans la discipline de plus d'un mois sont pris en compte et donnent une bonification de 5 à 10 points.. C'est le cas de deux collègues. L'un l'a fait une année (il aura 5 points), l'autre 2 ans (et dans la grille établie, cela lui donne 6 points).

**En tout état de cause, les points doivent être inférieurs à ceux attribués pour une année de contrat local.**

## QUESTIONS-REponses

### *A quelle date apprécie-t-on la situation des candidats ?*

**A la date du début du contrat**, c'est-à-dire à la date de la rentrée scolaire suivante.

Par ex, un TNR en 2019-2020 doit bénéficier de la bonification TNR pour le recrutement 2020, car il aura été en poste depuis un an à la date de la rentrée scolaire 2020.

Pour le rapprochement de conjoint, c'est également à la date de la rentrée que s'apprécie l'engagement professionnel du conjoint. Un contrat d'embauche à la date de la rentrée permet d'accorder la bonification.

### *Qu'appelle-t-on un rapprochement de conjoint ?*

Dans la fonction publique, un rapprochement de conjoint (RC) se justifie par la séparation géographique de son conjoint exerçant une activité professionnelle. Aussi, il importe de définir dans le règlement intérieur de la CCPL le rapprochement de conjoint et les pièces justificatives validant le RC (habituellement, c'est un contrat de travail ou l'inscription en tant que profession libérale).

### *Peut-on envisager une bonification pour candidature double ?*

Toute candidature est individuelle. La notion de candidature double n'existe pas à l'AEFE. Un candidat ne saurait être classé premier seulement parce que son conjoint candidate aussi.

Pour autant, jusqu'à présent, dans certains pays peu attractifs et/ou dans lesquels le coût de la vie est très élevé, des CCPL accordaient une bonification. Cela entre en contradiction avec la note de l'AEFE qui précise que « les critères liés à la situation personnelle du candidat doivent être exclus ». Aussi, si la CCPL maintenait cette bonification elle devrait être limitée.

Dans tous les cas, lorsque des conjoints candidatent, dès lors que le premier est classé n°1, le second bénéficie de facto des points attribués au chapeau 3 (conjoint d'un personnel de l'AEFE). Ceci doit être noté au règlement intérieur.

### *Que se passe-t-il en cas de désaccord entre administration et personnels ?*

Le barème doit être soumis au vote. Comme pour tout vote, vous voterez sur la proposition de l'administration. **En cas de désaccord, vous pouvez soumettre au vote, votre proposition. Il faudra veiller à ce que le PV mentionne les deux votes et vos arguments.**

S'il y a égalité de voix, le vote est dit partagé et l'Agence arbitrera. Elle veillera à ce que les priorités de barème soient respectées. **En cas de désaccord et/ou de vote partagé, nous informer sans délai afin que nous puissions intervenir auprès de l'Agence.**

### *Quel est le calendrier de l'élaboration des nouveaux barèmes ?*

Un GT ou une CCPL (voire plusieurs si besoin) doit se tenir en septembre. Si c'est un GT, une CCPL doit entériner les décisions. **Au plus tard le 4 octobre**, le nouveau barème validé par la CCPL doit remonter à l'Agence pour validation. **Nous vous demandons de nous adresser une copie.**

### *Peut-on communiquer le barème ?*

Oui, mais seulement après qu'il aura été validé par la CCPL puis l'AEFE. C'est un document public, il importe de faire savoir aux candidats que leur classement se fait à l'aide de cet outil. Un commissaire paritaire représente tous les personnels, il doit fournir le barème à tout collègue qui le demande. Le barème peut figurer sur le site de la section. En revanche, les informations relatives à un classement individuel ne doivent pas être communiquées à d'autres personnes que le candidat.

### *Le barème peut-il être modifié par la suite ?*

Une fois validé par l'AEFE, le barème ne doit plus être modifié après l'ouverture de la campagne de recrutement des résidents à la mi-décembre 2019. En revanche, après la campagne de recrutement qui sera la première avec ce barème, il est conseillé d'en faire un bilan et de rectifier certains détails si besoin est. Une CCPL peut être convoquée en juin 2020 ou en octobre-novembre 2020 à cet effet.

**A l'étranger, comme en France  
Pour le service public d'éducation**

