

Paris, le **16 DEC. 2020**

**Instruction générale n° .... 1424**  
**relative au recrutement des**  
**personnels résidents de l'AEFE**

**A l'attention des chefs de poste diplomatique et des chefs d'établissement de l'AEFE**

La présente instruction a pour objet de définir de manière transparente le processus de recrutement des personnels résidents au sein de l'Agence, de la définition des postes à pourvoir à la prise de fonction des agents.

Elle abroge l'instruction générale de recrutement des résidents n°12363 du 11 décembre 2019.

Elle a été présentée au comité technique du 8 décembre 2020. Les opérations de recrutement nécessitent une coordination étroite entre les services de coopération et d'action culturelle (SCAC) et les établissements scolaires.

Au cours de l'année et en cas de situation particulière (ex : crise dans un pays), des notes diplomatiques préciseront le calendrier des étapes de recrutement et se référeront à cette instruction.

La procédure prévoit à la fois :

- de permettre à l'Agence de suivre l'état de sa carte des emplois ;
- d'informer les candidats aux postes de résidents vacants ou susceptibles d'être vacants à la rentrée suivante ;
- d'aider les établissements à disposer d'un vivier de candidats ;
- d'obtenir au plus vite les accords préalables de détachement ;
- de limiter la concurrence entre établissements.

**Il est rappelé qu'une large part de ces opérations de recrutement incombe directement au chef d'établissement, principal interlocuteur des personnels, ainsi qu'au SCAC et que toute délégation à leurs collaborateurs doit se faire dans des conditions maîtrisées et limitées.**

Les procédures détaillées ci-après seront scrupuleusement respectées, en particulier les saisies et la transmission sans délai des documents à la DRH de l'AEFE.

La DRH se tient à la disposition de chacun pour apporter toute aide dans le déroulement de ces opérations.

## I- La qualité de résident

### Références réglementaires

La qualité de résident est définie par l'article D911-43 du code de l'éducation  
Comme spécifié dans cet article, « 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. »

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 type par décision de l'Agence, sur proposition du chef d'établissement, après avis de la CCPL compétente de l'Agence.

Les personnels relevant de l'enseignement privé ne peuvent pas être recrutés en tant que résidents.

## II- Articulation avec le ministère de l'Education nationale (MENJS)

La majorité des agents sur contrat de résidents est détachée du MENJS. L'articulation avec le calendrier et les priorités du MENJS est donc un préalable à toute opération de recrutement.

Sur l'ensemble des supports budgétaires répartis dans les établissements conventionnés ou en gestion directe, l'Agence est amenée à remplacer plusieurs centaines de résidents chaque année.

**Attention : ces détachements ne sont pas de droit.**

Pour limiter les refus de détachement et faciliter le recrutement des résidents, l'Agence s'engage à respecter le calendrier de gestion du MENJS, et à lui faire parvenir les demandes de détachement avant le 31 mars, sauf cas exceptionnels.

Compte tenu de la brièveté des délais impartis, les demandes de détachement doivent être immédiatement transmises par les chefs d'établissement à la DRH pour transmission la plus rapide au MENJS.

### III – Carte des emplois et recrutement

#### **Références réglementaires**

##### **Code de l'éducation**

Article D.452-8 : Le conseil d'administration de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger délibère sur les matières suivantes : 3° Les principes de répartition des emplois dont les titulaires sont rémunérés dans les conditions définies par le décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger ;

Article D.452-11 : Le directeur de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger dirige l'établissement public national dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration. Il prépare et exécute les délibérations du conseil d'administration. Il assure le fonctionnement des services de l'Agence. Il recrute, affecte et gère l'ensemble des personnels de l'Agence sur lesquels il a autorité.

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

Article 34 : Les comités techniques sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 35 et 36 sur les questions et projets de textes relatifs : 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Tout maintien, création, transformation (changement de support ou de discipline) ou fermeture de poste s'inscrit dans la carte des emplois définie par l'Agence, après avis du conseil d'établissement et du comité technique (CT).

La carte des emplois s'inscrit dans un processus encadré qui fait intervenir plusieurs acteurs et instances. Au final, elle est arrêtée par la Direction de l'Agence, dans le cadre de son plafond d'emplois.

L'Agence ayant à prendre en compte les évolutions d'effectifs et les situations des établissements, il est rappelé que les supports budgétaires ne peuvent être considérés comme définitivement implantés ni dans les établissements, ni dans les pays.

Le respect de la carte des emplois suppose l'application stricte des règles suivantes :

- toute vacance de poste de résident, y compris hors calendrier, doit obligatoirement être communiquée à l'Agence (DRH, secteur géographique et SCAC et information le cas échéant du coordonnateur délégué de la direction de l'Agence pour la zone) avant avis de la CCPL ; cette procédure s'applique même si un vivier local existe.
- l'Agence fait connaître aux chefs d'établissement dans les meilleurs délais sa décision de maintien, de création, de transformation ou de fermeture du poste.
- aucune procédure de recrutement de résident ne peut être engagée sans l'accord de l'Agence quant au maintien du support budgétaire.

#### IV- Calendrier de la campagne de recrutement des résidents

Chaque campagne de recrutement fait l'objet d'une note diplomatique et d'un courriel précisant le calendrier annuel.

A titre indicatif :

<b>Septembre-décembre N-1</b>	Mise à jour de la carte des emplois par les établissements en prévision du CT
<b>Septembre N-1</b>	Publication sur le site de l'AEFE du calendrier de recrutement des résidents pour l'année scolaire N.
<b>Fin Octobre / début Novembre N-1</b>	Déclaration par les agents de leur intention de quitter leur établissement (postes vacants ou susceptibles d'être vacants).
<b>Début décembre N-1</b>	Communication à l'Agence par les établissements de l'état des postes vacants ou susceptibles de l'être (formulaire sur l'application MAGE).
<b>Mi-décembre N-1</b>	Mise en ligne des documents permettant de préparer le dossier de candidature ("Lettre d'information aux candidats" ; "Notice individuelle de candidature" ; "Liste des pièces à fournir").
<b>Mi-décembre N-1</b>	Ouverture d'AGIRR pour les pays concernés : pré-saisie en ligne par les candidats de leur dossier
<b>Mi-Janvier N (ou fin décembre N-1 si possible)</b>	Publication de la liste des postes de résidents vacants ou susceptibles de l'être sur le site de l'AEFE. Publication de la liste des postes de résidents sur les sites des établissements ou du SCAC.
<b>Janvier / février N</b>	Réception et instruction des candidatures dans les établissements et/ou les SCAC. Les dates limites de candidature sont fixées par chaque établissement ou SCAC.
<b>Fin février / Début mars N</b>	Réunion des CCPL aux dates fixées par l'Agence en veillant à tenir compte du calendrier des commissions consultatives paritaires centrales (CCPC) relatives aux recrutements des expatriés. Transmission immédiate à la DRH, par courriel, des projets de PV des CCPL et de l'annexe listant les candidats retenus sur chaque poste (formulaire en ligne sur le site de l'AEFE, espace pro) ; Transmission des résultats des CCPL par l'établissement aux candidats retenus.
<b>Dès réception et au plus tard le 31 mars</b>	Saisie via l'application MAGE par l'établissement des candidats ayant accepté le poste.
<b>Jusqu'à la rentrée scolaire</b>	Suivi de la prise en charge et préparation de l'accueil de l'agent.

## V- Détail des opérations de recrutement

### 1- Candidatures

L'établissement ou le SCAC met en ligne sur son site les postes vacants ou susceptibles d'être vacants validés par l'Agence et toutes les informations et pièces nécessaires à la constitution d'un dossier de candidature en précisant la date limite de réception des documents.

Le dossier de candidature mis en place par l'AEFE doit être utilisé dans tous les postes diplomatiques.

Une présentation explicite du poste précisant le cas échéant les certifications nécessaires doit être examinée en conseil d'établissement. Elle s'inscrit dans la procédure de carte des emplois. Cette description d'emploi doit apparaître sur le site de l'établissement et/ou du SCAC afin que les candidats en soient parfaitement informés avant de candidater.

**Il incombe au chef d'établissement d'assurer la plus large diffusion de ces annonces de postes et d'en assurer la mise à jour.**

À réception des dossiers, la présence des pièces est vérifiée. Il est demandé à l'établissement ou au SCAC d'adresser une confirmation de réception de la candidature à chaque candidat.

### 2- Instruction des candidatures

Les situations des candidats sont appréciées à la date de recrutement en qualité de résident.

Tout dossier de candidature reçu doit être examiné préalablement à la convocation de la CCPL et toutes les candidatures doivent être listées même si elles sont incomplètes ou non recevables.

Tout changement d'établissement d'un résident au sein du même pays est un nouveau recrutement.

Toute situation particulière doit être soumise à la DRH en amont de la CCPL.

Les seuls motifs d'irrecevabilité des candidatures sont les suivants :

- 1) Les dossiers hors délai et/ou incomplets conformément aux pièces demandées.
- 2) Une candidature émanant d'un agent non titulaire de la fonction publique française
- 3) Une candidature d'un agent ne remplissant pas les conditions exigées par son administration d'origine pour bénéficier d'un détachement.
- 4) Pour les postes d'enseignant, la candidature d'un fonctionnaire n'appartenant pas à un corps enseignant

Ces motifs d'irrecevabilité doivent clairement apparaître sur le site de l'établissement.

L'accès aux dossiers de candidature, y compris irrecevables, par les représentants du personnel siégeant en CCPL est obligatoire et doit être facilité.

### 3- Cas particuliers

Les candidatures d'agents qui ne sont pas au terme de leur détachement sont irrecevables hormis les priorités de l'Agence mentionnées dans l'IGRR.

Cependant, tous les dossiers des candidats en cours de détachement justifiant d'un suivi de conjoint (relevant ou non de la priorité 3 de l'IGRR) seront étudiés par la CCPL. A cet effet, les candidats devront produire un courrier explicitant leur situation personnelle ainsi qu'un document justifiant du suivi de conjoint.

En cas de classement par la CCPL et de transmission à la DRH de l'AEFE de la fiche d'acceptation de poste, la demande de détachement, accompagnée des justificatifs, sera alors transmise à la DGRH du MENJS pour examen attentif et décision.

Les demandes formulées par des couples de résidents dont l'un d'entre eux est en cours de détachement seront considérées comme des suivis de conjoint et traitées suivant la même procédure susmentionnée.

A l'issue d'un congé de longue maladie, les résidents ont la possibilité de réintégrer leur poste, « gelé » à cet effet à leur demande (circulaire AEFE n°902 du 13 mars 2001).

Les résidents du pays touchés par une mesure de carte des emplois verront leur candidature jugée recevable et étudiée.

Un expatrié en fin de mission peut postuler en qualité de résident dans son pays d'affectation. Toutefois, cette situation ne peut relever d'aucune des deux premières priorités de l'agence.

La candidature dans le même pays des expatriés concernés par une fermeture de poste fera l'objet d'un examen au cas par cas.

### 4- L'ordre d'examen des candidatures

L'article D911-43 du code de l'éducation définit la qualité de résident. Les critères de recrutement sont définis par la présente instruction.

Les priorités de recrutement de l'Agence constituent trois premiers viviers qui doivent être étudiés dans l'ordre ci-dessous :

1. les titulaires non-résidents (TNR)<sup>1</sup> : titulaires de la fonction publique française, en cours de contrat, 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<sup>2</sup> 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)

Le quatrième vivier est constitué des candidatures de personnels qui résident dans le pays depuis au moins trois mois ou qui justifient d'un rapprochement de conjoint (à la date d'effet du contrat de résident).

Le cinquième vivier comprend les candidatures des personnels ne résidant pas dans le pays.

## 5- Les critères de classement

La note du 27 mai 2019 relative au barème pour le recrutement des personnels résidents, validée lors du CT du 18 juin 2019 (jointe en annexe), demande 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.

Le barème est composé de trois éléments :

- l'appartenance aux viviers selon l'ordre défini ci-dessus (point 4) ;
- des critères fixes de classement ;
- des critères complémentaires de classement définis, si besoin, par chaque CCPL.

<sup>1</sup> Les résidents sur contrat d'un an entrent dans cette catégorie. La condition d'ancienneté s'apprécie au plus tard à la date de recrutement en qualité de résident.

<sup>2</sup> Conjoint au sens strict de l'état civil ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS)

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 et des viviers.

## 6- Déroulement des CCPL

### Références réglementaires

arrêté du 27 février 2007 relatif aux CCP,

circulaire AEFE n° 7916 du 31 août 2012 relative aux CCP,

circulaire AEFE n°1487 du 4 juillet 2017 relative aux autorisations d'absence.

Rappel liminaire : l'article 15 de l'arrêté du 27 février 2007 relatif aux CCP précise que *« chaque CCPL est présidée par le chef de la mission diplomatique ou consulaire concerné ou en cas d'empêchement par l'un des représentants de l'administration qu'il désigne. »*

L'article 22 arrête que *« Toutes facilités doivent être données aux représentants des personnels pour leur permettre de remplir leurs attributions. Communication préalable de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission doit leur être donnée au moins huit jours avant la date de la séance.*

*Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions de la commission dont ils font partie, sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion, et augmentée d'un temps égal à cette durée afin de mettre les intéressés en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission, sans que ce temps puisse excéder deux journées. Les membres des commissions sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité. »*

Un guide relatif aux CCPL est envoyé fin janvier aux établissements et aux postes diplomatiques.

Le bureau de la Gestion Administrative et du Dialogue Social (GADS) de la DRH se tient à la disposition des chefs d'établissement ou des SCAC, pour tout conseil relatif à la tenue des CCPL ([cads.aefe@diplomatie.gouv.fr](mailto:cads.aefe@diplomatie.gouv.fr)).

La commission paritaire émet ses avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. **Le président n'a pas voix prépondérante.**

Il est nécessaire d'élargir significativement la liste de candidats classés afin de faire face à d'éventuels refus (de proposition de poste, de détachement, ou de désistement ...).

Dans le cas d'une CCPL regroupant plusieurs établissements, une coordination des chefs d'établissement est indispensable afin que l'ensemble des postes soit pourvu.

Dans les pays dans lesquels moins de 10 agents sont affectés, où les CCPL n'existent pas, il convient de s'inspirer de ces commissions en veillant à associer les représentants du personnel.

## 7- - À l'issue de la CCPL

### a- procédure

Le procès-verbal rapporte explicitement les avis rendus par la commission et la répartition des votes, sans indication nominative.

Les différentes rubriques de l'annexe au procès-verbal de la CCPL prévue à cet effet doivent être complétées en faisant apparaître le partage des voix.

En cas de vote partagé ou de classement différent, le procès-verbal est envoyé, avant toute proposition au candidat, à la DRH de l'AEFE pour arbitrage ([cads.aefe@diplomatie.gouv.fr](mailto:cads.aefe@diplomatie.gouv.fr)).

Les candidatures irrecevables (non examinées en CCPL) sont listées (en précisant les motifs d'irrecevabilité) et annexées au procès-verbal de la commission.

**Immédiatement, le projet de procès-verbal et les annexes signées doivent être transmis sous format électronique à la DRH (dont les modèles sont mis en ligne annuellement sur le site de l'AEFE). Aucune demande de détachement ne pourra être adressée au MENJ par le bureau du recrutement sans ces 2 documents.**

En cas d'épuisement du classement défini en CCPL (désistement ultérieur des candidats ou refus de détachement de l'administration d'origine), une nouvelle CCPL devra être organisée pour consultation et avis avec transmission d'un nouveau procès-verbal.

**Adresse de transmission des procès-verbaux et annexes :**

[recrutresident.aefe@diplomatie.gouv.fr](mailto:recrutresident.aefe@diplomatie.gouv.fr)

### b- propositions adressées aux candidats

Le SCAC ou le chef d'établissement (suivant les procédures adoptées pour le pays de référence) adresse par courriel au candidat retenu en CCPL sur un poste vacant, dans l'ordre du classement, une proposition de recrutement en utilisant obligatoirement les modalités de la procédure MAGE.

Le candidat classé n°1 dispose d'un délai de **72 heures** pour répondre à cette proposition. Le candidat répondant positivement ne peut plus accepter d'autre proposition (cf. formulaire MAGE).

En cas de refus ou d'absence de réponse dans les **72 heures**, le chef d'établissement contacte le candidat suivant, qui lui disposera de 48 heures pour répondre à la proposition.

Les membres de la CCPL doivent être informés au fur et à mesure des refus des candidats et de l'évolution du recrutement.

**Rappel** : il est impératif de donner au candidat, par écrit, les informations relatives à sa future situation professionnelle. En cas de recrutement différé, le chef d'établissement doit prévenir l'agent qu'il sera recruté en contrat local et qu'il doit demander une disponibilité pendant une période de trois mois. **Le candidat recruté doit s'informer sur les conditions de travail et de vie. Pour cela le chef d'établissement doit alors lui préciser les conditions de ce contrat local (couverture sociale, rémunération...) et les conditions de vie dans le pays (économiques, sanitaires, sécuritaires, ...).** Il est donc demandé aux chefs d'établissement (ou aux SCAC dans les « pays réseaux ») de rédiger un guide d'installation sur les conditions de travail et de séjour dans le pays.

Il est nécessaire d'informer les candidats des décalages de calendrier, lorsqu'ils changent de zone, pouvant engendrer une période de mise en disponibilité qui pourrait être sans traitement. Les situations individuelles nées de ces nouvelles affectations seront résolues dans la mesure du possible par les établissements en relation avec la DRH.

Dès accord de l'intéressé, les renseignements le concernant sont saisis par l'établissement via MAGE. Y sont joints :

- les pièces justificatives qui permettront de définir la date de début du contrat, (justificatif de situation familiale et de suivi de conjoint par exemple)
- la fiche d'acceptation de poste,
- la demande de détachement,
- la demande de mise en disponibilité en cas de recrutement différé.

Les documents sont à transmettre à la DRH de l'Agence exclusivement.

## 8- Détachement

Tant que le détachement n'est pas accordé par le MENJS, le contrat de résident ne peut être établi.

Pour bénéficier d'un détachement, le candidat doit remplir les conditions exigées par son administration d'origine.

Le détachement est renouvelable. Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, afin de favoriser la mobilité des personnels enseignants du premier et du second degrés, des personnels d'éducation et des psy-EN, **les agents nouvellement détachés à l'étranger (premier détachement ou détachement pour un nouveau poste à l'étranger) ne peuvent être maintenus dans cette position de détachement au-delà de six années scolaires consécutives.** Par dérogation, cette durée pourra être portée à neuf années scolaires consécutives lorsque des circonstances exceptionnelles le justifieront. A l'issue de cette période, les agents doivent accomplir trois années de services effectifs avant de solliciter à nouveau un détachement».

Si deux conjoints ou partenaires liés par un PACS sont recrutés par un établissement du réseau en dehors de leur pays de résidence, seul l'un des deux est résident avec effet immédiat. L'autre est résident à recrutement différé.

Afin de déterminer la date de début de détachement et de contrat d'un candidat recruté en CCPL et d'éviter toute demande ultérieure de modification de cette date, il conviendra d'examiner avec la plus grande attention la situation de son conjoint pouvant être recruté par l'établissement ou établi sur place.

- Si le conjoint est établi dans le pays au moment du recrutement : la date de détachement doit coïncider avec la date de début d'année scolaire.\*
- Si le conjoint justifie au moment du recrutement d'un contrat dans le pays commençant au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre : la date de détachement doit coïncider avec la date de début d'année scolaire
- Si le conjoint a candidaté pour un poste en contrat local et est recruté avant la date de la rentrée scolaire : la date de détachement coïncide avec la date de début d'année scolaire.\*

Pour toutes les autres situations, la date de détachement coïncide avec le contrat de résident différé de 3 mois.

\* Un justificatif doit être fourni par le candidat. La situation du conjoint qui pourra être recruté en contrat local dans l'établissement/pays devra être justifiée au plus tard avant la date de la rentrée scolaire pour que le résident puisse bénéficier d'un détachement immédiat.

## a - Date de début de contrat (article D911-43 du code de l'éducation)

Si le candidat justifie suivre son conjoint ou partenaire de PACS établi dans le pays, il est considéré comme résident dès la date de la rentrée scolaire.

Si le candidat réside dans le pays depuis 3 mois au moins ou s'il suit son conjoint, ou son partenaire de PACS établi dans ce même pays, son contrat prend effet au :

- 1<sup>er</sup> août : rythme- sud et Australie,
- 21 août : Danemark, Finlande, Irlande, Maurice, Norvège, Paraguay, Suède ainsi que les villes de Brasilia (Brésil), Montréal et Québec (Canada), Shanghai (Chine),
- 1<sup>er</sup> septembre : pour le reste du monde.

Si le candidat est rémunéré en France (31 juillet, 20 août ou 31 août) ou s'il est dans un établissement à l'étranger dans un autre pays, le recrutement est différé avec 3 mois de mise en disponibilité et son contrat prend effet au :

- **1<sup>er</sup> novembre** : rythme sud et Australie,
- **21 novembre** : Danemark, Finlande, Irlande, Maurice, Norvège, Paraguay, Suède ainsi que les villes de Brasilia (Brésil), Montréal et Québec (Canada), Shanghai (Chine),
- **1<sup>er</sup> décembre** : pour le reste du monde.

### **b- Saisie dans l'application MAGE**

Les différentes étapes ainsi que les procédures de saisie des données du candidat puis de la validation de son recrutement dans l'application MAGE – ACCORD DE DETACHEMENTS sont détaillées dans le document « Pas à Pas » accessible dans cette application et sur le site de l'AEFE.

L'Agence attire l'attention des établissements sur la nécessité d'une transmission immédiate via MAGE à la DRH des formulaires signés par le candidat (fiche d'acceptation de poste, demande de détachement et demande de mise en disponibilité en cas de recrutement différé) et des pièces justifiant l'établissement du conjoint dans le pays le cas échéant.

Il est recommandé au chef d'établissement de se connecter régulièrement à l'application MAGE - ACCORD DE DETACHEMENTS, onglet « Informations Poste- Postulant » du poste concerné, afin de pouvoir réagir rapidement en cas d'accord ou de refus des demandes de détachement.

### **c- Constitution et transmission du dossier de résident**

Après validation de la candidature par l'AEFE et obtention de l'accord de détachement, le candidat fournit en urgence à l'établissement les pièces complémentaires du dossier.

L'établissement les vérifie avant de transmettre sans délai le dossier complet et signé au gestionnaire du pays affecté à la DRH Nantes, par courrier ou courriel.

#### **Adresse de transmission des dossiers :**

#### **AEFE**

Direction des Ressources Humaines

1, Allée Baco BP 21509

44015 – NANTES Cedex 1

[prenom.nom@diplomatie.gouv.fr](mailto:prenom.nom@diplomatie.gouv.fr) (se référer à la  
liste des gestionnaires mise à jour sur le site)

#### d- Signature du contrat

Le contrat de résident, contrat de droit public, est établi, puis signé par le Directeur de l'Agence. Il est alors soumis pour signature en deux exemplaires au candidat. Un exemplaire est adressé en retour à l'Agence (DRH Nantes, bureau de la gestion administrative et financière).

### VI- Prise en charge administrative et financière des résidents

#### 1- Titre de séjour et autres formalités

Lors de la constitution de son dossier, il appartient au poste diplomatique (Service commun de gestion) et au chef d'établissement de s'assurer que le nouveau recruté sera en possession, dès sa prise de fonction, d'un titre de séjour régulier dans le pays. Ces derniers informent et accompagnent l'agent, en temps utile, des formalités à accomplir (visas d'entrée et/ou de séjour, « autorisations de travail », cartes de séjour...).

#### 2- Assurance rapatriement

Le contrat signé avec l'AEFE ne garantit pas le retour de l'agent en France pour une hospitalisation d'urgence.

L'Agence demande à ce que le chef d'établissement s'assure de la nature de la protection sociale de l'agent. Ce dernier vérifie auprès de sa mutuelle si son rapatriement sanitaire en France durant toute la durée de son séjour est couvert.

Dans tous les cas, l'agent devra joindre à son dossier une copie du certificat confirmant la prise en charge du rapatriement sanitaire pour lui-même et ses ayant droits.

#### 3- Protection sociale

Les résidents sont couverts par la sécurité sociale française (sous réserve d'en informer leur caisse).

A réception du dossier de prise en charge, les chefs d'établissement vérifient que le justificatif de couverture sociale des résidents à recrutement différé figure au dossier pendant les trois mois de mise en disponibilité.

#### 4- Accueil et installation du résident

Le chef d'établissement facilite l'accueil dans le pays du résident nouvellement nommé, et le met en relation avec ses futurs collègues.

L'attestation de prise de fonction (formulaire disponible sur MAGE) est renvoyée par le chef d'établissement dès le jour de la pré-entrée en document électronique à la DRH puis

par la voie hiérarchique. Ce document est indispensable pour la prise en charge administrative et financière de l'agent.

La date de prise de fonction figurant sur l'attestation doit être la date d'effet du contrat de l'agent.

L'agent doit être informé que son salaire est versé avec un décalage d'un mois pour son premier mois d'activité (par exemple, il percevra en octobre ses salaires de septembre-octobre).

Les établissements sont destinataires d'une note diplomatique fin août les invitant à verser des acomptes mensuels pour service fait aux agents nouvellement nommés en attendant la prise en charge financière effective de l'agent.

Conformément au décret n°86-416 du 12 mars 1986 fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'Etat des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif, l'agent expatrié recruté en qualité de résident dans le même pays doit être informé qu'il ne peut prétendre au versement de son indemnité de changement de résidence de fin de contrat d'expatrié.

Le Directeur de l'AEFE

Pour le Directeur de l'AEFE  
et par délégation,  
le Directeur adjoint

Olivier BROCHET

Jean-Paul NEGREL

10