

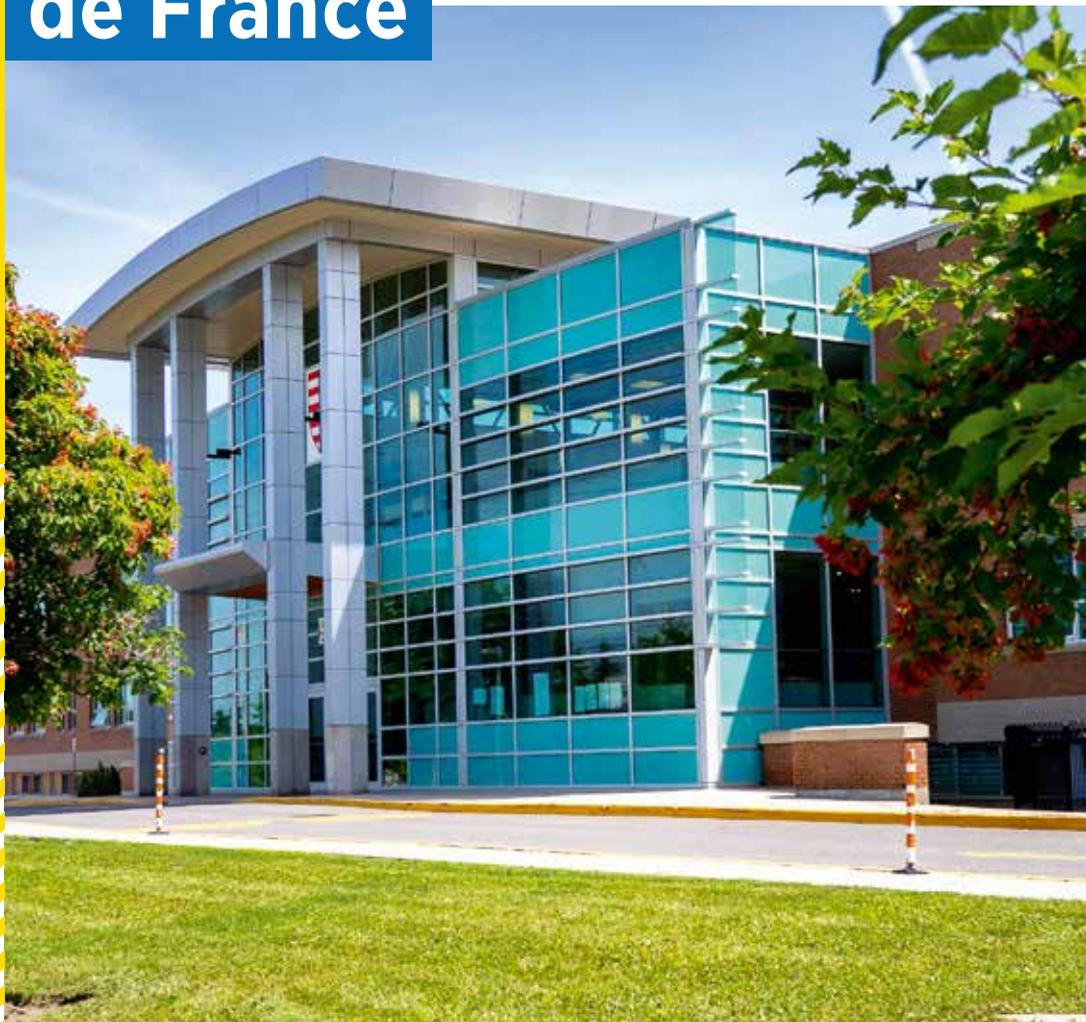
# Partir enseigner hors de France et dans les COM

2022  
2023

**GUIDE**

Version mise à jour  
en juillet 2022

## Hors de France



## Contact secteur Hors de France

 +33 1 40 79 50 70

 hdf@snuipp.fr

 hdf.snuipp.fr

 [www.facebook.com/SNUippHdf](http://www.facebook.com/SNUippHdf)

 [twitter.com/SnuippHdf](https://twitter.com/SnuippHdf)

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

# Sommaire

PAGE 3

**Édito**

PAGE 4

**Calendrier du recrutement**

PAGE 5

**Positions administratives**

PAGE 6

**TÉMOIGNAGES**

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

PAGE 7

**Les établissements français à l'étranger**

PAGES 8 ET 9

**Le SNUipp-FSU à l'étranger**

PAGES 10 À 12

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

PAGE 12

**TÉMOIGNAGES**

**Postes d'encadrement ou de formateurs**

PAGE 13

**TÉMOIGNAGE**

**Réforme du recrutement: fin des CCP**

PAGE 14

**TÉMOIGNAGES**

**Retour sur les crises sanitaires et sécuritaires dans le réseau de l'Enseignement Français de l'étranger**

PAGES 16-17

**La Mission laïque française**

PAGES 18-19

**Les établissements partenaires**

PAGE 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**



## Du rêve à la réalité

**P**artir 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 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 et son avenir reste incertain face aux choix politiques et aux décisions gouvernementales. Dans ce contexte, le SNUipp-FSU « 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 de l'étranger ont été et sont encore durement touchés par la crise de la Covid-19. Pertes d'élèves et difficultés financières des familles font craindre des fermetures de classes et de postes d'enseignants. À cela s'ajoutent les crises politiques ou sécuritaires (Éthiopie, Ukraine, Russie, Haïti...), les crises climatiques (Madagascar) ou économiques (Liban...).

# Calendrier indicatif des opérations de recrutement

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

Note de service publiée au bulletin officiel (BO)

► septembre

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

### Personnels enseignant, 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

Groupe de travail de recrutement (local pour chaque pays)

► 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

Groupe de travail de recrutement (central)

► février

## Mission Laïque Française (MLF)

Dossier en ligne sur le site de la MLF

► septembre - novembre

Vœux

► janvier - février

Commission de recrutement (CCP MLF)

► 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

## Monaco

Dossier à envoyer

► de juin à octobre



Le Lycée français de Barcelone

© DR

## 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

### St Pierre et Miquelon

Note de service

► novembre

Candidatures

► décembre

Recrutement

► mai

### ATTENTION

Les dates peuvent être modifiées, vous trouverez les mises à jour sur notre site internet ► [hdf.snuipp.fr](http://hdf.snuipp.fr)

# Positions administratives

**En partant à l'étranger, le fonctionnaire occupe une position administrative dans son département: il est soit détaché, soit en disponibilité, soit mis à disposition.**

## Le détachement

Dans cette position administrative le 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 auprès de l'AEFE et 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 détaché perd le poste dont il 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 MEN après avis de l'IA-DASEN).

## La disponibilité

Dans cette position administrative, le fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite. Depuis 2019, il conserve ses droits à l'avancement pendant 5 ans maximum s'il exerce en contrat local. La disponibilité est accordée pour l'année scolaire. L'agent doit refaire la demande chaque année. La disponibilité de droit est accordée pour suivi de conjoint 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. Le fonctionnaire est soumis à des règles particulières en matière de protection sociale.

## La mise à disposition

Dans cette configuration peu fréquente, le fonctionnaire demeure dans son corps d'origine. Il continue à être rémunéré par le MEN 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](https://hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/positions-administratives)

## Que change la note de service du MEN sur le détachement?

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 6 années scolaires consécutives en détachement pour enseigner à l'étranger.

Depuis sa parution, le SNUipp-FSU 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 SNUIPP-FSU DÉFEND LES DROITS DES PERSONNELS

**Le SNUipp-FSU vous informe, vous accompagne, vous défend et vous aide.**

*Le SNUipp-FSU 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 enseignants des procédures de recrutement.*

*L'accès à l'information est primordial. Face à une administration souvent plus autoritaire qu'en France, le SNUipp-FSU 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 enseignants 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.*

## TÉMOIGNAGES

# Regards croisés sur leur expérience 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.**

Les parcours qui mènent à l'enseignement français à l'étranger sont divers.

**Agnès** vient d'Ille et Vilaine où elle a enseigné 4 ans. Au Canada depuis 20 ans maintenant, elle a commencé par 2 ans en contrat local avant d'obtenir un poste de détachée AEFÉ.

**François**, en poste au Lycée Français de Dakar, a débuté comme CPE puis a effectué des remplacements au 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 une évolution confirmant le retrait du service public puisque, entre son arrivée et aujourd'hui, son établissement est passé de 100% à 52% de détachés.

Enseignante à Ankara, **Isabelle** vient de l'Essonne et a commencé en contrat local en 1996. Elle aussi est rentrée en France pour passer le concours de professeur des écoles. Elle occupe un poste de détachée depuis 1999 au Lycée français d'Ankara.

**Bénédicte** quant à elle, vient des Hauts de Seine et 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. En poste à Bruxelles en Belgique et engagée syndicalement depuis 10 ans comme représentante des personnels, elle 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 du SNUipp-FSU Hors de France. Elle voit que dans son établissement, le lycée d'Ankara, que la proportion de personnels détachés diminue depuis 15 ans passant de 75 à 48%. Ayant une très haute idée de son métier, 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 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.»*

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

François 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 6 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 d'expatriés et résidents 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...»*

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 même 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 le SNUipp-FSU par ses sections locales et son secteur HDF à Paris peuvent apporter une aide précieuse en amont et durant son séjour.



Le Lycée Français d'Ottawa

© SNUipp-FSU

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

En France, à la demande des sections départementales, les militants du SNUipp-FSU Hors de France animent des réunions ou des stages pour informer les enseignant-es intéressés-es 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 du SNUipp-FSU pour plus de précisions.

# Établissements à l'étranger



© DR / GUILLOUX & ASSOCIÉS

Le Lycée Français de Dakar

## L'homologation

Pour être reconnu par l'enseignement français, près de 552 établissements scolaires hors de France implantés dans 138 pays et scolarisant environ 380 000 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 », « conventionné » 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'étranger et une centaine dépendent de la Mission Laïque Française.

## EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur les établissements homologués ► [hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/a-laefe/les-etablissements-homologues](https://hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/a-laefe/les-etablissements-homologues)

## 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'écolage 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 : le chef d'établissement est le supérieur direct de tous les enseignants y compris ceux du premier degré. L'IEN de zone n'a qu'une mission de conseil et d'expertise pédagogique. Le poste diplomatique supervise les établissements homologués du pays.

# Le SNUipp-FSU à l'étranger

## Le SNUipp-FSU présent et actif dans tout le réseau

Dans plus de 90 pays, des correspondants locaux et des secrétaires des sections locales du SNUipp-FSU assurent le relais de l'information, animent les réunions, défendent les droits de chacun 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.

Le SNUipp-FSU Hors de France, basé à Paris, est en relation avec les correspondants et les sections locales. Avant votre départ, contactez-le pour obtenir les coordonnées du correspondant local.

Comme en France, le SNUipp-FSU est le syndicat majoritaire du premier degré à l'étranger. Il regroupe des enseignants qui, parce qu'ils font le même métier et ont les mêmes préoccupations pro-

fessionnelles, 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 à l'étranger et syndiquez-vous dès votre arrivée, au SNUipp-FSU.

### EN SAVOIR PLUS

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



Anne-Laure



Bruno



Alessandra



Clémence



Christine

## Des mobilisations pour faire avancer les droits à l'étranger

Le SNUipp-FSU porte, depuis longtemps, des revendications pour les collègues à l'étranger. La mobilisation des collègues de l'étranger, avec le SNUipp HDF, 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 la prise en charge de tous les frais de mobilité pour les nouveaux recrutés. 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 impossible pour les enseignant-es à l'étranger.

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

## Le Hors de France (HDF)

Le SNUipp-FSU Hors de France est basé à Paris, dans les locaux du siège national du SNUipp-FSU. Il se compose d'enseignants déchargés en poste en France ou à l'étranger.

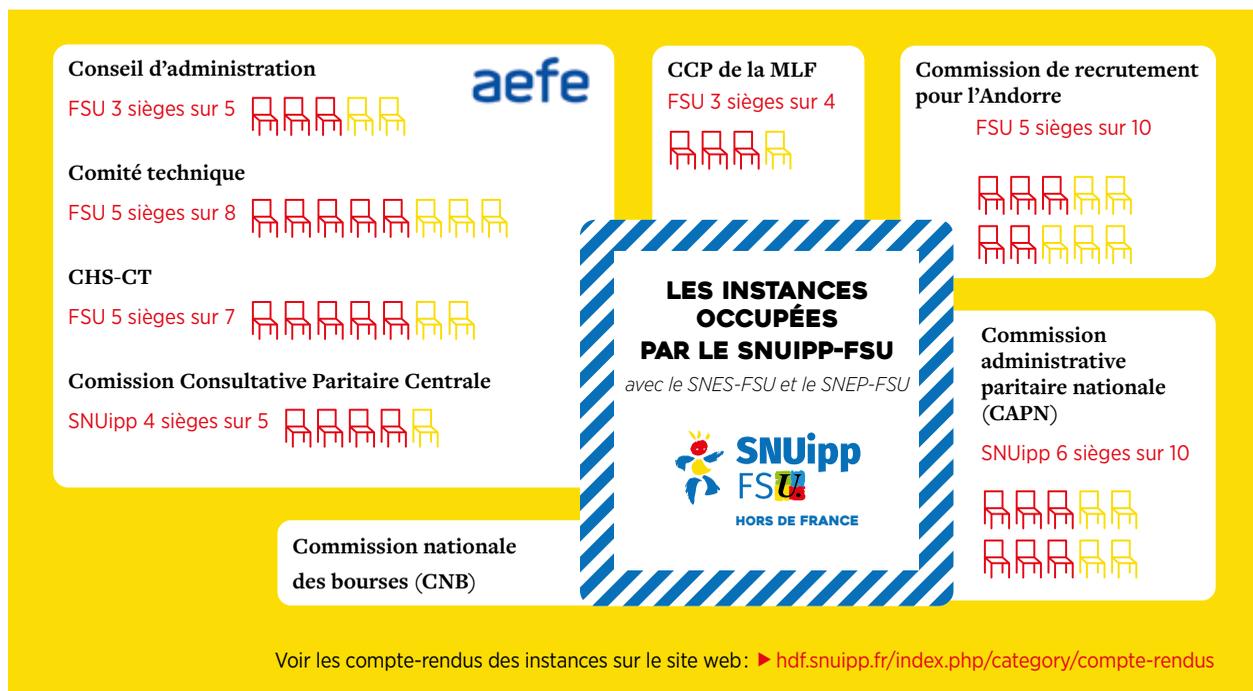
Pour qui envisage d'enseigner à l'étranger, le SNUipp-FSU HDF anime en France des réunions d'information avec les sections départementales. Les informations sont également disponibles sur le site Internet (► [hdf.snuipp.fr/](https://hdf.snuipp.fr/)), régu-



lièrement mis à jour. Le HDF répond aux interrogations des enseignants et suit les dossiers de candidatures. Il participe aux groupes de travail de recrutement à l'AEFE et à la MLF. Un webinaire a lieu au premier trimestre. Pour ceux déjà en poste à l'étranger, le HDF

apporte son soutien et son expertise lors des réunions d'information syndicale organisées par les correspondants locaux du SNUipp-FSU. Il informe ses syndiqués sur l'actualité de l'EFEE 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 militants de l'étranger de se retrouver pour s'informer et échanger.



## Le recrutement

Suite à la réécriture du décret 2002-22, la procédure a été modifiée en juin 2022 et l'avis des CCPL n'est plus requis par les textes. Une fois les dossiers de candidatures reçus dans chaque établissement un groupe de travail se réunit afin de procéder à leur classement. Dans les établissements gérés par l'AEFE (EGD, conventionnés), les groupes de travail se composent de la direction (proviseur et directeur) et des organisations syndicales. Le SNUipp-FSU siège en majorité dans ces groupes de travail. Un barème local est mis en place et les dossiers sont classés selon les priorités de l'Agence:

**1 ► les titulaires non-résidents (TNR):** titulaires de la fonction publique française, employé-es dans leurs fonctions à plein temps pendant un an dans l'établissement.

**2 ► les résidents du pays touchés par une mesure de carte des emplois.** Les ex-personnels de droit local (PDL) de l'établissement lauréat-es de concours et titularisé-es en France (lorsqu'ils remplissent les conditions exigées par leur administration d'origine pour bénéficier d'un détachement).

**3 ► les conjoint-es (marié-es ou pacsé-es) d'expatrié-es** (y compris ceux nouvellement nommés) de l'AEFE ou du ministère en charge des affaires étrangères, de résident-es et de recruté-es locaux-ales des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés).

Une fois ces priorités respectées, les dossiers arrivés de France et d'autres pays sont classés. Dans certains cas, les candidats prioritaires sont très nombreux dans le pays.

### LE DROIT SYNDICAL À L'ÉTRANGER

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

Dans les établissements partenaires, c'est le droit syndical local qui s'applique. Le SNUipp-FSU 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 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 d'école, de conseiller pédagogique et d'enseignant maître formateur en établissement. Une cinquantaine de ces personnels sont embauchés chaque année au terme d'un long processus de recrutement assez exigeant (dossier, entretien). Leur recrutement est géré directement par l'AEFE.

### EN SAVOIR PLUS

Procédures, documents et calendriers AEFE ► [hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/a-laefe/les-expatries](https://hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/a-laefe/les-expatries)

### Direction d'école

Le rôle et les missions liées à la direction d'école sont beaucoup plus complexes que dans les écoles françaises. Recruter et accompagner des personnels de droit

local et travailler avec les comités de gestion, gérer des budgets, s'occupe 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 placé-e est sous la responsabilité d'un chef d'établissement, et en relation avec le service culturel.

### CPAIEN

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

### EMFE

Les Enseignants Maîtres Formateurs en Etablissement, avec une décharge partielle ou non d'enseignement, interviennent dans la formation, en particulier celle des recrutés locaux, sur un ou

plusieurs établissements d'un même pays. Ils 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

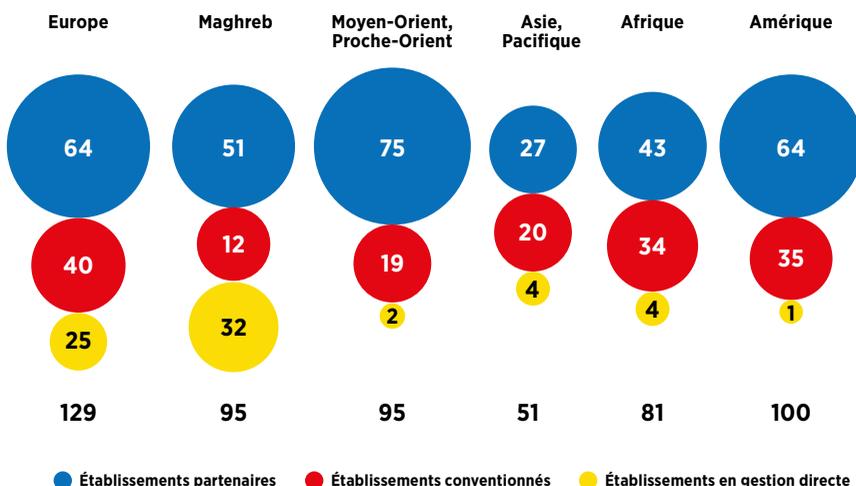
Ces personnels sont détachés auprès de l'AEFE. Leur traitement indiciaire brut est le même que celui de Paris, sans l'indemnité de résidence. Ils peuvent prétendre à une indemnité géographique et de fonctions spécifiques (ex indemnité d'expatriation), variable selon les pays mais très substantielle. 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. 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 et leurs enfants.

aeefe

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



# (AEFE)

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

2000 supports de détachés-es sont destinés principalement aux fonctions d'adjoints. Ils sont attribués prioritairement sur des critères de résidence dans le pays et de rapprochement de conjoint. Ils deviennent de plus en plus difficiles à obtenir.

### 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 Locale (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. Seuls les agents résidant dans les pays de l'UE continuent de toucher les allocations familiales : ils 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.

Leur recrutement suit une procédure particulière pour les pays suivants : Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Belgique, Brésil, Cameroun, Canada, Chili, Chine et Hong-Kong, Congo, Égypte, Espagne, Éthiopie, Gabon, Gambie, Grèce, Italie, Japon, Liban, Madagascar, Maroc, Maurice (île), Portugal, République Démocratique du Congo (RDC), Royaume-Uni, Sénégal,



© SNUIPP-FSU

Mobilisation au Lycée Français de Madrid

Tunisie, Turquie, Vietnam (liste susceptible d'évoluer).

La saisie des candidatures s'effectue en ligne à partir de la mi-décembre. Les dates limites d'inscription et de saisie des vœux en ligne pour chacun de ces pays sont précisées dans une note aux candidats.

#### EN SAVOIR PLUS

Procédures, documents et calendriers AEFE ► [hdf.snuipp.fr/index.php/parr-tir-enseigner-hors-de-france/a-laefe/recrutement-des-residents](http://hdf.snuipp.fr/index.php/parr-tir-enseigner-hors-de-france/a-laefe/recrutement-des-residents)

Pour les autres pays, 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.

#### RAPPEL

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

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

## Les personnels de droit local (PDL)

Les postes de recrutés locaux sont de plus en plus nombreux. Ils sont proposés à des titulaires de l'Éducation nationale, à des enseignants 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 d'établissement qui recrute, après consultation d'une commission interne dans le meilleur des cas.

## TÉMOIGNAGE

# Recrutement AEFE

Comme l'explique **Cédric**, qui vient d'obtenir un poste de directeur à Accra au Ghana, les collègues qui sollicitent des postes d'encadrement ou de formateurs expliquent 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**, nommée 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**, qui sera directeur à Riyad en Arabie Saoudite en 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, ces collègues ayant des CV bien remplis : direction de grosses écoles ou 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, ils ont pu se faire une idée des qualités et des défauts de celui-ci. 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



La ville d'Accra au Ghana.

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 et de contacter les écoles des postes susceptibles de nous intéresser 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 des démarches, le SNUipp-FSU 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 le SNUipp-FSU 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 élus du SNUipp-FSU participent aux commissions et font des comptes-rendus très détaillés qui apportent de précieuses informations.* » commente Malinoro. Enthousiaste à l'idée de découvrir un nouvel environnement professionnel, Cédric envisage sa mission « *dans la continuité de ses prédécesseurs tout en innovant. Il souhaite construire des 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*

### 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 à des suppressions de postes de détachés-enseignants. Depuis 2018, des postes vacants ont été supprimés par centaines. Par conséquent, les possibilités pour partir enseigner en tant que détaché dans les établissements de l'AEFE s'amenuisent. Par leurs actions et leurs mobilisations, le SNUipp-FSU 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) : conséquences du nouveau décret 2002-22

**Le décret 2002-22 qui définit la position administrative des détachés auprès de l'AEFE a subi d'importantes modifications durant l'année scolaire 2021-2022. Une des conséquences de cette réécriture impacte le recrutement des personnels d'encadrement et de formation mais aussi celui des personnels d'enseignement, d'éducation et administratifs.**

En effet, l'AEFE a introduit dans ses textes les modifications induites par la loi de transformation de la Fonction publique. Tout comme en France, celle-ci modifie en profondeur les prérogatives des commissions paritaires. L'une de ses prérogative disparaît : elle ne sera plus consultée pour le recrutement des détachés.

Jusqu'à alors, les CCP centrales examinaient les dossiers et émettaient un avis pour les personnels d'encadrement et de formation et les CCP locales dans les pays, faisaient de même pour le recrutement des personnels d'enseignement, d'éducation et administratifs. Lors des futures campagnes de recrutement, cet avis des CCP ne sera plus sollicité.

Les CCP centrales et locales de recrutement des détachés représentaient jusqu'à alors une instance fondamentale de dialogue social à l'AEFE.

L'AEFE assure qu'elle maintiendra des groupes de travail en lieu et place de ces CCP de recrutement ainsi que les priorités qui prévalaient.

Ces priorités de recrutement permettaient notamment d'accorder des points supplémentaires en cas de suivi ou de rapprochement de conjoint mais aussi aux candidats déjà employés en contrat local dans l'établissement ou victimes de mesures de carte scolaire dans la zone.

En fonction de ces priorités, les CCP locales établissaient un barème permettant de classer les dossiers de candidatures. Les commissaires paritaires examinaient ensuite les dossiers et siégeaient en commission.

Le SNUipp-FSU a combattu ces décisions tout au long du processus estimant que la transparence et l'équité ne seraient plus assurées lors des phases de recrutement. Ces CCP étaient la garantie pour les postulants de ne pas subir le « fait du prince » ou « les petits arrangements entre amis ». Même si des groupes de travail consacrés au recrutement continuent de se tenir, il faudra que chacun soit particulièrement vigilant lors de l'attribution des postes de détachés.

*missions de direction dans son futur poste seront 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 devra faire preuve d'écoute, d'une grande disponibilité et d'une capacité de réaction.

Tous trois savent également que leur fonction sera différente de celle qu'ils assuraient en France ou dans leur précédent poste à l'étranger.  
« 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 processus 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.»

## TÉMOIGNAGE

# Retour sur les crises sanitaire et sécuritaire dans le réseau de l'Enseignement Français de l'Étranger



© SHUTTERSTOCK

Shanghai

## Crise sanitaire en Asie

La crise sanitaire a été particulièrement difficile pour les collègues en Asie. Certains ne sont pas rentrés depuis l'été 2020... ceux qui ont pu le faire ont dû payer le prix fort, 6 000€, et se soumettre à une quarantaine. La crainte d'être envoyé en hôpital, les coûts liés à la quarantaine en hôtel dans des conditions sanitaires parfois très limites, le manque d'approvisionnement, la crainte d'être séparé de sa famille etc., sont autant de facteurs qui ont rendu la période COVID, et plus particulièrement celle de la fin de l'année scolaire 2022, extrêmement difficile à vivre pour ces collègues.

Il a fallu s'adapter et cela n'a pas toujours été facile. Le plus difficile pour eux est de ne pas pouvoir revoir leur famille, des parents souvent âgés et parfois malades ou des enfants faisant leurs études en France qu'ils n'ont pas pu accompagner comme ils le voulaient. Parfois, les personnels ont dû supporter de se retrouver dans un hôtel avec des durées de confinement différentes selon les membres de la famille mais le pire a été de se retrouver avec un bracelet électronique. « Nous sommes tributaires des décisions locales qui parfois sont dures à supporter ».

Tous les établissements ont maintenant repris en présentiel, sauf celui de Shanghai mais l'incertitude règne encore et les contraintes varient de jour en jour, et suivant les pays : port du

masque, tests toutes les semaines ou autotests quotidiens, aucune sortie, internement des cas positifs dans un camp... et toujours cette épée de Damoclès que tout referme à nouveau ! De nombreuses familles ont ainsi quitté les pays d'Asie et les effectifs des établissements sont en baisse. La crainte d'être séparés, le climat stressant et anxiogène ont un impact sur les élèves.

Pour ceux qui ont décidé de rester, le choix n'a pas du tout été évident. La crainte est toujours là de ne pas pouvoir revenir en France avant longtemps. Rien n'est simple. « Nous aurions souhaité que l'Agence

prenne plus en compte notre stress, qu'elle entende plus notre mal-être et prenne en charge les coûts faramineux des vols et de la quarantaine pour nous permettre de venir nous ressourcer. » nous disent certains enseignants. La grande majorité des collègues vont terminer leur contrat et essayer de trouver un poste plus proche de la France sinon ils demanderont leur réintégration.

À Shanghai par exemple, 10 personnels détachés ne reviendront pas, ce qui représente 1/3 de l'effectif.

### DANS QUELLE ZONE GÉOGRAPHIQUE PEUT-ON PARTIR ENSEIGNER EN TOUTE SÉCURITÉ SANITAIRE ?

*La réponse à cette question est évolutive en fonction de la situation sanitaire. Celle-ci s'est nettement améliorée partout dans le monde tout au long de l'année 2021-22, cependant on déplore En Asie par exemple, en Chine et en particulier à Shanghai, un confinement très strict depuis le mois de février, obligeant un retour de l'EAD, mettant les personnels en grande difficulté..Il convient donc de bien se renseigner sur la situation locale et son évolution.*

*Le SNUipp-FSU HDF reste à votre disposition sur ce sujet, pour préparer votre projet.*

## Témoignage de Stéphane sur la guerre en Ukraine

*J'enseigne à Kiev depuis 4 ans. Notre établissement va de la PS à la terminale et compte 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 encore 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 financièrement.*

*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 de 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 reçoivent 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 3ème 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'imaginons pas quitter cette école et ce pays comme ça... À la date où nous publions ce témoignage, nous n'avons aucune*



© UNSPLASH

La ville de Kiev.

*assurance concernant la sauvegarde de cet établissement ni des emplois des personnels. Les personnels français des établissements implantés en Russie sont aussi victimes de cette crise puisqu'ils ont dû rentrer en France suite à une décision du Ministère des Affaires Étrangères laissant parfois sur place, pour certains, une partie de leur famille. D'autres crises ont secoué le réseau et lourdement affecté les personnels durant l'année scolaire les obligeant à rentrer en France en raison de problèmes sécuritaires comme en Haïti ou de crise politique comme en Éthiopie.*

**Rejoignez-nous !**



**adhérer.**  
**snuipp.fr**

Une autre école  
est possible...



# La Mission laïque française

## La Mission laïque française (MLF)

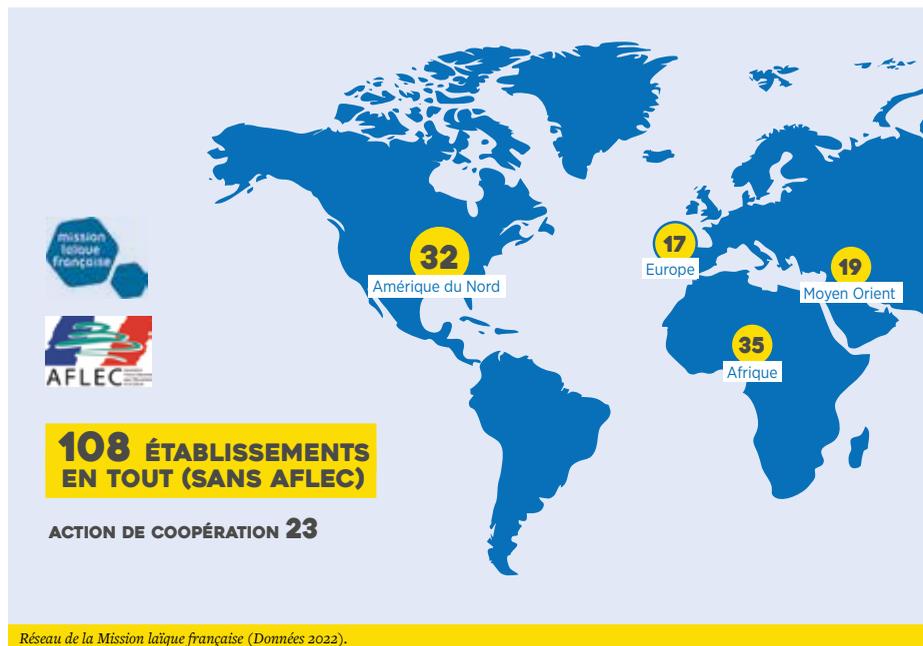
La MLF est une association privée à but non lucratif reconnue d'utilité publique. Dans ses missions figure entre autres la diffusion de la langue et de la culture françaises, en particulier grâce à un enseignement laïque et interculturel. C'est le second acteur de l'enseignement français à l'étranger, 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 500 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 (comme 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 agents 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 généralement limitée à 6 ans. Les personnels sont détachés auprès de la MLF et rémunérés par la société. Les candidatures de couples sont souvent privilégiées au moment du recrutement.

Le 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 candidats 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. Ce dossier est soumis à des frais non remboursables (21€ en 2020-2021).

### **Recrutement: procédure**

Pour les postes dans les écoles d'entreprises, dans les établissements MLF et à l'OSUI, les personnels sont recrutés par les chefs d'établissements via la MLF et placés en position de détachement. Ce recrutement est présenté en Commission consultative paritaire (CCP) à Paris au sein de laquelle siège le SNUipp-Hors de France. Il est basé sur un barème dans lequel les critères sont choisis par les chefs d'établissements, et a lieu entre février et mi-juin. Pour les postes dans les établissements partenaires, les candidats sont recrutés par le biais de la plateforme de la MLF directement par les établissements qui ont leur propre calendrier. Les candidats peuvent formuler cinq vœux maximum pour les établissements du réseau MLF (écoles d'entreprises, établissements MLF, OSUI) ou des vœux non limités en nombre pour les établissements partenaires.

### **EN SAVOIR PLUS**

► [hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/mlf](https://hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/mlf)

### **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 Émirats 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.



Le Lycée Française André Malraux de Rabat au Maroc.

# 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 être plus facile que dans les établissements AEFÉ, mais les contrats peuvent y 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 d'établissement est le seul supérieur hiérarchique direct.

L'homologation est censée garantir le respect des principes fondamentaux du système éducatif français, mais ils font souvent défaut dans les établissements partenaires.

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 le SNUipp, cela doit se faire sur l'ensemble des critères définis par la note de service annuelle du MEN 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, contrairement à la mise en disponibilité. (Attention, les cotisations sont basées sur votre échelon en France). L'embauche se fait aux conditions fixées par un contrat de droit



Le Lycée français de New York.

© WIKIPEDIA

privé local en général d'un an, et renouvelables par accord mutuel.

Le SNUipp-FSU rappelle qu'il faut se montrer extrêmement prudent lorsqu'on postule et 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

► [hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/ecoles-partenaires-homologues](http://hdf.snuipp.fr/index.php/partir-enseigner-hors-de-france/ecoles-partenaires-homologues)

## 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

### ☐ 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 cotisera alors sur la base du traitement correspondant à son échelon France, quel que soit son salaire local). Attention, modification du taux de cotisation en cours.

### ☐ 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...

### ☐ 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

© UNSPLASH



## UNE EXPÉRIENCE QUI PEUT ÊTRE DOULOUREUSE

Si certains enseignants 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 enseignants y

sont souvent plus lourdes que dans le système éducatif français: temps de présence supérieur aux 27 heures, activités périscolaires ou étude surveillée faisant partie des obligations de service des enseignants...

Le SNUipp-FSU 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! Contactez le SNUipp-FSU local 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](http://www.eursec.eu)*

### Recrutement en écoles européennes de type I

#### Les affectations en écoles européennes

Les enseignants 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 enseignants français du premier degré affectés en écoles européennes continuent d'être payés par le MEN et sont rattachés 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 MEN et la rémunération basée sur les barèmes des institutions européennes. À cela s'ajoutent diverses indemnités et allocations. Elle est moins intéressante qu'avant 2011, 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 MEN (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, les candidats peuvent être convoqués à des entretiens à Paris courant avril ou mai.

Critères de recrutement : note et rapport d'inspection excellents, CAFIPEMF 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 MEN. Une note de service cadrant ce recrutement est publiée annuellement en janvier.



© SNUipp-FSU

Monaco

### Les chargés de cours en écoles européennes

Environ 1/3 des enseignants français en école européenne sont « chargés de cours » : ils sont recrutés 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. Leur statut est en voie de refonte, et depuis 2018 il leur est désormais possible de candidater sur les postes d'enseignants détachés décrits ci-dessus.

► *À chaque étape de votre projet, n'hésitez pas à prendre contact avec [le SNUipp-HDF](mailto:le.snuipp-hdf@education.gouv.fr)*

### Les postes au Ministère 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](http://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 agents 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 expatriés 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. Le SNUipp-FSU y est représenté.

#### Calendrier des opérations

1. Date limite de téléchargement des dossiers: début janvier

2. Date limite de visa du dossier de candidature par l'inspecteur de l'éducation nationale avant transmission à l'inspecteur d'académie: 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

#### 2 possibilités

**Détachement:** envoi d'un dossier entre le 1<sup>er</sup> 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](http://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. Ils 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](http://www.tr.ambafrance.org)

# Échanges

## Programme Elysée Prim ex Échanges franco-allemands

Les échanges poste pour poste d'enseignants français et allemands 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 candidats 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 enseignants concernés. Un rapport d'activité est demandé en fin d'échange. L'enseignant 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](http://www.eduscol.education.fr) rubrique Écoles et établissements.*

## Échanges franco-québécois

Cet échange poste pour poste est conçu pour les enseignants 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 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.

► *Les dossiers de candidatures se télé-*



© DR / AXEL HÄRTMANN / MARTIN SCHMITT ARCHITEKTUR

L'École Voltaire de Berlin

*chargent sur [www.ac-amiens.fr/poste-pourposte-quebec](http://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 enseignants 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 participants et à leur faire découvrir une culture et un système éducatif différents. Les enseignants inscrits dans ce programme seront amenés à enseigner l'anglais à leur retour en France.

En détachement, les enseignants titulaires sont affectés dans des établissements publics de Louisiane proposant, soit un programme de FLE, soit un programme dit « d'immersion » avec un enseignement en français. Les ensei-

gnants dépendent du chef d'établissement américain. Un stage de formation obligatoire des recrutés se déroule à Baton Rouge avant la rentrée. Les enseignants doivent remettre un rapport en fin de séjour au Consulat Général de France à la Nouvelle Orléans.



La rémunération garantie reste supérieure à celle d'un enseignant parisien. Ces postes conviennent plutôt à des candidats sans charge de famille, voire à des couples d'enseignants dont les deux conjoints sont candidats à ce programme.

► *Candidature dès septembre et vademecum sur*

[www.france-education-international.fr/](http://www.france-education-international.fr/)

# Jules Verne, FEI, Collectivités d'Outre-Mer

## Programme Jules Verne

Ce programme de mobilité internationale s'adresse aux enseignants titulaires. Ces derniers sont détachés ou mis 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](http://www.eduscol.education.fr/rubrique_écoles_et_établissements) rubrique écoles et établissements.*

## Formations linguistiques

FEI, France Education International, établissement public du ministère de l'Éducation nationale et principal partenaire du Ministère des affaires étrangères, organise des stages à l'étranger destinés aux enseignants du premier degré 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/](http://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 enseignants du premier degré paraît au BO en octobre.

Vous pouvez contacter la section Polynésie sur place : [snuippf@gmail.com](mailto:snuippf@gmail.com)

Les postes disponibles concernent les PEGC et les Professeurs des écoles spécialisés (maîtres formateurs, et enseignants de l'ASH titulaires du CAPSAIS/CAPPEI, CAPA-SH ou du diplôme de psychologue scolaire).

#### Nouvelle-Calédonie

La note relative à la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des enseignants du premier degré 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 paraît au BO en mai.



© DR  
L'école Henri Galimi à Mont-Dore en Nouvelle Calédonie.

# Informations administratives

## Retraite : bonifications pour services « hors d'Europe »

Des bonifications de durée de services pour dépaysement sont attribuées pour des années effectuées « hors d'Europe » (étranger, DROM ou 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 sur contrat de résident ou d'expatrié relève de l'article 4B du Code général des impôts et à ce titre est résident fiscal en France. Le montant imposable d'un résident ou d'un-e agent-e recruté-e 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.

Attention aux 3 mois de disponibilité (en contrat local) pour les enseignants nouvellement nommés sur un poste de résident et qui arrivent de France : bien se renseigner sur le taux d'imposition qui leur sera appliqué localement.

Un agent recruté 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.

## Changements de grades

### Hors Classe

Les enseignants ayant déjà eu un avis de leur supérieur hiérarchique et ayant reçu l'appréciation finale du DASEN n'ont rien à faire de particulier. Ils sont pris en compte et intégrés au tableau d'avancement à la Hors-Classe établi chaque année dans leur département d'origine (avec mise à jour des points d'ancienneté). L'appréciation attribuée par l'IA DASEN n'est pas révisable et demeure pour les campagnes futures.

Ceux n'ayant pas eu d'avis doivent le

demander à leur chef d'établissement via le dossier « hors classe » sur le portail i-prof à compléter (annexe 2 de la note de service 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 au SNUipp du département de rattachement qui pourra les informer.

### Classe exceptionnelle

Pour le premier vivier (avoir exercé des fonctions spécifiques pendant 6 ans et être au moins au 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe), fournir la fiche d'avis visée par le chef 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, EMFE ou conseiller pédagogique en détachement à l'étranger ne sont pas prises en compte ! Pour le second vivier (être au moins au 6<sup>e</sup> échelon de la hors classe), fournir la fiche d'avis visée par le chef 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 parution de la note de service « Recrutements et détachements » du 6 sep-

## RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

▶ **Les enseignants détachés à l'AEFE** et éligibles à un RDV de carrière ont un entretien avec le chef d'établissement, leur supérieur hiérarchique. Il établit le rapport de RDV de carrière à partir de la grille d'évaluation spécifique pour les agents en détachement. Il est possible de bénéficier d'une visite conseil de l'IEN 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 agents est communiquée par les DSDEN au MEN puis à la DRH de l'AEFE qui transmet aux chefs d'établissements chaque année la liste des agents concernés.

▶ **Pour les enseignants détachés directs à la MLF,**

la liste des éligibles transite du MEN à la MLF, qui transmet aux chefs d'établissements. Les RDV de carrière



tembre 2018, a étendu cette règle aux contrats suivants puisque « tout contrat 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 AEF**

Le 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.)

#### 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 son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Le conjoint, l'enfant à charge ou l'ascendant atteint d'un handicap doivent résider dans le pays d'affectation de l'agent.

#### 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.

##### **La rémunération**

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

se déroulent en présence de deux personnels de direction (proviseur et directeur d'école)

#### **► Pour les enseignants détachés dans des établissements partenaires,**

la liste des éligibles est communiquée par le MEN au COCAC, qui la transmet aux chefs d'établissements concernés. L'entretien se déroule avec le proviseur uniquement et sans visite de classe préalable. Des oublis peuvent avoir lieu dans les données transmises

par les DSDEN via le MEN, il est vivement recommandé de surveiller sa situation individuelle sur iProf.

Les comptes rendus de RDV de carrière sont retransmis par le MEN 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 AEFÉ 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 varient en fonction de l'indice brut de l'agent.

Le SNUipp-FSU dénonce le mode de calcul et de réactualisation de l'ISVL/ICCVL dont les montants reflètent de moins en moins l'évolution du coût de la vie dans les pays. 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 détachés 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 résidents 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 en contrat résident 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 agents. 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 résident ou le mois suivant son troisième anniversaire (en cours de contrat).

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

## Retard de paiement

Pour les personnels détachés AEFÉ, en cas de retard de paiement ou de promotion non prise en compte, contacter votre gestionnaire à l'AEFE pour les résidents ou les expatriés ou contacter le SNUipp-HDF. 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 du 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 enseignants 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 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 statuent.

## 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 détachés 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...)

## MGEN

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.

### EN SAVOIR PLUS

► [proximite.mgen.fr/233-section-extra-metropolitaine](http://proximite.mgen.fr/233-section-extra-metropolitaine)

# 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

## **DGRH**

Direction Générale des Ressources Humaines

## **DOM**

Département d'Outre-Mer

## **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

## **IA**

Inspection Académique

## **IA DASEN**

Inspecteur d'Académie Directeur Académique des Services de l'Education Nationale

## **ICCVL / ISVL**

Indemnité Compensatrice de Conditions de Vie Locale / Indemnité Spécifique de Vie Locale

## **MEAE**

Ministère des Affaires Étrangères et de l'Europe

## **MEN**

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports

## **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](mailto:hdf@snuipp.fr)

 [hdf.snuipp.fr](http://hdf.snuipp.fr)

 [www.facebook.com/SNUippHdF](https://www.facebook.com/SNUippHdF)

 [twitter.com/SnuippHdf](https://twitter.com/SnuippHdf)

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