

LE
D
I

Partir enseigner hors de France et dans les COM

2023
2024

GUIDE

Version mise à jour
en juillet 2023

Hors

de France



Sommaire

PAGE 3

Édito

PAGE 4

Calendrier du recrutement

PAGE 5

Positions administratives

PAGE 7

Les établissements français à l'étranger

PAGES 8 ET 9

La FSU-SNUipp à l'étranger

PAGES 10-11

L'Agence pour l'Enseignement Français à l'étranger (AEFE)

PAGE 12

TÉMOIGNAGES

Postes d'encadrement ou de formateurs

PAGE 13

Commissions paritaires (CCPL) : une victoire de la FSU !

PAGES 14-15

TÉMOIGNAGES

Regards croisés sur des expériences d'enseignement à l'étranger

PAGES 16-17

La Mission laïque française

PAGES 18-19

Les établissements partenaires

PAGES 20-21

Écoles européennes et autres possibilités

PAGE 22

Échanges: France Allemagne (Élysée Prim), France-Québec, CODOFIL

PAGE 23

Jules Verne, séjours linguistiques (FEI), Collectivités d'Outre-Mer

PAGES 24 À 26

Informations administratives

PAGE 27

Pour décrypter les acronymes

Contact secteur Hors de France

 +33 1 40 79 50 70

 hdf@snuipp.fr

 hdf.snuipp.fr

 www.facebook.com/SNUippHdf

 twitter.com/SnuippHdf

*La FSU-SNUipp HDF syndique tous les
enseignants en poste à l'étranger.*



Du rêve à la réalité

Lycée français de Tananarive (Madagascar)

Partir enseigner à l'étranger peut se révéler un parcours du combattant. Si vous êtes candidat, cette brochure vous aidera à mieux comprendre les possibilités de départ, les diverses modalités et calendriers des recrutements, les démarches à effectuer mais aussi les écueils à éviter.

Bien mûrir son projet

Enseigner à l'étranger ne correspond pas toujours à l'image que l'on peut s'en faire. Un établissement français établi hors de France recouvre des réalités très différentes de celles que l'on connaît sur le territoire national : conditions d'exercice, population scolaire, communauté éducative, chaîne hiérarchique... Il convient donc de bien mûrir son projet et de se renseigner suffisamment avant de partir.

Des possibilités...

De nombreuses possibilités existent pour enseigner à l'étranger et dans les Collectivités d'Outre-Mer. Les statuts, les contrats, les modes de recrutement sont différents selon les employeurs, les fonctions et les types d'établissements.

...dans un contexte de réforme

L'enseignement français à l'étranger (EFE) est en pleine mutation depuis quelques années et son avenir reste incertain face aux choix politiques et aux décisions gouvernementales.

Dans ce contexte, la FSU-SNUipp « Hors De France » défend et fait respecter les droits des personnels et agit pour le développement d'un véritable service public d'éducation à l'étranger. Par ailleurs, il informe précisément les enseignant-es souhaitant exercer à l'étranger. Ce guide en est un premier élément.

...et de crises multiples

Les établissements français sont soumis à des crises politiques ou sécuritaires (Soudan, Ukraine, Russie, Haïti...), auxquelles s'ajoutent les effets de la crise économique actuelle qui a des conséquences sur la vie quotidienne des personnels exerçant à l'étranger.

Calendrier indicatif des opérations de recrutement

Détachements à l'étranger + recrutement AEFÉ (expatriés), MLF, AFLEC

Note de service publiée au bulletin officiel (BO)

► septembre

Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (AEFE)

Personnels enseignants, d'éducation et administratif

Publication des postes sur le site de l'AEFE et des établissements

► à partir de décembre

Saisie des candidatures et envoi des dossiers

► janvier - février

Commission Consultative Paritaire locale (CCPL)

► fin février, début mars

Personnels d'encadrement, formateurs

Dossier de candidature et vœux sur le site de l'AEFE

► septembre

Sélection des candidats et entretiens

► janvier

Commission Consultative Paritaire Centrale (CCPC)

► février

Mission Laïque Française (MLF)

Dossier en ligne sur le site de la MLF

► septembre - novembre

Vœux

► janvier - février

Recrutement tout au long de l'année en fonction des besoins

► février

Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères (MEAE), Alliances françaises

Publication de listes de postes sur le site du MEAE

► toute l'année, à partir de fin juin

Écoles Européennes

Note de service publiée au BO

► février

Recrutement

► avril

Andorre

Voir note de service publiée au BO

► décembre



Le Lycée français de Lomé (Togo)

© DR

Monaco

Dossier à envoyer

► de juin à octobre

Échanges et actions de formation à l'étranger

Voir note de service publiée au BO

► juillet

Départements d'Outre-Mer (DOM)

Note de service Mobilité publiée au BO

► novembre

Mayotte FLE/FLS, date limite de dépôt des dossiers

► mai

Collectivités d'Outre-Mer (COM)

SIAT

Note de service publiée au BO

► mai

Nouvelle-Calédonie

Candidatures

► juin

Recrutement

► octobre

Rentrée

► février

Wallis-et-Futuna

Publication des postes

► décembre ou janvier

Polynésie

Note de service

► octobre

Candidatures

► novembre

Recrutement

► février

ATTENTION

Les dates peuvent être modifiées, vous trouverez les mises à jour sur notre site internet ► hdf.snuipp.fr

Positions administratives

En partant à l'étranger, chaque fonctionnaire occupe une position administrative dans son département: détachement, mise en disponibilité ou à disposition.

Le détachement

Dans cette position administrative, chaque fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine mais continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (à condition de régler la retenue légale pour pension civile).

Sont concernés les personnels recrutés sur contrat et détachés, de l'AEFE, de la MLF, en contrat local avec détachement direct dans un établissement partenaire de l'AEFE si le niveau d'enseignement est homologué, en contrat local dans un institut culturel, ou en coopération.

L'enseignant-e détaché-e perd le poste dont il ou elle est titulaire dans son département. La durée du détachement est celle de la durée du contrat (entre 1 et 3 ans).

Le détachement est accordé ou non par l'administration (DGRH du MENJ après avis de l'IA-DASEN). Il est limité à six années consécutives.

La disponibilité

Dans cette position administrative, tout personnel fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite. Cependant, depuis 2019, il ou elle conserve ses droits à l'avancement pendant 5 ans maximum en cas d'exercice en contrat local. La disponibilité est accordée pour l'année scolaire. L'agent-e doit refaire la demande chaque année.

La disponibilité de droit est accordée pour suivi de conjoint-e ou pour élever un enfant de moins de 12 ans (l'activité salariée doit être compatible avec l'éducation de l'enfant).

La disponibilité pour convenances personnelles est soumise à l'accord de l'IA-DASEN. Des règles particulières en matière de protection sociale s'appliquent.

La mise à disposition

Dans cette configuration peu fréquente, le ou la fonctionnaire demeure dans son corps d'origine. Il ou elle continue à être rémunéré-e par le MENJ mais effectue son service dans une autre administration que la sienne qui peut lui verser des compléments de salaire liés à sa fonction.

EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur les positions administratives ► hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/positions-administratives



Que change la note de service du MENJ sur le détachement depuis la rentrée 2019?

Cette note de service annuelle définit les modalités de recrutement et les conditions de détachement. En septembre 2018, le Ministère de l'Éducation nationale a instauré une limitation du détachement à six années scolaires consécutives en détachement pour enseigner à l'étranger.

Depuis cette date, la FSU-SNUipp demande que cette note fasse l'objet d'une réécriture en concertation avec les organisations syndicales car les conséquences pour les personnels et pour les établissements n'ont pas été suffisamment prises en compte.

«Le détachement, ce n'est pas automatique!»

Le détachement n'est pas de droit. Le MENJ, après avis de l'IA-DASEN du département d'origine, peut le refuser. Les refus de détachement de la part des départements déficitaires ou réti-

cents face à la mobilité des agents sont toujours aussi nombreux. En cas de refus de détachement, il est possible d'effectuer un recours gracieux auprès du MENJ.

LA FSU-SNUIPP DÉFEND LES DROITS DES PERSONNELS

La FSU-SNUipp vous informe, vous accompagne, vous défend et vous aide.

La FSU-SNUipp représente le lien avec la profession, en France, comme à l'étranger. Il participe aux instances locales (Conseil d'établissement, Commission consultative paritaire locale...) et informe les enseignant-es des procédures de recrutement. L'accès à l'information est primordial. Face à une administration souvent plus autoritaire qu'en France, la FSU-SNUipp vous permet de ne pas rester seul et isolé, dans des situations où les spécificités locales sont extrêmement variées. Les possibilités d'action à l'étranger sont possibles et parfois indispensables pour améliorer la situation des personnels. Comme en France, les enseignant-es de l'étranger peuvent se mobiliser pour défendre leurs droits, à l'appel des organisations syndicales. Cela a été le cas sur la question des renouvellements de détachements par des actions massives, qui ont permis d'obtenir des avancées significatives. La présence syndicale permet de rompre l'isolement et d'organiser la solidarité pour faire face aux situations difficiles, dans le monde entier. Alors parce qu'un ou une enseignant-e averti-e en vaut deux, n'hésitez pas à nous contacter et à nous rejoindre.



mgen[★]

GRUPE **vyv**

Léa peut s'expatrier le cœur léger, elle est bien accompagnée.

MGEN International Santé Prévoyance

Couverture santé, maintien de salaire, assistance internationale,
guide pratique de la santé à l'étranger

Des protections qui intègrent santé et prévoyance

Bien rembourser votre santé, quelque soit le pays qui vous accueille et le coût des soins, c'est notre priorité. Y associer des garanties Prévoyance, c'est notre différence : parce que la prévoyance est toujours une affaire de santé, qu'il s'agisse de maintenir votre salaire et vos primes lors d'un arrêt de travail ou de protéger votre famille en cas de handicap.

C'est ça une mutuelle responsable !

Mieux protéger votre santé, mais pas seulement

MGEN intègre, à vos garanties Santé et Prévoyance, une assistance internationale, une équipe de 21 conseillers MGEN, experts de votre métier et de l'international, et un guide pratique pour bien s'installer à l'étranger ou dans une collectivité d'outre-mer.

C'est ça une mutuelle proche de vous !

Pour en savoir plus



Contactez-nous au

02 49 79 00 05

Service gratuit + prix appel

(choix 2)



Réalisez votre devis assurance
expatrié personnalisé



Retrouvez plus de détails sur mgen.fr

MGEN. Première mutuelle des agents du service public

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité. Siège social : 3, square Max Hymans 75748 PARIS CEDEX 15. RESSOURCES MUTUELLES ASSISTANCE, Union d'assistance soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro SIREN 444 269 682 – Siège social : 46, rue du Moulin – CS 32427 44124 VERTOU CEDEX. Document publicitaire n'ayant pas de valeur contractuelle. Le détail des garanties et conditions figure aux Statuts et Règlements mutualistes collectifs remis lors de l'adhésion.

DIRCOM MGEN-2305-PR-Lea-MISP-promo - © Photo : Gettyimages



Le Lycée français du Caire (Égypte)

© DR

Établissements français à l'étranger

L'homologation

Pour être reconnu par l'enseignement français, près de 566 établissements scolaires hors de France implantés dans 138 pays et scolarisant environ 390 000 élèves font l'objet d'une procédure d'homologation leur imposant l'ouverture aux enfants français, la préparation aux mêmes diplômes qu'en France, le respect des programmes (sous réserve d'adaptations locales), des objectifs pédagogiques et des règles applicables en France aux établissements de l'enseignement public. Cette homologation peut porter sur la totalité ou une partie des niveaux de classe.

L'homologation permet aux familles françaises d'avoir accès aux bourses scolaires dont la gestion est confiée à l'AEFE. Elle ouvre droit au détachement pour les personnels titulaires de l'Éducation nationale.

La liste officielle des établissements homologués est publiée chaque année au Journal Officiel de la République française et au Bulletin Officiel de l'Éducation nationale.

Tous les établissements homologués sont répertoriés sur le site de l'AEFE avec les mentions « gestion directe », « conventionnés » ou encore « partenaires ». La moitié des établissements appartient au réseau spécifique de l'AEFE (« conventionnés » ou « en gestion directe »), seul opérateur public pour l'enseignement français à l'étran-

ger et une centaine dépendent de la Mission Laïque Française.

La FSU-SNUipp demande le renforcement des critères d'homologation (droits des personnels, présence de titulaires de l'Éducation Nationale...).

EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur les établissements homologués
► <https://bit.ly/3N9UJm>

Fonctionnement spécifique des établissements français de l'étranger

Les établissements français de l'étranger regroupent généralement premier et second degrés et scolarisent les élèves de la PS à la terminale, d'où l'appellation de « lycée français de... ». L'implantation de ces écoles dans des pays étrangers impose souvent des adaptations locales : programmes, enseignement des langues, co-enseignement, calendrier scolaire, emploi du temps... La scolarité y est payante, ce qui influence les relations avec les familles. Les frais d'écologie étant souvent très élevés, c'est une donnée à prendre en considération lors d'un projet de départ en famille.

La chaîne hiérarchique est différente de celle en vigueur en France : les enseignant-es, y compris du premier degré, ont comme supérieur-e direct-e le

chef ou la cheffe d'établissement. L'EN de zone n'a qu'une mission de conseil et d'expertise pédagogique. Le poste diplomatique supervise les établissements homologués du pays.

Réunions départementales d'information syndicale de la FSU-SNUipp Hors de France

En France, à la demande des sections départementales, les équipes militantes de la FSU-SNUipp Hors de France animent des réunions ou des stages pour informer les PE intéressés par une expérience d'enseignement dans les établissements français de l'étranger.

Lors de ces rencontres, toutes les possibilités de partir enseigner hors de France sont présentées avec leurs avantages et leurs inconvénients. C'est aussi l'occasion d'échanges avec ceux ou celles qui ont déjà un projet en tête ou envisagent de le construire. N'hésitez pas à solliciter votre section départementale de la FSU-SNUipp pour plus de précisions.

Les FSU-SNUipp à l'étranger

La FSU-SNUipp présente et active dans tout le réseau

Dans plus de 90 pays, des correspondantes et correspondants locaux et des secrétaires des sections locales de la FSU-SNUipp assurent le relais de l'information, animent les réunions, défendent les droits de chacun-e face à une administration dépendante du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères.

Ce maillage syndical rompt l'éloignement, permet de participer aux mobilisations nationales françaises et de mener des actions mondiales ou locales sur des revendications spécifiques. La FSU-SNUipp Hors de France, basée à Paris, est en relation avec les correspondant-es et les sections locales. Avant votre départ, contactez-la pour obtenir les coordonnées du correspondant local.

Comme en France, la FSU-SNUipp est le syndicat majoritaire du premier degré à l'étranger. Elle regroupe des enseignant-es qui, parce qu'ils et elles font le même métier et ont les mêmes

préoccupations professionnelles, travaillent à transformer l'école, à améliorer partout les conditions d'enseignement et d'apprentissage, font des propositions et agissent pour les faire aboutir, œuvrent à défendre la profession si nécessaire.

Mais se syndiquer, c'est aussi défendre des valeurs : la laïcité, la réussite de tous les élèves, la solidarité... À l'étranger, l'isolement « géographique », la diversité des établissements et des statuts des personnels rendent encore plus forte la nécessité de se syndiquer pour se rassembler et agir. Ne restez pas isolé-e à l'étranger et syndiquez-vous dès votre arrivée, à la FSU-SNUipp.

EN SAVOIR PLUS

► <https://hdf.snuipp.fr/index.php/se-syndiquer-au-hors-de-france/>



Pierre



Bruno



Alessandra



Clémence



Christine

Des mobilisations pour faire avancer les droits à l'étranger

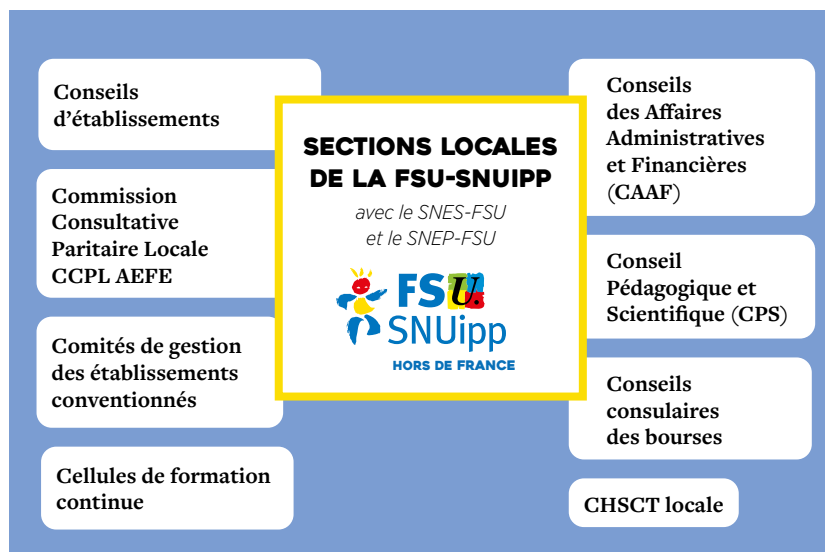
La FSU-SNUipp porte, depuis longtemps, des revendications pour les PE à l'étranger. La mobilisation de ces personnels, avec la FSU-SNUipp, a permis d'obtenir ces dernières années l'indemnité d'équipement informatique, la possibilité d'exercer à temps partiel à l'AEFE, la prise en charge des frais de quarantaine, ainsi que celle de tous les frais de mobilité pour les nouveaux recrutés ainsi que le maintien des prérogatives de recrutement des commissions paritaires locales. Des différences existent encore avec la France comme le congé parental inaccessible, le temps partiel thérapeutique, le congé longue maladie ou l'inscription au CAFIPEMF impossibles pour les enseignant-es à l'étranger.

La FSU-SNUipp continue d'agir pour l'adaptation des droits français aux personnels en poste à l'étranger !

Le Hors de France (HDF)

La FSU-SNUipp Hors de France est basée à Paris, dans les locaux du siège national de la FSU-SNUipp. Elle se compose d'enseignant-es déchargés en poste en France ou à l'étranger.

Pour qui envisage d'enseigner à l'étranger, la FSU-SNUipp HDF anime en France des réunions d'information avec les sections départementales. Les informations sont également disponibles sur



le site Internet (► hdf.snuipp.fr), régulièrement mis à jour. Le HDF répond aux interrogations des enseignant-es et suit les dossiers de candidatures. Il participe aux groupes de travail de recrutement à l'AEFE. Depuis 2021, un webinaire « Partir enseigner à l'étranger » est organisé au premier trimestre. Pour ceux et celles déjà en poste à l'étranger, le HDF apporte son soutien et son expertise

lors des réunions d'information syndicale organisées par les correspondantes et correspondants locaux de la FSU-SNUipp. Il informe ses syndiqué-es sur l'actualité de l'EFE par des lettres électroniques fréquentes et par la mise à jour du site Internet. Des stages de formation syndicale sont également proposés aux personnes souhaitant s'investir au sein des sections locales. Le

stage d'été organisé à Paris fin août permet aux militant-es de l'étranger de se retrouver pour s'informer et échanger.

EN SAVOIR PLUS

► L'édition 2022 du webinaire « Partir enseigner à l'étranger » est disponible sur la chaîne youtube de la FSU-SNUipp : <https://bit.ly/43luot2>

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont permis à la FSU-SNUipp de garder la majorité dans les CCPL de très nombreux pays

Conseil d'administration (CA)

FSU 3 sièges sur 5 

aefe

Comité social d'administration (CSA)

FSU 6 sièges sur 10 

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

FSU 6 sièges sur 10 

Commission Consultative Paritaire Centrale 1^{er} degré (CCPC 1)

FSU 3 sièges sur 5 

SECTIONS LOCALES DE LA FSU-SNUIPP

avec le SNES-FSU et le SNEP-FSU



Commission de recrutement pour l'Andorre

FSU 5 sièges sur 10



Commission nationale des bourses (CNB)

Représentation de la FSU-SNUipp

Le recrutement

Grâce au recours déposé auprès du Conseil d'Etat par la FSU, les prérogatives de recrutement des CCPL ont été maintenues. Une fois les dossiers de candidatures reçus dans chaque établissement géré par l'AEFE (EGD, conventionnés), une CCPL de recrutement se réunit afin de procéder à leur classement. La FSU-SNUipp y est souvent majoritaire. Un barème local est mis en place en tenant compte des priorités de l'Agence :

1 ► les titulaires non-détachés (TND): titulaires de la fonction publique française, en cours de contrat local employé-es dans leurs fonctions ou leur discipline à plein temps pendant un an dans l'établissement. (ex-TNR).

2 ► les résident-es, détaché-es d'enseignement, d'éducation et d'administration et expatrié-es du pays touché-es par une mesure de carte des emplois.

Les ex-personnels de droit local (PDL) de l'établissement lauréats de concours et titularisés en France qui sont établis dans le pays et justifient d'un suivi ou rapprochement de conjoint à la date de la CCPL.

3 ► les conjoint-es (marié-es ou pacsé-es) des personnels détachés auprès de l'AEFE, des personnels de droit local des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés), des personnels expatriés du MEAE y compris ceux nouvellement nommés.

4 ► les personnels titulaires employés au cours de l'année scolaire en contrat de droit local dans l'établissement (contrat à temps incomplet, CDD, CDI, vacataire ayant effectué une vacation d'une durée minimale de 15 jours ouvrables).

Une fois ces priorités respectées, les autres dossiers sont classés.

LE DROIT SYNDICAL À L'ÉTRANGER

À l'AEFE, le droit de grève et le droit à l'information syndicale sont reconnus et des élections professionnelles y sont organisées. La FSU-SNUipp continue d'agir pour faire respecter ces droits.

À noter que ces droits et la représentation des personnels sont remis en cause par la direction de la MLF.

Dans les établissements partenaires, c'est le droit syndical local qui s'applique. La FSU-SNUipp a toutefois les moyens d'intervenir puisqu'il s'agit d'établissements homologués. Tous les agents de l'Etat en poste à l'étranger doivent respecter le droit local et la non-ingérence dans les affaires du pays d'accueil.

► À l'étranger, ne restez pas isolés, syndiquez-vous!

L'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

Le réseau d'établissements français à l'étranger dépend de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (AEFE), établissement public créé en 1990 et relevant de la tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) dans le cadre de la diplomatie économique, culturelle et éducative.

Présente dans la plupart des pays, l'AEFE regroupe des établissements (écoles et lycées français) dont la mission est la scolarisation des élèves français et l'accueil des élèves étrangers. Ces établissements sont tous homologués par le ministère de l'Éducation nationale. Certains, « en gestion directe », sont gérés directement par l'AEFE, d'autres, « conventionnés », sont gérés par des associations de droit privé local ou français et ont signé une convention avec l'Agence.

À l'AEFE, les personnels sont recrutés sur un contrat de détaché-e ou de droit local. Les situations administratives sont différentes et les conditions de rémunération très inégales.

Les personnels d'encadrement et de formation

Il y a environ 200 postes dans le premier degré, réservés aux fonctions de directeur et directrice d'école, de conseiller-e pédagogique et EMFE* (PEMF en France). Une cinquantaine de ces personnels sont embauchés chaque année au terme d'un long processus de recrutement exigeant (dossier, entretien). Leur recrutement est géré directement par l'AEFE.

*Enseignant-e Maître Formateur en Etablissement

EN SAVOIR PLUS

Procédures, documents et calendriers AEFE ► <https://bit.ly/3Nx0U4S>

Direction d'école

Le rôle et les missions liées à la direction d'école à l'étranger sont beaucoup plus complexes que dans les écoles françaises : recruter et accompagner des personnels de droit local et travail-

ler avec les comités de gestion, gérer des budgets, s'occuper de l'organisation pédagogique et de la mise en place des projets. Avec un positionnement particulier car, au sein de l'équipe d'encadrement, le directeur ou la directrice est placée sous la responsabilité d'un chef d'établissement, et en relation avec le service culturel de l'Ambassade.

CPAIEN

Les conseillers et conseillères pédagogiques travaillent auprès d'un IEN en résidence sur une zone géographique qui peut couvrir plusieurs pays. Ils ou elles organisent la coordination des projets pédagogiques, les actions de formation et sont éventuellement en charge du suivi des établissements homologués.

EMFE

Les PEMF en Établissement, avec une décharge partielle d'enseignement,

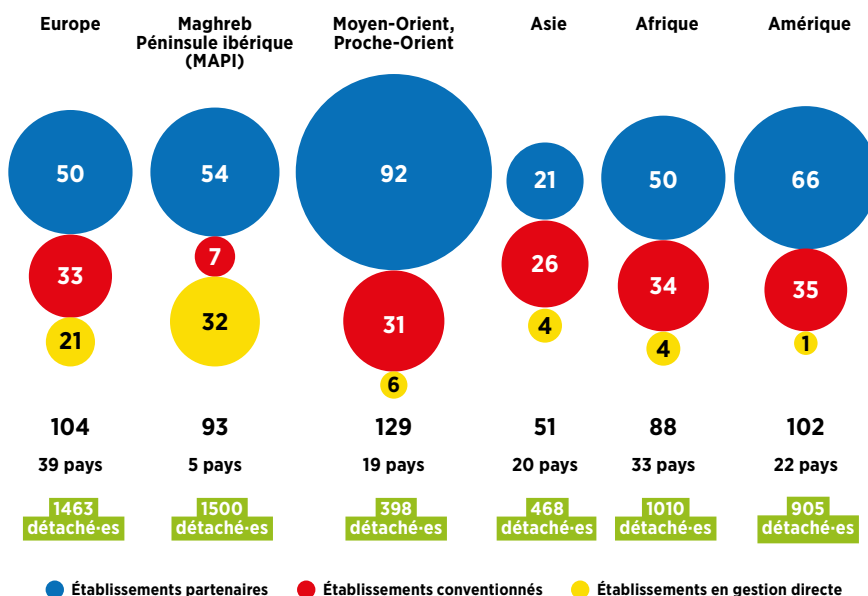
interviennent dans la formation, en particulier celle des personnels recrutés localement, sur un ou plusieurs établissements d'un même pays. Ils ou elles accompagnent la mise en place des programmes et des projets d'établissements, notamment sur l'enseignement des langues.

Rémunération des personnels d'encadrement et de formation

Ces personnels sont détachés auprès de l'AEFE. Leur traitement indiciaire brut est le même que celui de Paris, sans l'indemnité de résidence. Ils peuvent prétendre à une indemnité géographique et de fonctions spécifiques (ex indemnité d'expatriation), variable selon les pays mais très substantielle. Ils perçoivent des majorations familiales pour les enfants à charge en lieu et place des prestations familiales servies en France. Ils touchent l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) et une indemnité de fonction particulière.

aefe

Le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger.



(AEFE)

Les frais de changement de résidence sont pris en charge par l'AEFE : un voyage aller-retour pour l'agent-e et sa famille et une indemnité de déménagement.

Enfin ils ont droit à un billet d'avion périodique pour la France ainsi que leur conjoint-e et leurs enfants.

Les personnels d'enseignement, d'éducation et d'administration

Environ 2000 supports de détachés sont destinés principalement aux fonctions d'adjoint-es. Ils sont attribués prioritairement sur les critères définis par l'Agence (page 10).

Rémunération des personnels d'enseignement, d'éducation et d'administration

Ces personnels sont détachés auprès de l'AEFE. Leur traitement indiciaire brut est celui de Paris, sans l'indemnité de résidence. Ils bénéficient d'une Indemnité Compensatrice de conditions de vie locales (ex ISVL) qui varie selon le pays voire la ville et est réactualisée tous les 3 mois. Pour les enfants à charge, ils perdent le droit au Supplément Familial de Traitement mais bénéficient d'un « avantage familial » au moins égal au montant des frais de scolarité. Seul-es les agent-es résidant dans les pays de l'UE continuent de toucher les allocations familiales : ils ou elles doivent s'inscrire à la CAF de Nantes pour pouvoir les percevoir. Ils touchent aussi l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE).

Les frais de changement de résidence sont pris en charge par l'AEFE : un voyage aller-retour pour l'agent et sa famille et une indemnité de déménagement.

Enfin ils ont droit à un billet d'avion périodique pour la France ainsi que leur conjoint-e et leurs enfants.

La procédure de candidature commence mi-décembre. Les dates limites



© FSU-SNUJPP

Mobilisation à l'École Chenier à Rabat (Maroc)

d'inscription et de saisie des vœux sont précisées dans une note aux candidats.

EN SAVOIR PLUS

Procédures, documents et calendriers AEFE ► <https://bit.ly/3XDPHUB>

Le dossier de candidature est à télécharger et à renvoyer à chaque établissement choisi et au service de coopération et d'action culturelle de l'ambassade de France du pays d'implantation de l'établissement.

Les personnels de droit local (PDL)

Les postes de recrutées et recrutés locaux sont de plus en plus nombreux. Ils sont proposés à des titulaires de l'Édu-

cation nationale, à des enseignant-es du système éducatif local ou formés « sur le tas ».

Les personnels en contrat local sont rémunérés sur le budget des établissements.

Un titulaire en contrat local dans le réseau AEFE ne peut être en détachement, il est en disponibilité, ce qui représente un « blanc » dans sa carrière et peut poser des problèmes de couverture sociale. Ce contrat de droit privé relève de la législation locale et la rémunération est extrêmement variable. Cette situation s'avère souvent précaire et peut avoir des répercussions notamment sur le montant de la retraite.

Recrutement pour un contrat local

Le recrutement local s'effectue pendant le dernier trimestre de l'année scolaire précédant la rentrée, sauf pour les pays en rythme scolaire hémisphère sud. Le recrutement est de la responsabilité du chef d'établissement. Il faut donc s'adresser directement aux écoles pour connaître la procédure et le calendrier (consulter les sites dédiés). Avant d'accepter un poste, il faut vérifier d'abord les conditions contractuelles.

Dans les établissements en gestion directe (EGD), les candidatures sur des postes en recrutement local sont examinées en CCPL. Les profils de postes, les barèmes et les critères sont établis localement.

Dans les écoles et lycées conventionnés, c'est le chef ou la cheffe d'établissement qui recrute, après consultation d'une commission interne dans le meilleur des cas.

ATTENTION

La DGRH du MENJ n'accorde pas de détachement aux personnels n'ayant pas exercé au moins un an en France en sus de leur année de stage.

Si vous êtes adhérent-e, n'hésitez pas à contacter la FSU-SNUipp HDF pour obtenir l'adresse de nos correspondant-es et correspondants locaux pour le suivi des dossiers en CCPL ou toute demande d'information (cartes scolaires locales, barème, installation).

TÉMOIGNAGES

Recrutement AEFE : personnel d'encadrement ou formateurs

Comme l'explique **Cédric**, qui a obtenu un poste de directeur à Accra au Ghana, les collègues qui sollicitent des postes d'encadrement ou de formateurs justifient leur choix par *« l'envie de découvrir un autre fonctionnement administratif et fonctionnel, de découvrir d'autres cultures et de s'enrichir et de représenter la France à l'étranger dans une vision d'excellence tout en bénéficiant des très bonnes conditions d'enseignement. La mobilité proposée restant également motivante. »*. Cela peut être aussi la suite logique d'un parcours professionnel comme dans le cas de **Malinoro**, directrice à Conakry en Guinée qui a enseigné dans une école bilingue puis est devenue directrice et MAT (Maître d'accueil temporaire) avant d'obtenir son CAFIPEMF.

Autre parcours que celui de **Mohamed**, directeur à Riyadh en Arabie Saoudite depuis septembre 2022, après avoir été PE puis directeur et enfin formateur. Il a obtenu un master en ingénierie de la formation de formateurs. Cette expatriation représente un projet professionnel mais aussi familial notamment pour l'accès aux langues offert à ses enfants. Pas de hasard donc, ce sont des personnels ayant des CV bien remplis : direction de grosses écoles ou formatrice et formateur chevronné mais aussi des expériences plus originales qui peuvent faire la différence. Cédric, par exemple, est passé par la formation pour adultes et par le milieu associatif sportif. Sélectionnés lors du processus de recrutement mis en place par l'AEFE, ces PE ont pu se faire une idée des qualités et des défauts de ce processus. Cédric estime qu'il est complet et permet d'obtenir une bonne vision de la valeur professionnelle et de la personnalité des candidats. Il le

qualifie d'exigeant tout en restant bienveillant. Il ajoute qu'il a représenté *« une expérience positive de distanciation de son identité professionnelle »*.

Malinoro, tout comme Mohamed, trouve que *« c'est un processus très long... voire trop long. Dès la publication des postes en juillet, il est possible de consulter la liste des postes susceptibles de nous intéresser et de contacter les écoles pour prendre des infos et se renseigner sur les conditions de vie du pays. Le dossier de candidature est à finaliser pour fin septembre et la réponse pour la phase de l'entretien est en décembre. L'entretien est courant janvier et la réponse finale n'arrive qu'en février. Il faut donc s'armer de patience et rester zen! »*

Tout au long de ces démarches, la FSU-SNUipp HDF conseille et informe les candidats. Eric reconnaît que

c'est une équipe réactive et toujours de bon conseil. L'objectivité est également présente, ce qui permet de se positionner efficacement. *« À chaque étape des différentes phases du recrutement la FSU-SNUipp HDF m'a accompagnée. Aussi bien pour le recours, accord préalable de détachement, que pour les informations relatives au processus de recrutement. Mais aussi pour préparer l'entretien. Les élu-es de la FSU-SNUipp participent aux commissions et font des comptes-rendus très détaillés qui apportent de précieuses informations »*, commente Malinoro.

Enthousiastes à l'idée de découvrir un nouvel environnement professionnel, Cédric conçoit sa mission *« dans la continuité de ses prédécesseurs tout en innovant. »* Il souhaite construire des



Le Lycée Charles de Gaulle à Pékin (Chine)

SUPPRESSIONS DE POSTES DE DÉTACHÉS

Même si on note une légère amélioration pour les postes d'encadrement et de formation, ces dernières années, pour des raisons budgétaires, l'AEFE procède régulièrement à des suppressions de postes de détaché-es enseignant-es. Depuis 2018, des postes vacants ont été supprimés par centaines. Par conséquent, les possibilités pour partir enseigner en tant que détaché-e dans les établissements de l'AEFE s'amenuisent. Par leurs actions et leurs mobilisations, la FSU-SNUipp et les syndicats de la FSU ont pu protéger les personnels. Exigeons des moyens à la hauteur des besoins pour un service public d'éducation à l'étranger!



Commission Paritaire (CCPL) : une victoire de la FSU !

Tout au long des discussions sur le nouveau décret des personnels détachés à l'AEFE (décret 2022-896) durant l'année 2021-2022, la FSU a expliqué que les Commissions consultatives paritaires de l'Agence (centrales pour les ex-expatriés, locales pour les ex-résidents et les personnels de droit local des établissements en gestion directe) restent compétentes pour le recrutement, et doivent être convoquées pour avis lors de cette opération.

Lors des différents groupes de travail, l'AEFE n'a rien voulu savoir. Elle a décidé de suivre une lecture restrictive de la loi de transformation de la Fonction publique qui prive les CAP (commissions administratives paritaires) d'un avis des représentant-es des personnels sur certaines opérations administratives. L'article D. 911-43 du Code de l'éducation a donc été modifié par le nouveau décret pour enlever la référence à l'avis obligatoire des CCPC et CCPL de l'AEFE pour le recrutement, et décliné dans le projet d'arrêté sur les compétences de ces dernières. Si ces textes ont tous reçu des votes défavorables unanimes des organisations syndicales en Comité technique, l'administration n'en n'a tenu aucun compte et a voulu passer en force. C'était sans compter sur la FSU, qui avait pourtant bien précisé à l'Agence que l'article L. 452-5 du Code de l'éducation impose bien ces avis en CCP pour le recrutement à l'AEFE. La FSU a ainsi saisi en juillet 2022 le Conseil d'Etat en référé suspension.

Le verdict est tombé le 23 août 2022 et le Conseil d'État a donné raison à la FSU sur toute la ligne. Il a reconnu par ailleurs l'urgence, le nouveau décret ayant déjà été mis en pratique lors de recrutements début juillet 2022. La FSU a donc obtenu le rétablissement des avis obligatoires des CCPC et CCPL pour toutes les opérations de recrutement de personnels détachés à l'AEFE !

C'est une belle victoire pour l'équité, la transparence et toutes les valeurs du paritarisme. C'est aussi une illustration de la combativité des syndicats de la FSU, qui ont ainsi fait valoir et rétabli le droit des personnels..

projets avec son équipe d'enseignants pour répondre aux attendus des familles, de l'établissement et de l'AEFE. Malinoro a bien conscience que les attendus de ses missions de direction dans son futur poste sont différentes, *«notamment en termes de posture professionnelle.»* Elle espère *«pouvoir mener des projets pédagogiques variés avec ses collègues et faire de belles rencontres professionnelles et humaines.»* Mohamed estime pour sa part qu'il doit faire preuve d'écoute, d'une grande disponibilité et d'une capacité de réaction.

Tous trois sont conscients également que leur fonction est différente de celle qu'ils et elle assuraient en France. *«Une dimension diplomatique et un positionnement hiérarchique par rapport aux enseignants tout en rendant des comptes au chef d'établissement»* relève Malinoro.

Cédric, lui, voit cela *«comme une reconnaissance professionnelle. Il pourra fonctionner avec des process de fonctionnement clairs avec des structurations humaines, financières et de professionnalisation des acteurs (formation) cohérents et concomitants avec les objectifs. La lettre de mission responsabilise et donne un cap. La mobilité inhérente au contrat positionne également dans une dynamique d'efficacité et de recherche d'efficience.»*

TÉMOIGNAGES

Regards croisés sur des expériences d'enseignement à l'étranger

François de Dakar au Sénégal, Bénédicte de Bruxelles en Belgique, Agnès d'Ottawa au Canada et Isabelle d'Ankara en Turquie reviennent sur leur parcours, leur engagement syndical, leur vision du futur du réseau d'enseignement français de l'étranger. Ils donnent également quelques conseils à ceux ou celles qui souhaiteraient partir.



© DR

Le Lycée Henri Fauconnier de Kuala Lumpur (Malaisie)

révélé les limites de mon approche et a suscité ma curiosité sur l'envergure de ce métier. La formation en IUFM a été pour moi, le lieu où j'ai pris conscience de tout ce que je ne savais pas. J'ai pris conscience de la complexité du métier et en parallèle de sa richesse. J'ai été enthousiasmée par l'étendue des recherches sur les questions d'apprentissages menées par des universitaires et par des professeurs sur le terrain.»

Enfin **Bénédicte**, qui vient des Hauts de Seine, enseigne depuis 25 ans à l'étranger, entrecoupés de quelques périodes en France. Après diverses expériences, elle exerce dans le réseau AEFÉ, depuis 17 ans.

Des parcours singuliers

Les parcours qui mènent à l'enseignement français à l'étranger sont divers. **Agnès** a enseigné quatre années en Ille-et-Vilaine avant de réaliser le grand saut au Canada amorcé par 2 ans en contrat local avant d'obtenir un poste de détachée AEFÉ. Elle y vit depuis vingt ans.

Pour sa part, **François**, en poste au Lycée Français de Dakar, a débuté comme CPE puis a effectué des remplacements dans le premier degré avant de passer son concours en Guyane en 2014. Il a ensuite obtenu un poste de détaché à son retour après son année de stage. Il y exerce depuis et constate un retrait du service public puisque, entre son arrivée et aujourd'hui, son établissement est passé de 100% à 52% de détachés.

Isabelle, originaire de l'Essonne, a commencé en contrat local en 1996. Elle aussi est rentrée en France pour y passer le concours PE. Elle occupe un poste de détachée depuis 1999 au Lycée français d'Ankara. Ayant une très haute idée de sa mission, elle explique que «le métier d'enseignant est un métier qui s'apprend! J'ai commencé à enseigner en ouvrant le manuel de l'élève et en suivant le guide du maître. Je me disais que c'était assez facile. Une première visite de l'inspectrice de l'époque m'a

L'engagement comme dynamique

En poste à Bruxelles en Belgique et engagée syndicalement depuis 10 ans comme représentante des personnels, Bénédicte voit elle aussi le nombre de détachés diminuer d'année en année au profit de personnels de droit local difficiles à mobiliser, mais s'épanouit au service du collectif.

C'est la curiosité qui a poussé Isabelle à s'engager suite à sa participation au stage d'été de la FSU-SNUipp Hors de France. Elle voit que dans son établissement, le lycée d'Ankara, la proportion de personnels détachés diminue depuis 15 ans passant de 75 à 48%.

À Ottawa, Agnès a rejoint la FSU-SNUipp HDF pour rassembler ses collègues et pouvoir s'exprimer face à l'administration.

François, quant à lui, salue la mobilisation et l'efficacité pédagogique de ses collègues durant la crise sanitaire même si comme le relève Bénédicte de Bruxelles, elle a favorisé le repli sur soi. Engagé syndicalement, il a vécu le stress lié aux refus de renouvellement de détachement et les grèves contre la réforme des retraites et craint aujourd'hui un recours massif aux personnels de droit local et la fragilisation des instances paritaires. Bénédicte se considère comme «un dinosaure de l'AEFE au bord

de l'extinction» car une partie de sa famille est belge et elle ne peut admettre que les détachements soient limités à six ans. Elle n'est pas très optimiste pour l'avenir du réseau car elle constate que de nombreuses écoles privées se créent alors que l'État français se désengage de ses établissements historiques. Agnès rejoint ce constat: «*La diminution du nombre de postes de détachés au sein de l'établissement change la dynamique. Avant, au primaire, les expatriés et résidents étaient majoritaires et les contrats locaux minoritaires, maintenant, c'est l'inverse. Il y a moins d'impact lors des grèves, lors des discussions...*»

De Turquie, Isabelle a vécu comme un choc la création au sein de l'AEFE du «*service de l'appui et du développement du réseau (SADR)*». «*Des agents fonctionnaires chargés d'accompagner la création d'un réseau d'écoles privées à but lucratif! Le démantèlement du service public demandé aux agents du service public!*»

À ceux qui souhaiteraient partir, François conseille de se renseigner au préalable sur le pays et sur l'établissement. Il explique qu'en cas de recrutement, il faut profiter au maximum de cette expérience pour découvrir une nouvelle culture et acquérir des compétences spécifiques pour la suite de sa carrière. Bénédicte, elle, explique que pour partir enseigner à l'étranger, il faut être flexible et pas trop précis sur ses désirs. Le mot d'ordre pour elle, c'est savoir s'adapter à d'autres mentalités, d'autres usages. François ajoute que la FSU-SNUipp *qui s'appuie sur ses sections locales et son secteur HDF à Paris, peut apporter une aide précieuse en amont et durant son séjour.*

LA FSU-SNUIPP HDF AU PLUS PROCHE DU TERRAIN

La FSU-SNUipp, consciente de la gravité des crises diverses, a souhaité répondre aux inquiétudes et aux difficultés des enseignant-es à l'étranger.

Pour y parvenir concrètement, elle organise des visioconférences ou des déplacements fréquents et réguliers pour les personnels en poste sur tous les continents. Cela permet d'échanger sur la situation dans les établissements, d'évoquer les difficultés pédagogiques, de vérifier le respect des textes réglementaires et d'accompagner les personnels subissant les conséquences des crises sanitaires, économiques ou sécuritaires.



La place Maidan à Kiev

Témoignage de Stéphane sur la guerre en Ukraine

J'ai enseigné à Kiev pendant 4 ans. Notre établissement allait de la PS à la terminale et comptait environ 400 élèves répartis sur 3 sites. Nous avons été parmi les derniers étrangers à quitter le sol ukrainien car l'Ambassade nous avait tout d'abord dit de ne pas nous inquiéter! Elle a finalement avancé la période de vacances ce qui a permis à la grande majorité des enseignants français de partir avant qu'il n'y ait plus de vols. Beaucoup de familles sont parties vers l'Europe, d'autres sont restées en Ukraine. Ce sont essentiellement des collègues ukrainiennes qui n'ont pas voulu quitter leurs familles car les hommes sont mobilisables. Nous sommes en contact et tentons de les aider. L'arrivée en France a été rude. Partis en vacances, nous nous sommes retrouvés dans l'impossibilité de rentrer à cause de la guerre. Nous sommes arrivés avec d'autres collègues français et ukrainiens à Chambéry. Nous avons continué malgré tout à travailler. L'école nous a donné un ordinateur portable et nous avons assuré des cours quotidiens sur zoom avec des MS et GS. Grâce à la crise sanitaire nous avons acquis des compétences pour enseigner à distance et ça se passe plutôt bien. Malgré un démarrage un peu lent, l'Agence a finalement pris la mesure des choses et a été réactive et bienveillante. Les résidents ont reçu une aide financière pour la nourriture et l'hébergement. Les contrats locaux ont reçu une aide d'urgence. Tous les salaires ont été maintenus jusqu'en août 2022. Les frais d'écologie n'ont pas été demandés aux familles pour le 3^e trimestre grâce à une aide de l'Agence. Une aide psychologique a été mise en place pour les collègues. En juin, nous espérions tous pouvoir retourner à Kiev. Nous n'imaginions pas quitter cette école et ce pays comme ça...

À la date où nous publions ce témoignage, plus d'un an après le début de ce conflit, cet établissement continue de fonctionner dans des conditions de sécurité renforcées grâce au soutien de l'État et Stéphane est en poste au lycée français de Vienne en Autriche.

Les personnels français des établissements implantés en Russie sont aussi victimes de cette crise puisque de nombreuses familles ont quitté le pays.

La Mission laïque française

La Mission laïque française (MLF)

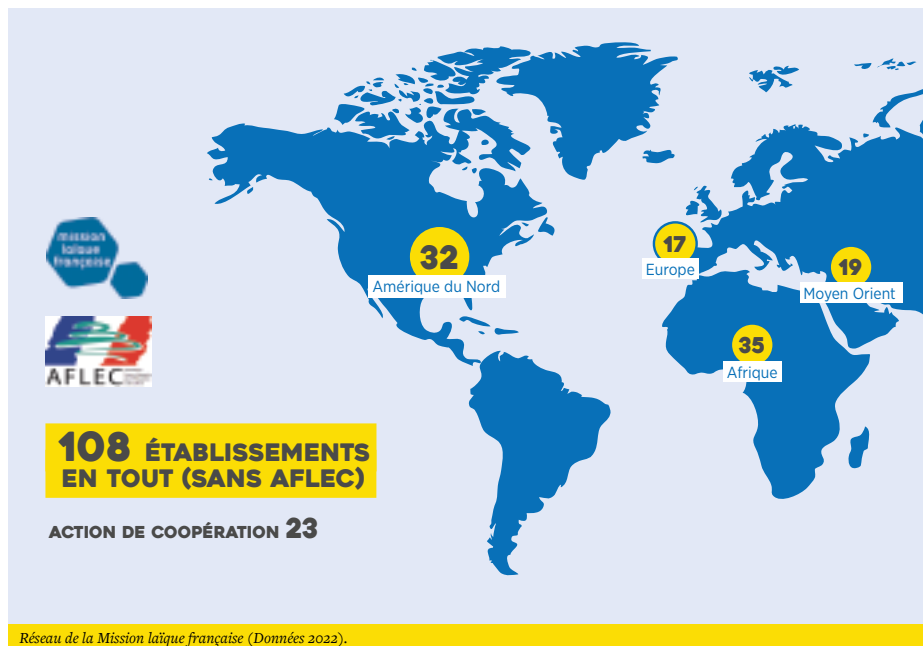
La MLF est une association privée à but non lucratif reconnue d'utilité publique. Dans ses missions figure, entre autres, la diffusion de la langue et de la culture françaises, en particulier grâce à un enseignement laïque et interculturel. C'est le second acteur de l'enseignement français à l'étranger, après l'AEFE (seul opérateur public). Par ailleurs, elle agit dans le cadre d'actions de coopération éducative.

La Mission laïque française regroupe au total 108 établissements pour lesquels travaillent plus de 527 détachés dont un peu plus de la moitié dans le premier degré.

Les écoles d'entreprises

► 15 établissements

La MLF s'est spécialisée dans l'ingénierie scolaire dans le cadre d'écoles d'entreprises. Ces écoles sont créées « sur mesure » pour des sociétés (Alstom, Total, Citroën, Renault, EDF...) pour des chantiers « à durée déterminée ». La communauté française y est restreinte, les élèves sont peu nombreux (enfants des cadres et agent.es techniques de l'entreprise). On y exerce en vase clos.



Ce type de poste exige de grandes facultés d'adaptation et de réelles qualités relationnelles. L'expérience des classes à plusieurs niveaux peut être d'une aide précieuse. En contrepartie, les avantages du contrat sont réels : logement, voyages, pour une mission limitée à 6 ans.

Les personnels sont détachés auprès de la MLF et rémunérés par la société. Les candidatures de couples sont sou-

vent privilégiées au moment du recrutement.

La FSU-SNUipp recommande de bien prendre connaissance des conditions sur place. Certaines écoles sont par exemple très isolées, sur des sites hors de la vie locale. C'est notamment le cas des bases de vie, dont on ne sort que pour le retour en France ou lors des vacances.

Le «réseau MLF»

Les établissements en Pleine Responsabilité MLF (EPR)

► 32 établissements

Ces établissements sont répartis en Europe, en Amérique du Nord, en Afrique, au Moyen Orient et en Asie. Ils sont gérés directement par la MLF.

Depuis 1996, la MLF est implantée au Maroc sous le sigle OSUI (Office Scolaire et Universitaire International). Ce réseau, entièrement autofinancé, regroupe neuf établissements (Casablanca, Rabat, Tanger, El Jadida, Marrakech, Essaouira, Agadir, Laayoune et Dakhla) dans lesquels sont scolarisés plus de 7000 élèves. Les personnels





sont sous contrat avec l'établissement MLF ou OSUI.

Parmi ces établissements, huit sont conventionnés avec l'AEFE. Ils sont gérés par la MLF mais le personnel expatrié et résident est détaché auprès de l'AEFE.

Recrutement MLF: candidater

Les candidat-es doivent créer un compte, saisir leur dossier de candidature et leurs vœux de postes et joindre les pièces justificatives directement en ligne sur une plateforme dédiée sur le site de la Mission laïque française entre septembre et décembre.

Recrutement: procédure

Pour les postes dans les écoles d'entreprises, dans les établissements MLF et à l'OSUI, les personnels sont recrutés par les chef-fes d'établissements via la MLF et placés en position de détachement. Ce recrutement n'est plus présenté en Commission consultative paritaire (CCP) à Paris au sein de laquelle siègeait la FSU-SNUipp-Hors de France. Il n'y a donc plus aucune transparence sur le respect des critères. C'est le chef ou la cheffe d'établissement qui recrute au fil des besoins entre janvier et juin. Pour les postes dans les établissements partenaires, les candidates et candidats sont recrutés par le biais de la plateforme de la MLF directement par les établissements qui ont leur propre calendrier.

EN SAVOIR PLUS

► <https://bit.ly/3JLuyIN>

Les établissements «partenaires», hors réseau MLF

► 61 établissements

La plupart de ces établissements dits «partenaires» MLF, notamment ceux situés aux États-Unis et au Moyen Orient, n'ont passé avec elle qu'une convention d'affiliation. Les responsabilités de la Mission Laïque y sont variables et se limitent à un rôle de prestataire de services: suivi du dossier d'homologation, conseil pédagogique, aide au recrutement. Ils sont aussi présentés comme «partenaires» par l'AEFE, qui désigne ainsi les établissements privés bénéficiant simplement de l'homologation française.

Parmi ceux-ci, l'Association franco-libanaise pour l'Éducation et la Culture (AFLEC), association de droit français (loi 1901) gère 7 établissements au Liban et aux Emirats Arabes Unis. Les personnels sont recrutés directement par les établissements via le site de l'AFLEC. Les contrats sont de droit local et les titulaires peuvent être détachés directement auprès de l'établissement. Aucune transparence concernant le recrutement.



© DR
Le Lycée Abdel Kader de Beyrouth

Les établissements partenaires

Établissements «partenaires» : oui, mais... attention. De nombreux emplois sont accessibles dans le premier degré en établissements homologués dits «partenaires». Le recrutement peut y être plus facile que dans les établissements AEFÉ, mais les contrats peuvent être très précaires et les conditions de travail et salariales sont très différentes selon les écoles.

Les 321 établissements partenaires font partie du réseau de l'enseignement français à l'étranger. Leurs personnels peuvent bénéficier de la formation continue de l'AEFE et du contrôle de l'IEN de la zone. Le chef ou la cheffe d'établissement est seul·e supérieur·e hiérarchique direct·e.

L'homologation est censée garantir le respect des principes fondamentaux du système éducatif français, mais ils font souvent défaut dans les établissements partenaires notamment en ce qui concerne les droits des personnels et la gestion des ressources humaines.

La question des critères de l'homologation fait partie des points à l'ordre du jour d'une éventuelle réforme de l'Enseignement Français de l'Étranger. Pour la FSU-SNUipp, cela doit se faire sur l'ensemble des critères définis par la note de service annuelle du MENJ et les droits sociaux et syndicaux doivent y être intégrés.

Contrats

Les postes pour les personnels titulaires donnent accès au détachement «direct» c'est-à-dire auprès de l'établissement. La demande doit être transmise impérativement avant le 31 mars et porter sur un emploi d'enseignant du primaire. Le détachement permet de garder son déroulement de carrière et de choisir de cotiser ou pas à la pension civile du régime fonctionnaire,



L'École française de Chennai (Inde)

© DR

contrairement à la mise en disponibilité. Attention, les cotisations sont basées sur l'échelon en France.

L'embauche se fait aux conditions fixées par un contrat de droit privé local en général d'un an, et renouvelable par accord mutuel.

La FSU-SNUipp rappelle qu'il faut se montrer extrêmement prudent lorsqu'on postule et qu'il est nécessaire de vérifier les conditions d'exercice : position administrative, conditions salariales, couverture sociale, congés maladie, règlement intérieur, tâches à effectuer, calendrier et horaires, fin de contrat...

N'hésitez pas à demander à l'établissement un exemplaire du contrat assorti d'une fiche financière et d'un règlement intérieur... avant de signer.

Recrutement

Le recrutement est opéré directement par l'établissement (certains utilisent la plateforme de la Mission laïque française).

Les postes disponibles et les procédures sont généralement publiés sur le site Internet de ces écoles mais aussi sur les réseaux sociaux. Le recrutement s'effectue sur dossier adressé directement aux établissements (ou via le site de la Mission laïque française pour certains), et souvent après un entretien préalable.

EN SAVOIR PLUS

► <https://bit.ly/43Cv0dD>

Les éléments contractuels à considérer

□ Salaire annuel

Si le montant indiqué est mensuel, vérifier qu'il est bien versé sur douze mois et non sur dix mois!

□ Grille salariale et positionnement sur la grille, rythme d'évolution des augmentations (ancienneté)

□ Protection santé

Sécurité sociale/MGEN ou équivalent: prise en charge éventuelle des cotisations par l'établissement.

□ Congés

Maladie, maternité...

□ Cotisation retraite

Elle peut être obligatoire dans un régime du pays d'exercice. L'agent-e titulaire peut choisir de cotiser en plus pour la retraite de la fonction publique française (il ou elle cotisera alors sur la base du traitement correspondant à son échelon en France, quel que soit son salaire local). Le taux de cotisation est susceptible de modifications.

□ Fiscalité

Le salaire annoncé correspond en général à la rémunération brute; il faut essayer d'obtenir une information sur le montant approximatif après impôts (le plus souvent retenus à la source à l'étranger).

□ Prise en charge du billet d'avion

et indemnité d'installation et/ou de bagages

□ Prise en charge des frais de séjour

Carte de séjour, permis de travail, visa

□ Prise en charge de la scolarité

de vos enfants

□ Avantages en nature éventuels

(écoles d'entreprise ou pays difficiles: logement, voiture de fonction) ou indemnitaires (par exemple, dans certains pays d'Afrique: indemnité mensuelle de transport).

□ Horaires hebdomadaires,

nombre de jours annuels

□ Tâches à effectuer

□ Conditions de renouvellement du contrat

(Le renouvellement de détachement est lié au renouvellement du contrat) et conditions de licenciement

© SHUTTERSTOCK



UNE EXPÉRIENCE QUI PEUT ÊTRE DOULOUREUSE

Si des enseignant-es se déclarent satisfaits des conditions de vie et de travail en général, d'autres ont demandé à réintégrer en cours d'année. Les sites des écoles affichant bienveillance et ouverture d'esprit peuvent dissimuler une gestion des personnels brutale et des conditions de travail difficiles. Les tâches demandées aux enseignant-es y sont sou-

vent plus lourdes que dans le système éducatif français: temps de présence supérieur aux 24h devant élèves + 3h de concertations, activités périscolaires ou étude surveillée faisant partie des obligations de service des enseignant-es... La FSU-SNUipp a signalé des manquements graves et obtenu des avancées (employeur ne versant plus ses cotisa-

tions sociales, contrats abusifs quant aux horaires ...). Mais trop souvent, un climat de peur et d'individualisme est entretenu et les personnels n'osent pas réagir. Ne restez pas isolé-e! Contactez la FSU-SNUipp locale ou le Hors de France à Paris.

Écoles européennes et autres possibilités

Les écoles européennes

Les écoles européennes réunissent des personnels de différentes nationalités de l'Union européenne. Elles dispensent un type d'enseignement particulier avec des programmes spécifiques et exigent une grande participation des enseignants à la vie de l'établissement.

Le réseau des écoles européennes: 3 types d'établissements

Les écoles européennes de Type I

Ce sont des établissements créés conjointement par les Etats membres de l'UE à destination des enfants des personnels travaillant au sein d'institutions européennes (Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas)

Les écoles européennes agréées de Type II

Elles ont été créées pour les enfants des personnels des institutions ou agences de la communauté européenne dans des villes de l'UE où il n'existe pas d'école de type I (cas des écoles de Manosque et Strasbourg en France)

Les écoles européennes agréées de Type III

Ce sont des écoles à programmes européens.

► *Pour découvrir les particularités de l'enseignement assuré dans les écoles européennes, consultez le site www.eursec.eu*

Recrutement en écoles européennes de type I

Les affectations en écoles européennes

Les enseignant-es francophones qui travaillent en écoles européennes peuvent être titulaires des systèmes éducatifs français, belge ou luxembourgeois. La

durée de séjour dans ces établissements est normalement de 9 ans (avec une période probatoire de 2 ans).

Les enseignant-es français-es du premier degré affecté-es en écoles européennes continuent d'être payé-es par le MENJ et sont rattaché-es à l'Inspection Académique de la Moselle pour leur gestion financière, la gestion de leur carrière restant dans leur département d'origine. Les écoles européennes versent un salaire complémentaire correspondant à la différence entre la rémunération perçue par le MENJ et la rémunération basée sur les barèmes des institutions européennes. À cela s'ajoutent diverses indemnités et allocations. Il peut s'avérer utile de demander une fiche financière avant d'accepter un poste dans une école européenne. Le recrutement, très sélectif, requiert une solide expérience professionnelle. Il est piloté par le MENJ (bureau B2-1) et l'Inspectrice de l'Éducation Nationale chargée de mission pour les écoles européennes (rattachée au rectorat de l'académie de Paris). Pour certains postes, des entretiens peuvent être provoqués à Paris courant avril ou mai.

Critères de recrutement : avis et rapports d'inspection excellents, CAFI-PEMF ou CAPASH/CAPPEI, expérience/diplôme de l'enseignement du Français Langue Étrangère, bon niveau en langues...

Candidatures non recevables : trop grande ancienneté à l'étranger (+ de 18 ans), 9 ans à l'étranger sans être revenu enseigner 3 ans en France, vœux émis uniquement sur des postes non vacants. Or la liste des postes n'est pas publiée, seul le nombre de postes à pourvoir est connu au moment des candidatures car les mutations internes sont prioritaires. Le recrutement s'effectue en avril-mai au MENJ. Une note de service cadrant ce recrutement est publiée annuellement en janvier. Six postes sont vacants à la rentrée 2023.



© ROKMITAS

Bruxelles

Les chargés de cours en écoles européennes

Environ 1/3 des enseignant-es français-es en école européenne sont « chargé-es de cours »: ils ou elles sont recruté-es directement par les écoles européennes sur un contrat local, qui peut être précaire et souvent à temps partiel, et sont en disponibilité pour les titulaires. Depuis 2018, il leur est désormais possible de candidater sur les postes d'enseignant-es détaché-es décrits ci-dessus.

► *À chaque étape de votre projet, n'hésitez pas à prendre contact avec [la FSU-SNUipp](http://laFSU-SNUipp)*

Les postes au Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères (MEAE)

Ces postes permettent de travailler dans un service ou un établissement relevant du MEAE, dans les Alliances Françaises.

Les personnels concernés sont des personnels titulaires de l'éducation nationale, en activité, en disponibilité, en congé parental ou en détachement.

► *Pour connaître les postes disponibles www.afet.education.gouv.fr*



Conditions: affaires étrangères, coopération

Les recrutements sont effectués sous le régime du décret n°67-290 du 28 mars 1967, concernant l'ensemble des agent-es du Ministère des Affaires Étrangères, comparable à celui de l'AEFE. Le salaire comprend plusieurs éléments : le traitement indiciaire brut (gel de l'indice pendant la durée du contrat), une indemnité de résidence variable en fonction du pays, du grade et de l'échelon des personnels, un supplément familial lorsque le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle ou pour le célibataire avec enfant à charge (10% de l'indemnité de résidence), des majorations familiales éventuelles dont le montant varie selon l'âge des enfants et le pays (comme pour les expatriés AEFE) et une indemnité d'établissement égale à 60% de l'indemnité de résidence. Cette dernière est définitivement acquise après deux années dans le poste. Les indemnités de changement de résidence suivent les mêmes modalités que pour les postes d'encadrant-es AEFE (décret 86-416 du 12/03/86).

La note de service sur les postes et missions à l'étranger du MEAE est publiée généralement en juin.

Andorre

La note de service relative aux candidatures à des postes dans les établissements français en Andorre paraît courant décembre. Les établissements fonctionnent selon les principes en vigueur en France, les élèves bénéficiant dès la moyenne section de 3 heures d'enseignement de langue catalane et du milieu andorran.

Rémunération

La rémunération comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, et une indemnité spéciale d'environ 40% du salaire brut. Les logements sont généralement très chers.

Imposition

Les personnels affectés en Andorre paient leurs impôts en France, dans les Pyrénées-Orientales.

Recrutement

Le recrutement est examiné vers mai/juin par une commission au ministère de l'éducation nationale. La FSU-SNUipp y est représentée.

Calendrier des opérations

1. Date limite de téléchargement des dossiers: début janvier
2. Date limite de visa du dossier de candidature par l'IEN avant transmission à l'IA-DASEN: fin janvier

3. Date limite de réception par la mission Outre-mer-Andorre, des dossiers de candidatures acheminés par la voie hiérarchique: fin février

4. Commission de recrutement: mai

► Consultez la page dédiée sur le site du SNUipp 66

Monaco

Deux possibilités

Détachement: envoi d'un dossier entre le 1^{er} juin et le 31 octobre de l'année précédant l'année scolaire à la direction de l'Éducation nationale monégasque qui décide du recrutement.

Contrat local: utiliser la même procédure directement vers les services de l'éducation nationale monégasque. Si un contrat local est obtenu, vous devez être en position de disponibilité pour l'Éducation nationale française. En principe, ce contrat dure une année scolaire.

► Direction de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports monégasque
www.gouv.mc

MICEL (Mission de Coopération Éducative et Linguistique)

La Mission de Coopération Éducative et Linguistique (MICEL), établissement à autonomie financière (EAF) dépendant du service de coopération et d'action culturelle (SCAC) de l'Ambassade de France en Turquie, permet de mettre des PE français à la disposition du lycée et de de l'Université de Galatasaray. Les fonctionnaires de l'Éducation nationale affectés dans les établissements sont détachés directement auprès de l'établissement et signent un contrat de droit privé local. Rémunération selon indice français, prise en charge des frais de voyage, de déménagement et de visa.

► Consulter le site de l'Ambassade de France à Ankara qui relaie également les offres d'emploi en contrat local des établissements bilingues.
www.tr.ambafrance.org

Échanges

Programme Elysée Prim, ex Échanges franco-allemands

Les échanges poste pour poste d'enseignant·es français·es et allemand·es sont pour les professeurs des écoles titulaires. Piloté par la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire), le Ministère allemand des Länder et l'OFAJ (Office franco-allemand pour la jeunesse), il vise à développer la langue allemande au premier degré en France et à diffuser la langue et la culture françaises en Allemagne. Avant de partir, les personnels retenus doivent participer à un séminaire avec leurs homologues allemands, à un stage pédagogique en Allemagne et éventuellement à un stage linguistique. Une formation spécifique à la maternelle en Allemagne est proposée aux enseignant·es concerné·es. Un rapport d'activité est demandé en fin d'échange. L'enseignant·e relève de l'autorité scolaire locale, son service est identique à celui de son homologue allemand.

► *Les dossiers de candidatures se télé-chargent sur www.eduscol.education.fr rubrique Écoles et établissements.*

Échanges franco-québécois

Cet échange poste pour poste est conçu pour les PE de la GS au CM2, titulaires de leur poste, exerçant à plein temps et justifiant de 5 années d'expérience professionnelle, hors année de stage. Géré par la DAREIC (Délégation académique aux relations européennes et internationales et à la coopération) d'Amiens, ce programme vise à découvrir et pratiquer un autre système éducatif et à renforcer les liens historiques et culturels entre la France et le Québec. L'enseignant·e est sous la responsabilité de l'employeur d'accueil pendant tout l'échange, aux conditions normales de cet employeur. Attention, ces échanges ont été suspendus pendant la crise sanitaire et n'ont toujours pas repris.



© DR
Le Lycée français de Berlin

► *Les dossiers de candidatures se télé-chargent sur www.ac-amiens.fr/poste-pourposte-quebec*

Le programme CODOFIL

Ce programme est piloté par le Conseil pour le développement du français en Louisiane (CODOFIL) et le département de l'Éducation de l'État de Louisiane. Pour le premier degré, ce programme est conçu pour les PE titulaires et non titulaires, de l'enseignement public et privé, ayant 3 ans d'expérience professionnelle et une bonne connaissance de l'anglais.

Il dure une année scolaire et est renouvelable deux fois. Il vise à favoriser le perfectionnement linguistique des bénéficiaires et à leur faire découvrir une culture et un système éducatif différents. Les PE participant à ce programme seront amenés à enseigner l'anglais à leur retour en France. En détachement, les enseignant·es titulaires sont affecté·es dans des établissements publics de Louisiane proposant, soit un programme de FLE, soit un programme dit « d'immersion »

avec un enseignement en français. Les enseignant·es dépendent du chef ou de la cheffe de l'établissement américain. Un stage de formation obligatoire des personnels recrutés se déroule à Baton Rouge avant la rentrée. Les enseignant·es doivent remettre un rapport en fin de séjour au Consulat Général de France à la Nouvelle Orléans.



La rémunération garantie reste supérieure à celle perçue à Paris. Ces postes conviennent plutôt à des candidatures sans charge de famille, voire à des couples d'enseignant·es.

► *Candidature dès septembre et vademecum sur www.france-education-international.fr/*

Jules Verne, FEI, Collectivités d'Outre-Mer

Programme Jules Verne

Ce programme de mobilité internationale s'adresse aux titulaires qui sont en détachement ou en mise à disposition dans des établissements scolaires ou des fondations gestionnaires d'établissements éducatifs étrangers.

Les pays d'accueil sont choisis par les académies en fonction de leurs accords bilatéraux avec les pays concernés. Ne sont pas concernés les établissements à programme français.

Candidature à adresser à la DAREIC de l'académie de rattachement. Conditions de candidature, modalités de sélection et calendrier des opérations sont déterminés par chaque académie.

► *Les dossiers de candidatures se télé-chargent sur www.eduscol.education.fr rubrique écoles et établissements.*

Formations linguistiques

France Education International (FEI), établissement public du ministère de l'Éducation nationale et principal partenaire du Ministère des affaires étrangères, organise des stages à l'étranger destinés aux PE qui souhaitent se perfectionner en allemand ou en anglais, dans les domaines linguistiques, pédagogiques et culturels. Ces stages à durée variable se

déroulent pendant les congés d'été.

► *Candidature dès octobre et vademecum sur www.france-education-international.fr/*

Collectivités d'Outre-Mer (com)

Les collectivités d'Outre-mer sont : La Nouvelle-Calédonie, La Polynésie Française, Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon. Plus autonomes par rapport à la métropole, et plutôt que par «territoires», on les désigne dorénavant par Collectivités d'outre-mer (COM). Les personnels qui souhaitent s'installer de façon permanente dans une COM peuvent demander leur intégration dans le cadre de la fonction publique territoriale. Cette intégration est à la discrétion du territoire concerné.

Durée du séjour

L'affectation est limitée à deux ans avec un seul renouvellement possible. À St-Pierre-et-Miquelon, il n'y a pas de limitation de séjour.

Salaire, indemnités

Pour la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, la Polynésie française, la rémunération comprend le traitement indiciaire, augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial.

L'ensemble est multiplié par un coefficient de majoration.

À Saint-Pierre-et-Miquelon, la rémunération est la même que dans les DOM des Antilles à laquelle s'ajoute une indemnité spéciale compensatrice.

Frais de changement de résidence et voyages

La prise en charge des frais de changement de résidence est subordonnée à une condition de durée de service d'au moins cinq ans dans la dernière résidence administrative pour la Polynésie, la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna. Le décompte s'apprécie à partir de la dernière affectation outre-mer.

Pour Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin, Saint-Barthélémy, le régime est le même que celui des DOM : prise en charge seulement de 80% du billet d'avion.

Notes relatives aux collectivités d'Outre-Mer (COM)

Polynésie

La note relative à la mise à disposition de la Polynésie française des PE paraît au BO en octobre.

Vous pouvez contacter la section Polynésie sur place : snuippf@gmail.com
Tél : 00 689 40470611

Les postes disponibles concernent les PEGC et les PE spécialisés (PE et PEMF de l'ASH titulaires du CAPSAIS/CAPPEI, CAPA-SH ou du diplôme de psyEN).

Nouvelle-Calédonie

La note relative à la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des PE paraît au BO en septembre.

Les personnels recrutés en Nouvelle-Calédonie sont affectés pour la rentrée scolaire locale, au mois de février.

Wallis-et-Futuna

La note relative à la mise à l'affectation à Wallis-et-Futuna des enseignants est paru au BO en mai.



© DR
École primaire en Polynésie

Informations administratives

Retraite : bonifications pour services « hors d'Europe »

Des bonifications de durée de service pour dépaysement sont attribuées pour des années effectuées « hors d'Europe » (étranger, DROM - COM). Elles s'ajoutent à la durée des services effectués et augmentent ainsi le taux de pension. La durée d'exercice peut être majorée d'un tiers (3 années travaillées en valent 4 cotisées) ou d'un demi (2 années en valent 3) selon la zone d'exercice. Elles ne sont toutefois pas prises en compte dans la détermination des 15 ans (avant 2011, et progressivement portés à 17 ans) de services actifs ouvrant droit à la retraite à partir de 57 ans. Elles ne permettent ni de partir plus tôt que l'âge d'ouverture des droits à pension, ni d'obtenir une pension supérieure à 80 %, ni d'entrer en compte dans le calcul de la surcote. Une éventuelle réforme des retraites pourrait les remettre en cause.

Fiscalité

Dans la plupart des pays, un-e agent-e détaché-e auprès de l'AEFE relève de l'article 4B du Code général des impôts et à ce titre est résident-e fiscal-e en France.

Le montant imposable d'un résident ou d'un agent recruté sur un poste d'enseignement se compose :

- ▶ du traitement brut,
- ▶ de l'équivalent de l'Indemnité de rési-

dence versée en France (au taux Paris : 3 % du traitement brut) en lieu et place de l'ISVL/ICCVL,

- ▶ le cas échéant de l'équivalent du Supplément familial de traitement (base France) en lieu et place de l'avantage familial,
- ▶ de l'ISAE (et des éventuelles indemnités exceptionnelles) dont sont déduites les cotisations. Un-e agent-e recruté-e en contrat local est imposable dans le pays d'accueil sauf s'il existe une convention fiscale particulière entre la France et le pays hôte. Pour plus d'informations, contacter le Service des impôts des particuliers non-résidents (SIPNR).

Changements de grades

Hors Classe

Les enseignant-es ayant déjà eu un avis de leur supérieur-e hiérarchique et ayant reçu l'appréciation finale du DASEN n'ont rien à faire de particulier et sont intégré-es au tableau d'avancement à la Hors-Classe établi chaque année dans leur département d'origine (avec mise à jour des points d'ancienneté dans la plage d'appel). L'appréciation attribuée par l'IA DASEN n'est pas révisable et demeure pour les campagnes futures. Les personnels n'ayant pas eu d'avis doivent le demander à leur chef ou cheffe d'établissement via le dossier « hors classe » sur le portail i-prof à compléter (annexe 2 de la note de ser-

vice n° 2019-025 du 18-03-2019 pour les PE en position de détachement à faire compléter). Le dossier sera transmis au DASEN. Il est vivement recommandé d'envoyer une copie du dossier à la FSU-SNUipp du département de rattachement.

Classe exceptionnelle

Pour le premier vivier (avoir exercé des fonctions spécifiques pendant 6 ans et être au moins au 3^e échelon de la hors classe), fournir, la fiche d'avis visée par le chef ou la cheffe d'établissement, et compléter son CV sur i-prof. Les fonctions ouvrant droit à la classe exceptionnelle doivent avoir été exercées en France : les années d'exercice comme directeur-ou directrice, EMFE ou conseiller ou conseillère pédagogique en détachement à l'étranger ne sont pas prises en compte !

Pour le second vivier (être au moins au 6^e échelon de la hors classe), fournir la fiche d'avis visée par le chef ou la cheffe d'établissement, et compléter son CV sur i-prof.

Changement de poste

Jusqu'en 2018, il n'était possible de postuler sur un nouveau poste à l'étranger qu'à l'issue de son premier contrat (fin des 3 ans pour l'AEFE). Depuis, la note de service « Recrutements et détachements », a étendu cette règle aux contrats suivants puisque « *tout contrat*

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

▶ **Les enseignants détachés à l'AEFE** et éligibles à un RDV de carrière ont un entretien avec le chef ou la cheffe d'établissement, leur supérieur-e hiérarchique. Il établit le rapport de RDV de carrière à partir de la grille d'évaluation spécifique pour les agent-es en détachement. Il est possible de bénéficier d'une visite conseil de l'IEEN en résidence dans la zone d'exercice afin de préparer cet entretien. Cette visite ne fait pas partie du RDV de carrière en tant que tel, elle est un accompagnement pédagogique

individuel du dispositif PPCR. L'information sur l'éligibilité au RDV de carrière des agent-es est communiquée par les DSDEN au MENJ puis à la DRH de l'AEFE qui transmet au chef ou à la cheffe d'établissement chaque année la liste des agent-es concerné-es.

▶ **Pour les enseignants détachés directs à la MLF**, la liste des éligibles transite du MENJ à la MLF, qui transmet au chef ou à la cheffe d'établissement.



© DR

Le lycée Jules Verne de Johannesburg

signé, y compris lors d'un renouvellement vaut acceptation du poste pour la durée mentionnée dans ce contrat». Il n'est donc possible de postuler qu'à la fin du contrat en cours. À noter également que la limitation du détachement à six ans s'applique à tout nouveau contrat : « les agents nouvellement détachés à l'étranger ne pourront être maintenus dans cette position au-delà de six années consécutives. »

Temps partiels : un acquis pour les agent-es détaché-es sur des fonctions d'enseignement AEFE

La FSU-SNUipp HDF revendique depuis longtemps pour les personnels détachés la reconnaissance des droits dont bénéficient les personnels en France en matière de congés, d'indemnités ou de quotités de travail pour les temps partiels. Après une lutte syndicale sans

relâche, des avancées significatives ont été obtenues. En effet, l'AEFE reconnaît maintenant le temps partiel « de droit » à l'étranger y compris pour un bénéficiaire en cours d'année scolaire.

Les temps partiels sur autorisation sont généralement accordés, ils doivent être compatibles avec « la bonne organisation du service » (les personnels d'encadrement et de formation sont exclus du dispositif).

Pas de temps partiel à la MLF.

Le temps partiel de droit

Quotités autorisées

de 50 à 80 %

Motifs

► À l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à

l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Le temps partiel de droit peut être pris en cours d'année scolaire uniquement s'il fait suite au congé de maternité, paternité ou d'adoption.

► Pour donner des soins à une personne conjointe, à un enfant à charge ou à une personne ascendante atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. La personne conjointe, l'enfant à charge ou la personne ascendante atteinte d'un handicap doivent résider dans le pays d'affectation de l'agent-e.

Le temps partiel sur autorisation

Quotités autorisées

de 50 à 90 %

Motif

Tout motif qui sort du champ des demandes de droit doit faire l'objet d'une demande d'autorisation. Elle sera accordée pour une année scolaire à l'issue, au moins, d'une année complète d'activité au sein de l'établissement. Les demandes sont examinées en CCPL puis en CCPC en cas recours.

Rémunération

Les personnels autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'ISVL/ICCVL et de l'ISAE au prorata de la durée travaillée. L'avantage familial est perçu intégralement.

Les RDV de carrière se déroulent en présence de deux personnels de direction (proviseur-e et directeur ou directrice d'école).

► **Pour les enseignants détachés dans des établissements partenaires**, la liste des éligibles est communiquée par le MENJ au COCAC, qui la transmet au chef ou à la cheffe d'établissement. L'entretien se déroule avec le ou la proviseur-e uniquement et sans visite de classe préalable.

Des oublis peuvent avoir lieu dans les données transmises par les DSDEN via le MENJ, il est vivement recommandé de surveiller sa situation individuelle sur iProf. Les comptes rendus de RDV de carrière sont retransmis par le MENJ aux services gestionnaires des départements de rattachement. En effet, depuis la mise en place du PPCR, l'avancement pour les personnels détachés à l'étranger n'est plus géré par une commission nationale, mais dans chaque département de rattachement.

Informations administratives

Indemnités locales

Les détaché.es AEFE sur des postes d'enseignement perçoivent une indemnité spécifique de vie locale (ISVL) ou une indemnité compensatrice de conditions de vie locale (ICCVL) en vertu du décret 2002-22 du 4 janvier 2002 modifié. Le montant annuel de cette indemnité, fixé par un arrêté, varie selon le pays voire la ville et le groupe. Il est actualisé tous les trois mois. Les groupes d'ISVL/ICCVL varient en fonction de l'indice brut de l'agent.

La FSU-SNUipp dénonce le mode de calcul et de réactualisation de cette indemnité dont les montants reflètent de moins en moins l'évolution du coût de la vie dans les pays d'accueil. Il revendique que le montant de l'ISVL/ICCVL représente au moins 15% de l'indemnité géographique et de fonctions spécifiques (ex indemnité d'expatriation) servie dans le pays.

Les détaché-es de la MLF perçoivent une indemnité équivalente définie par le statut commun.

Prestations familiales

Dans les établissements français de l'étranger, les frais de scolarité sont très élevés. À l'AEFE, les détaché.es sur des fonctions d'enseignement bénéficient de l'avantage familial. Il n'est versé qu'à un seul membre du couple si les deux peuvent y prétendre. Sans cet avantage familial, il serait impossible pour bon nombre de PE de scolariser leur(s) enfant(s) dans les établissements français de l'étranger.

L'avantage familial est au moins égal au montant des frais de scolarité. Son montant est fixé annuellement, par pays et par zone de résidence.

Il est attribué sans condition de ressources à condition que les enfants soient à la charge effective et permanente du bénéficiaire. Il est versé mensuellement dès la naissance de l'enfant et ce, jusqu'à ses 16 ans (21 ans si apprentissage ou poursuite d'études).

En complément de l'avantage familial, une somme correspondant aux droits de première inscription (DPI) est versée aux agent-es. Les taux sont également fixés annuellement. Le DPI est versé en une seule fois au titre de chaque enfant à charge âgé d'au moins 3 ans à la date d'affectation de l'agent-e résident-e ou le mois suivant son troisième anniversaire (en cours de contrat).

La FSU-SNUipp revendique une remise à plat complète de cette prestation familiale.

À la MLF, les détaché-es bénéficient de la gratuité de la scolarité et de l'équivalent du Supplément familial de traitement (SFT).

Retard de paiement

Pour les personnels détachés AEFE, en cas de retard de paiement ou de promotion non prise en compte, contacter votre gestionnaire à l'AEFE ou contacter la FSU-SNUipp. À la prise de poste, il est souvent possible de demander une avance à son établissement.

Réintégration

La réintégration peut être demandée pendant un contrat en cours.

Le formulaire de réintégration complété doit parvenir à l'opérateur normalement six mois au plus tard avant la fin du contrat. Pour réintégrer son département, il faut adresser une demande par voie hiérarchique à son Inspection Académique d'origine. Il faut ensuite participer au mouvement départemental par l'intermédiaire de l-I-Prof. Attention: prendre contact avec votre section départementale de la FSU-SNUipp qui pourra vous renseigner sur le calendrier du mouvement et suivre vos demandes. Une réintégration tardive (moins de six mois avant la rentrée suivante) reste toujours possible, mais les enseignant-es s'exposent alors à ne pas pouvoir participer à la phase principale du mouvement départemental et donc à ne disposer que d'un choix limité de postes.

Mouvement interdépartemental

Il est possible de participer aux permutations interdépartementales quand on est en poste à l'étranger (note de service en novembre). Les résultats sont connus au mois de mars. Attention, l'obtention d'une permutation interdépartementale met automatiquement fin au détachement. L'agent-e doit obligatoirement réintégrer son nouveau département à la rentrée suivante. Dans le cas d'une nouvelle demande de détachement, ce sont les services de l'IA-DASEN du nouveau département qui sont consultés par le MENJ.

Bourses

Les bourses sont réservées aux enfants français, résidant avec leur famille (au moins l'un des parents) à l'étranger, inscrits au registre mondial des Français établis hors de France et, en règle générale, scolarisés dans un établissement homologué par le ministère de l'Éducation nationale. Elles sont attribuées sous conditions de ressources. Ces dernières doivent être compatibles avec un barème d'attribution fixé en fonction de la situation économique et sociale de chaque pays. Les bourses ne sont pas cumulables avec les prestations sociales versées par la caisse d'allocations familiales (CAF) en France. L'avantage familial couvrant les frais de scolarité, les personnels détaché.es sur une fonction d'enseignement ne peuvent bénéficier d'une bourse scolaire mais peuvent effectuer une demande afin de bénéficier de bourses dites d'entretien (cantine, transports...).

Protection sociale

Il est préférable de se renseigner auprès de la section extra-métropolitaine de la MGEN des tarifs appliqués dans le pays d'accueil avant de partir pour éviter toute mauvaise surprise. Il est nécessaire de s'assurer de disposer d'une assurance rapatriement.

Pour décrypter les acronymes

AEFE

Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

AFLEC

Association Franco Libanaise pour l'Education et la Culture

CA

Conseil d'Administration

CAPD

Commission Administrative Paritaire Départementale

CCPC

Commission Consultative Paritaire Centrale

CCPL

Commission Consultative Paritaire Locale

CHSCT

Commission Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CNB

Commission Nationale des Bourses

COCAC

Conseiller de Coopération et d'Action Culturelle

CODOFIL

Conseil pour le Développement du Français en Louisiane

CPAIEN

Conseiller Pédagogique Auprès de l'Inspecteur de l'Éducation Nationale

CSA

Comité Social d'Administration (ex Comité Technique)

DAREIC

Délégation Académique aux Relations Européennes et Internationales et à la Coopération

DASEN

Directeur Académique des Services de l'Education Nationale

DGESCO

Direction Générale de l'Enseignement Scolaire

DROM-COM

Département et régions d'Outre-Mer – Collectivités d'Outre-mer

DGRH

Direction Générale des Ressources Humaines

DPI

Droits de Première Inscription

DSDEN

Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale

EAF

Etablissement à Autonomie Financière

EFE

Enseignement Français de l'Étranger

EGD

Etablissement en Gestion Directe

EMFE

Enseignant Maître Formateur en Etablissement

EPR

Etablissement en Pleine Responsabilité

FEI

France Éducation International

FLE

Français Langue Étrangère

IGFS

Indemnité Géographique et de Fonctions Spécifiques

IRF

Institut Régional de Formation

ISVL

Indemnité Spécifique de Vie Locale

ICCVL

Indemnité Compensatrice des Conditions de Vie Locale

MEAE

Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères

MENJ

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse

MICEL

Mission de Coopération Éducative et Linguistique

MLF

Mission Laïque Française

OFAJ

Office Franco-Allemand pour la Jeunesse

OSUI

Office Scolaire et Universitaire International

PDL

Personnel de Droit Local

PPRC


Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

SCAC

Service de Coopération et d'Action Culturelle



Contact secteur Hors de France

 +33 1 40 79 50 70

 hdf@snuipp.fr

 hdf.snuipp.fr

 www.facebook.com/SNUippHdF

 twitter.com/SnuippHdf

La FSU-SNUipp HDF syndique tous les enseignants en poste à l'étranger.