

Le DO I

Partir enseigner
hors de France
et dans les COM

2019
2020

GUIDE

**Hors
de France**



Contact secteur Hors de France

 +33 1 40 79 50 70

 hdf@snuipp.fr

 hdf.snuipp.fr

 www.facebook.com/SNUippHdF

 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

Refus de détachement

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 13

TÉMOIGNAGE

Commission Paritaire en CCPL

PAGE 14

TÉMOIGNAGE

Réintégration en France

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, France-Québec, CODOFIL

PAGE 23

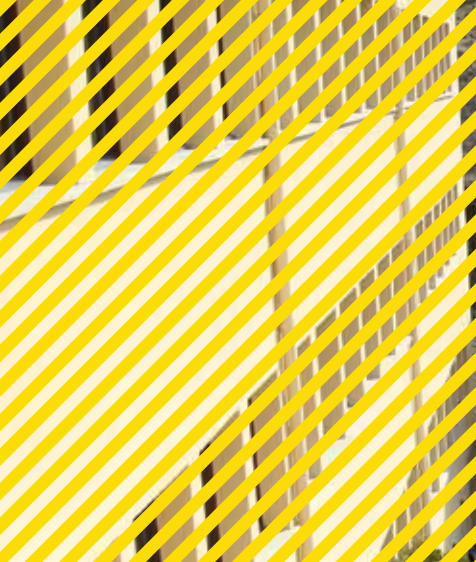
Jules Verne, CIEP, Collectivités d'Outre-Mer

PAGES 24 À 26

Informations administratives

PAGE 27

Pour décrypter les acronymes



Du rêve à la réalité

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 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 être fait. 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.

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)

Résidents

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 de recrutement (CCP Locale pour chaque pays)

► fin février, début mars

Expatriés

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

► septembre

Sélection des candidats et entretiens

► janvier

Commission de recrutement (CCP Centrale)

► février

Mission Laïque Française (MLF)

Dossier en ligne sur le site de la MLF

► octobre - 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 (groupe de travail)

► avril

Andorre

Voir note de service publiée au BO

► décembre

Monaco

Dossier à envoyer

► de juin à octobre



Le Lycée Molière à Villanueva.

© SNUIPP-FSU

Échanges et actions de formation à l'étranger

Voir note de service publiée au BO

► juillet

Départements d'Outre-Mer (DOM) (+ St Pierre et Miquelon)

Note de service Mobilité publiée au BO

► novembre

Mayotte FLE/FLS, date limite de dépôt des dossier

► 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, 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 enseignants recrutés en contrat expatrié ou résident de l'AEFE, en contrat détaché 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 MENJ 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 devrait conserver 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 8 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

Que change la Note de service 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 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 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. Pour bénéficier d'un détachement à l'étranger, il faut avoir accompli 2 ans de service en tant que titulaire en France. Les refus de détachement de la part des départements déficitaires ou réticents face à la mobilité des agents sont en croissance exponentielle. Si le détachement est refusé, il reste néanmoins possible d'effectuer un recours auprès du MENJ.

LE SNUIPP-FSU DÉFEND LES DROITS DES PERSONNELS

Le SNUipp-FSU vous informe, vous accompagne et défend votre situation pour vous aider.

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 montré la capacité de mobilisation des enseignants de l'étranger et le fait d'obtenir des avancées.

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.

TÉMOIGNAGES

Refus de détachement



© SNUIPP-FSU

Aurélie, une résidente opiniâtre!

Mariée et mère de deux jeunes enfants, Aurélie réside en Espagne où elle enseigne dans un lycée français. Elle y exerce depuis 9 ans après avoir été en disponibilité pour travailler dans une école privée et au lycée français de Madrid. Rattachée au département des Hauts de Seine (92), elle s'est vu refuser son renouvellement de détachement.

« **J'**ai appris mon non-renouvellement en janvier 2018 en recevant un mail des ressources humaines de l'AEFE » nous dit Aurélie. « J'ai transféré immédiatement le mail au SNUipp qui m'a guidée dans les démarches dès le départ notamment dans l'écriture de la lettre de recours gracieux. J'y ai joint tous les justificatifs nécessaires.

Nous avons fait la grève plusieurs jours en février. J'ai d'ailleurs retrouvé sur la place du Lycée Français de Madrid beaucoup de collègues dans la même situation que moi. Je m'y

suis sentie moins isolée que dans mon école où nous ne sommes que 5 résidents concernés par ces problèmes. Cependant, une grande solidarité m'a été manifestée de la part de tous les collègues locaux ou résidents. »

« Durant cette période d'incertitude » ajoute Aurélie, « je me suis sentie totalement soutenue par le syndicat. Et quelques semaines plus tard m'était annoncé l'accord pour le renouvellement de détachement. »

Forte de cette première victoire, Aurélie espère qu'elle et ses collègues pourront

conserver leur statut de résident malgré les menaces du ministère, d'autant plus qu'ils sont installés en Espagne depuis de nombreuses années.

« Personnellement, je ne rentrerai pas en France car ma famille est ici » explique-t-elle. « De plus, mon mari est lui-même fonctionnaire de l'état espagnol. Il nous est impossible de trouver un compromis à moins de renoncer l'un ou l'autre à notre statut. Je pense que, même s'ils sont peu nombreux dans notre établissement, les résidents « protègent » l'école d'un éventuel déconventionnement. »



© SNUIPP-FSU

Catherine, agit pour les enseignants à l'étranger!

Catherine travaille au secteur Hors de France à Paris. Suite au refus de renouvellement de détachement sur son contrat de résident AEFE en Norvège, un collègue a contacté Catherine qui l'a guidé et soutenu dans sa procédure de recours gracieux. Témoignage.

« **L**orsque l'IA-DASEN lui a signifié que son avis restait défavorable après l'étude de son recours, explique Catherine, le collègue, adhérent au SNUipp Hors de France, nous a appelés à l'aide : une audience a alors été organisée auprès de l'IA-DASEN de son département de rattachement. Le collègue s'est déplacé de Norvège, je me suis rendue en Seine-Maritime pour former une délégation avec un membre de la section départementale et l'aider à défendre sa situation personnelle lors de cette audience ».

« Cette action conjointe a porté ses fruits », poursuit Catherine, « en amenant l'IA-DASEN à changer sa position et à prononcer un avis favorable pour son renouvellement. Le collègue a ainsi pu envisager plus sereinement l'avenir dans sa vie personnelle et professionnelle. Ce travail collaboratif au sein du SNUipp permet d'infléchir des décisions arbitraires du MENJ et montre l'importance de ne pas rester isolé à l'étranger pour faire valoir ses droits. »



Lydie:
«le ciel m'est
tombé sur
la tête!»

Originaire de Seine et Marne (77), Lydie vit à Caracas. Elle est enseignante dans un lycée conventionné où elle y exerce avec son mari depuis 2003. Ils ont une fille qui est née au Venezuela.

«**J**e suis partie à l'étranger pour vivre une nouvelle expérience professionnelle et travailler avec des élèves dont la langue d'apprentissage n'est pas la langue maternelle. Vivre aussi une expérience personnelle, humaine» se souvient Lydie. «Quand j'ai appris mon non-renouvellement de détachement par un mail de l'IA de Melun, j'ai cru que le ciel me tombait sur la tête! Panique.»

Lydie explique ensuite sa démarche. «Nous avons rapidement contacté le SNUipp, qui nous a aidé, soutenu et a joué un rôle essentiel. Le syndicat nous a informé que d'autres collègues vivaient la même situation et régulièrement il nous tenait au courant du nombre de recours acceptés, refusés et en attente. C'est d'ailleurs le SNUipp qui nous a en premier informés, moi et mon mari, qui était dans la même situation, que nos recours avaient été acceptés. Soulagement.»

«J'ai obtenu le renouvellement pour 3 ans, ajoute Lydie, mais j'imagine mon avenir professionnel avec beaucoup d'inquiétude à la lumière de ces événements. Les personnels résidents sont des piliers indispensables pour un enseignement français au Venezuela et incarnent la stabilité dont le lycée a besoin dans un contexte socio-économique préoccupant. Ils jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des personnels recrutés locaux de plus en plus difficiles à recruter ici compte tenu de la situation du pays.»

Établissements à l'étranger



© SNUIPP-FSU

Le Lycée Jean Mermoz à Buenos Aires.

L'homologation

Pour être reconnu par l'enseignement français, près de 520 établissements scolaires hors de France implantés dans 139 pays et scolarisant environ 370 000 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.

Ils sont également répertoriés sur le site de l'AEFE avec les mentions «gestion directe», «conventionné» ou encore «partenaires» quand ils sont privés et simplement homologués. 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

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 joue sur 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: 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 en-

seignants qui, parce qu'ils 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 à l'étranger et syndiquez-vous dès votre arrivée, au SNUipp-FSU.



L'équipe Hors de France du SNUipp-FSU.

© SNUIPP-FSU

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 des indemnités locales et statutaires, la possibilité d'exercer à temps partiel à l'AEFE ainsi que la prise en charge de tous les frais de scolarité.

Des différences existent encore avec la France comme le congé parental inaccessible ou l'inscription au CAFI-PEMF impossible pour les enseignants 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.

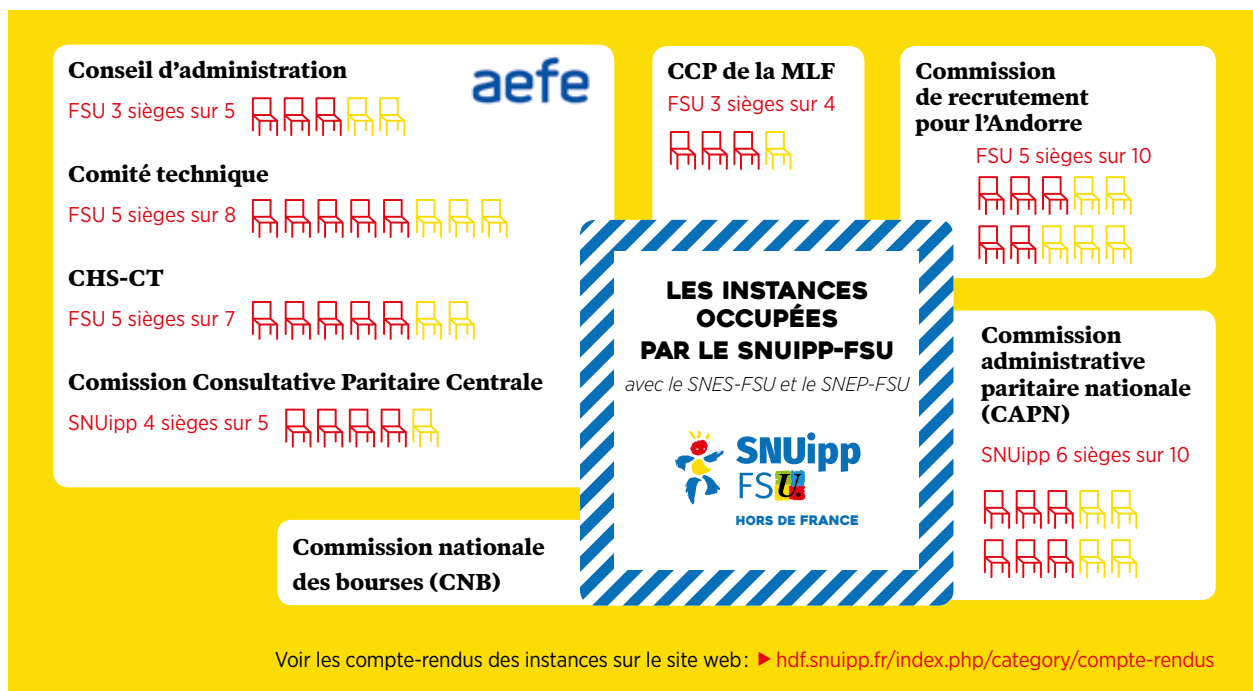
Pour qui envisage d'enseigner à l'étranger, le SNUipp-FSU HDF anime en France des réunions d'information avec les sections départementales. Les in-



formations sont également disponibles sur le site Internet, régulièrement mis à jour. Le HDF répond aux interrogations des enseignants et suit les dossiers de candidatures. Il participe aux instances de recrutement au MENJ, à l'AEFE et à la MLF.

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'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 militants de l'étranger de se retrouver pour s'informer et échanger.



Les commissions de recrutement

Une fois les dossiers de candidatures reçus dans chaque établissement une commission de recrutement se réunit afin de procéder à leur classement. Dans les établissements gérés par l'AEFE (EGD, conventionnés), les commissions paritaires locales se composent de la direction (proviseur et directeur) et des organisations syndicales. Le SNUipp-FSU siège en majorité dans ces commissions de recrutement. Un barème local est mis en place par la commission et les dossiers sont classés selon les priorités de l'Agence :

1 ► les titulaires non-résidents (TNR) : titulaires de la fonction publique française, employés 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 lauréats de concours et titularisés en France (lorsqu'ils remplissent les conditions exigées par leur administration d'origine pour bénéficier d'un détachement).

3 ► les conjoints (mariés ou pacsés) d'expatriés (y compris ceux nouvellement nommés) de l'AEFE ou du ministère en charge des affaires étrangères, de résidents et de recrutés locaux des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés).

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 de résident, de droit local ou d'expatrié. Les situations administratives sont différentes et les conditions de rémunération très inégales.

Les expatriés

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 d'expatriés sont embauchés chaque année au terme d'un long processus de recrutement assez exigeant (dossier, entretien). Le recrutement des expatriés 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

Directeur

Le rôle et les missions du directeur à l'étranger sont beaucoup plus complexes que dans les écoles françaises. Il doit recruter et accompagner des personnels non titulaires et travailler avec les comités de gestion. Il gère des budgets,

s'occupe de l'organisation pédagogique et de la mise en place des projets. Son positionnement est particulier car, au sein de l'équipe d'encadrement, il 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 expatriés

Les personnels expatriés sont détachés auprès de l'AEFE.

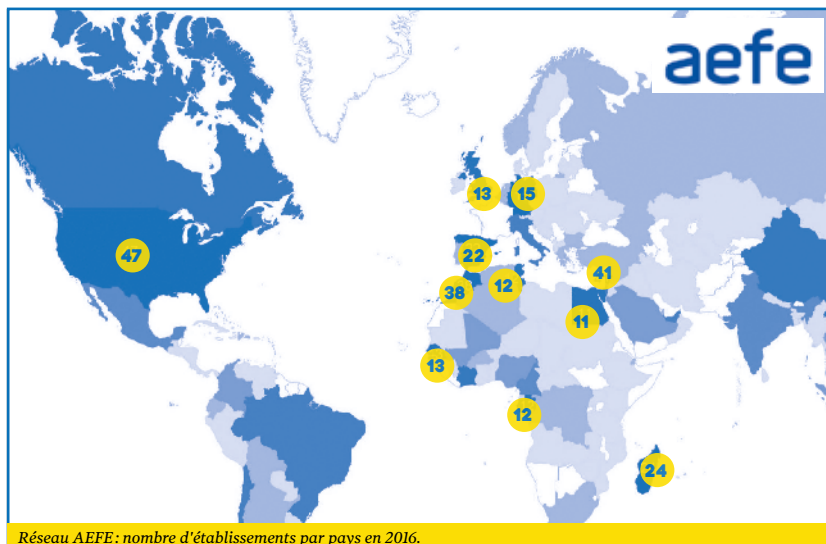
Leur traitement indiciaire brut est le même que celui de Paris, sans l'indemnité de résidence. Ils peuvent prétendre à une indemnité d'expatriation, variable selon les pays mais très substantielle. Ils peuvent aussi percevoir des majorations familiales pour les enfants à charge en lieu et place des prestations familiales servies en France. Ils touchent l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) et une indemnité de fonction particulière, pour les enseignants spécialisés.

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.

Les résidents

Les 2000 supports de résidents sont destinés principalement aux fonctions d'adjoints. Il existe aussi quelques postes de directeurs ou d'enseignants spécialisés. Ils sont attribués prioritairement sur des critères de résidence dans le pays et de rapprochement de



Réseau AEFE : nombre d'établissements par pays en 2016.

conjoint. Ils deviennent de plus en plus difficiles à obtenir.

Rémunération des résidents

Les résidents sont détachés auprès de l'AEFE.

Leur traitement indiciaire brut est celui de Paris, sans l'indemnité de résidence. Ils bénéficient d'une Indemnité Spécifique de Vie Locale (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) et l'indemnité de fonction particulière pour les enseignants spécialisés.

Les frais de voyage et de déménagement sont à la charge des agents.

Le recrutement des résidents 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, Ethiopie, Gabon, Gambie, Grèce, Italie, Japon, Liban, Madagascar, Maroc, Maurice (île), Portugal, République Démocratique du Congo (RDC), Royaume-Uni, Sénégal, 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/partir-enseigner-hors-de-france/a-laefe/recrutement-des-residents



Délégation de la « section » SNUipp Allemagne lors des mobilisations à Strasbourg.

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

Pour postuler, il faut avoir exercé deux ans en France après la titularisation.

N'hésitez pas à contacter le SNUipp-FSU HDF pour obtenir l'adresse de nos correspondants locaux pour le suivi des dossiers en CCPL 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. Le 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 AEFÉ



Fabien, *candidat pour un poste expatrié*

« J'ai passé le concours
PE il y a 16 ans

dans les Yvelines, département où j'exerce toujours. Cela a toujours été pour moi un projet de partir exercer à l'étranger. Pour allier ce projet à un projet familial, j'ai vérifié sa faisabilité pour deux enseignants car mon épouse est aussi PE. La meilleure façon de garantir mon évolution professionnelle en partant à l'étranger était pour moi de me tourner vers la direction d'école. Au fil du chemin j'ai compris qu'il fallait avoir des compétences complémentaires, maître formateur, expérience de directeur 9 classes, maîtrise de la langue, travail en projets. Depuis ma titularisation je candidate, souligne Fabien. Je me suis arrêté

durant 7 ans pour me consacrer à mes enfants et 5 ans pour un engagement moral avec ma commune. Lors de mon premier entretien, je n'étais pas assez préparé et je manquais de cohérence dans le choix de mes vœux. » Puis Fabien a à nouveau tenté sa chance pour finalement être recruté

à la rentrée 2019. « Des vœux plus cohérents, une prise d'information et le soutien du SNUipp » ont permis à Fabien d'obtenir son recrutement. « Mais surtout, ajoute-t-il, multiplier les expériences professionnelles et ne jamais renoncer sont des conseils que je donnerais ».

SUPPRESSIONS DE POSTES D'EXPATRIÉS ET DE RÉSIDENTS

Ces dernières années, pour des raisons budgétaires, l'AEFE procède à des suppressions de postes d'expatriés et de résidents. 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 !



TÉMOIGNAGE

Commission Paritaire en CCPL



Aurélie,
commissaire
paritaire
à la CCPL
Espagne

Aurélie siège en tant que commissaire paritaire en CCPL en Espagne depuis 9 ans pour le SNUipp-FSU.

Peux-tu expliquer quel est ton rôle en CCPL ?

Il y a d'abord tout le travail de préparation de la commission. Pour le recrutement sur les postes de résidents, on étudie chaque dossier des « vrais » résidents et on comptabilise le nombre de points de chaque candidat en fonction du barème établi à partir des instructions de l'AEFE. Pour le barème Espagne, on a essayé de prendre en compte les spécificités de notre réseau, mais on aurait pu encore l'améliorer (il n'est plus d'actualité avec le PPCR).

Pour la CCPL concernant le recrutement des postes en local en EGD, la préparation des dossiers est d'autant plus complexe qu'il n'y a pas de barème établi. On essaye d'établir entre nous des critères objectifs, de prendre en compte les diplômes, l'ancienneté dans l'établissement. En commission, il faut ensuite argumenter face aux représentants de l'administration pour défendre notre classement, en respectant une certaine cohérence par rapport aux années précédentes et en étant le plus équitable possible.

Après la commission, il faut contacter les collègues pour les informer de leur classement ou non, et répondre ensuite aux collègues qui demandent les raisons de leur classement...

L'avantage de siéger pendant plusieurs années est d'avoir une mémoire des classements, des situations des collègues et de leur dossier. Plus le nombre de postes de résidents diminue, plus la prise en compte de nos classements et de nos avis par l'administration diminue. La situation est devenue tendue dans les établissements et cela se reflète très bien en CCPL. En résumé, la préparation des dossiers est essentielle, il faut y passer beaucoup de temps, bien comprendre les situations. Et regarder les classements des années précédentes, en gardant des traces de ses préparations, contacter les collègues aussi quand on ne comprend pas quelque chose au dossier. Et prendre du recul quand la CCPL est passée, parce que c'est souvent éprouvant !



Manifestation des personnels devant le Lycée Français de Madrid.

Comment expliques-tu les résultats des CCPL de recrutement aux candidats ?

C'est assez délicat, car par obligation de discrétion, nous ne pouvons pas rendre compte de la teneur des débats, ni parler des autres candidats, quand les collègues voudraient savoir qui est classé devant eux et pourquoi. Il y a deux ans, nous avons organisé au lycée de Madrid, une réunion destinée aux nombreux candidats dans l'établissement, pour expliquer le déroulement d'une CCPL, et cela m'a paru très intéressant.

Quel regard portes-tu sur la diminution du nombre de postes de résidents sur lesquels les candidats peuvent postuler en Espagne ?

C'est terrible comme la situation s'est dégradée en si peu de temps, à quelle vitesse les postes de résident ont disparu. Quand je suis arrivée en Espagne, la « condition » de TNR au-delà d'un an paraissait inacceptable. Les collègues titulaires se réjouissent presque maintenant d'avoir un contrat à l'année. C'est aberrant ! Et la limite de temps des nouveaux contrats de résident ne fait que dégrader un peu plus nos conditions de travail...

TÉMOIGNAGE

Réintégration en France



© SNUIPP-FSU

Claire: d'Allemagne en Tunisie

« J'ai postulé sur un poste expatrié de direction d'école. J'étais déjà partie enseigner en Allemagne dans le cadre des échanges de maîtres du premier degré, pendant deux ans au début de ma carrière. J'avais envie de repartir vivre à l'étranger, en famille, cette fois. Le dossier ne m'a pas paru compliqué à renseigner, ni la saisie en ligne. L'entretien est un peu plus complexe à aborder, surtout quand on n'a pas l'habitude d'en passer et que l'on ne connaît pas l'AEFE ».

« J'ai obtenu un poste de direction d'école de 12 classes, implantées sur deux sites, en Tunisie. J'étais complètement déchargée d'enseignement. Mon conjoint enseignant, n'a pas obtenu de poste de résident, mais a pu obtenir un poste en contrat local. Mes deux enfants étaient âgés de 2 ans et 4 ans au moment du départ. On s'est rendu sur place une semaine début juillet pour régler les questions de logement, de crèche...

Je suis restée 4 ans sur ce poste, de 2009 à 2013, dans un contexte politique particulier lors du « Printemps arabe ».

Cette mission de direction d'école était bien différente de celles que Claire avait connues jusqu'à ce départ. Au point de vue administratif du fait de la distance géographique avec le chef d'établissement, il lui a fallu réaliser les inscriptions des élèves, les encaissements, les relances, les projets de maintenance des bâtiments, les achats d'équipements... Au niveau des ressources humaines, elle a dû gérer les remplacements, recruter des personnels, animer ou organiser des temps de formation... Au niveau de la représentation de la France, Claire a été amenée à rechercher un terrain pour reconstruire l'école et le collège, à participer aux commissions des bourses scolaires, aux réunions avec les consuls, l'ambassadeur, à organiser l'accueil lors de déplacements diplomatiques...

Claire insiste sur les différences qu'elle a mesurées du point de vue des relations professionnelles. « La relation avec le chef d'établissement, c'est à dire, le proviseur du lycée est primordiale à l'étranger. Il faut à la fois pouvoir le conseiller, notamment sur les questions relevant du premier degré, être loyal, mettre en place les décisions prises, même celles qui pourraient être

mal accueillies comme les fermetures de classe et les suppressions de poste. Il faut être autonome et savoir gérer seul la plupart des situations tendues avec les personnels ou avec les parents d'élèves ». Et d'ajouter : « une partie importante de la mission de directeur d'école à l'étranger est la gestion des ressources humaines, qui est beaucoup plus que de l'animation pédagogique comme en France. Les structures scolaires étant plus grandes, les personnels y sont plus nombreux, avec des statuts et des fonctions différents : secrétaire, infirmière, factotum, bibliothécaire, agents de service, aide-maternelles, animateurs, enseignants de la langue du pays d'accueil, enseignants de FLSco... Il faut donc gérer le recrutement, les absences, les remplacements, l'accueil des nouveaux, les accompagner ou les conseiller si nécessaire, partager les missions et les espaces entre les différents personnels, œuvrer pour que l'école soit un lieu convivial pour l'ensemble du personnel aussi... Il faut se rendre très disponible, savoir être à l'écoute, savoir anticiper, être organisé et ne pas compter ses heures ».

Ces missions à l'étranger ont vraiment permis à Claire de développer de nouvelles compétences : savoir diagnostiquer, dialoguer, communiquer, impulser, convaincre, évaluer, conseiller, pour mieux animer une équipe et mieux accompagner les différents personnels.

À son retour en France, Claire a obtenu un poste d'enseignant à titre définitif. Elle n'a pas souhaité demander une direction d'école. « Comme je m'y attendais » poursuit-elle « l'Éducation Nationale n'a pas mis à profit ces expériences. J'ai pourtant contacté l'IEN adjointe à la DASEN de mon département, qui m'a conseillée de m'inscrire au CAFIPEMF. Ce que j'ai fait. J'ai rédigé un rapport d'activités comme demandé et j'ai pu constater lors de l'entretien avec le jury que la richesse de mon parcours professionnel et certaines compétences que j'ai pu développer lors de ces deux missions à l'AEFE n'ont malheureusement pas semblé intéresser les membres du jury. Cependant, si l'on est intéressé par l'une de ces fonctions, il est envisageable de passer le concours de personnel de direction ou d'inspecteur du premier degré, car un bon nombre des missions exercées en tant que directeur d'école à l'étranger sont similaires à ces deux fonctions. »

PLUS DE 54 000 ADHÉRENTES
ET ADHÉRENTS



VOUS NOUS SUIVEZ ?

adherer.snuipp.fr

— 1^{ER} SYNDICAT DES ÉCOLES —



SNUipp
FSU

DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

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 une cinquantaine d'établissements pour lesquels travaillent plus de 500 détachés dont un peu plus de la moitié dans le premier degré.

Les écoles d'entreprises

► 18 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)

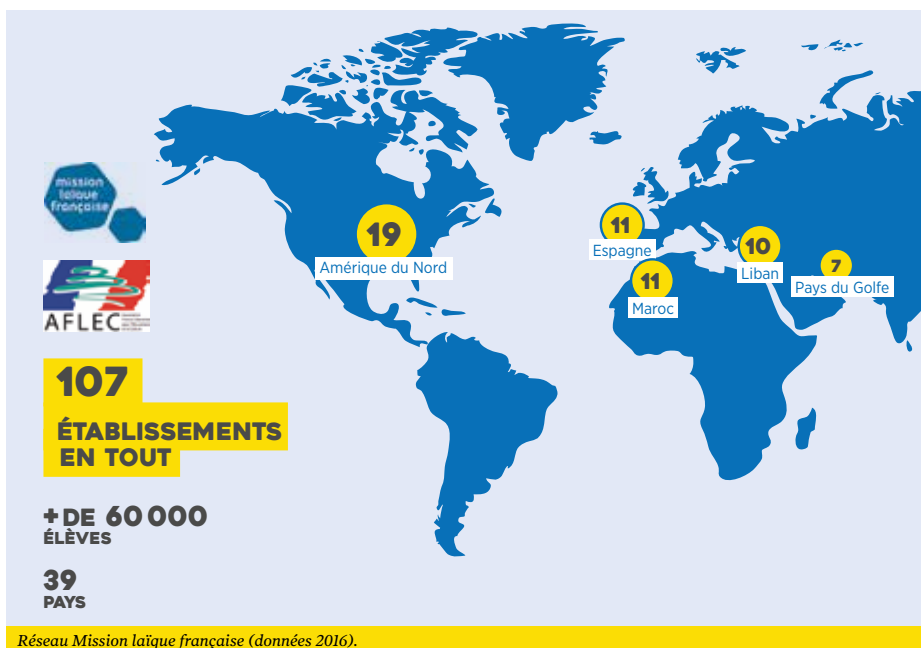
► 34 établissements

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.



Le Lycée Massignon de Casablanca au Maroc.

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 (17€ en 2018-2019).

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'établisse-

ments, 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

Les établissements

«partenaires», hors réseau MLF

► 64 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 8 établissements au Liban et au Moyen-Orient. 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 international Jean Charcot de El Jadida 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 295 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'Etranger. 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 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'école bilingue de La Nouvelle-Orléans.

© SNUIPP-FSU

L'embauche se fait aux conditions fixées par un contrat de droit 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

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 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).

☐ Fiscalité

le salaire annoncé est en général 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

© HELLOQUENCE/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 avan-

cées (employeur ne versant plus ses cotisations 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.eursc.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 MENJ 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 MENJ 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 suite à un groupe de travail qui se tient en avril-mai au MENJ et où siège le SNUipp Hors de France. Une note de service cadrant ce recrutement est publiée annuellement en décembre.



© SNUipp-FSU

L'Université de Galatasaray en Turquie (MICEL).

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.

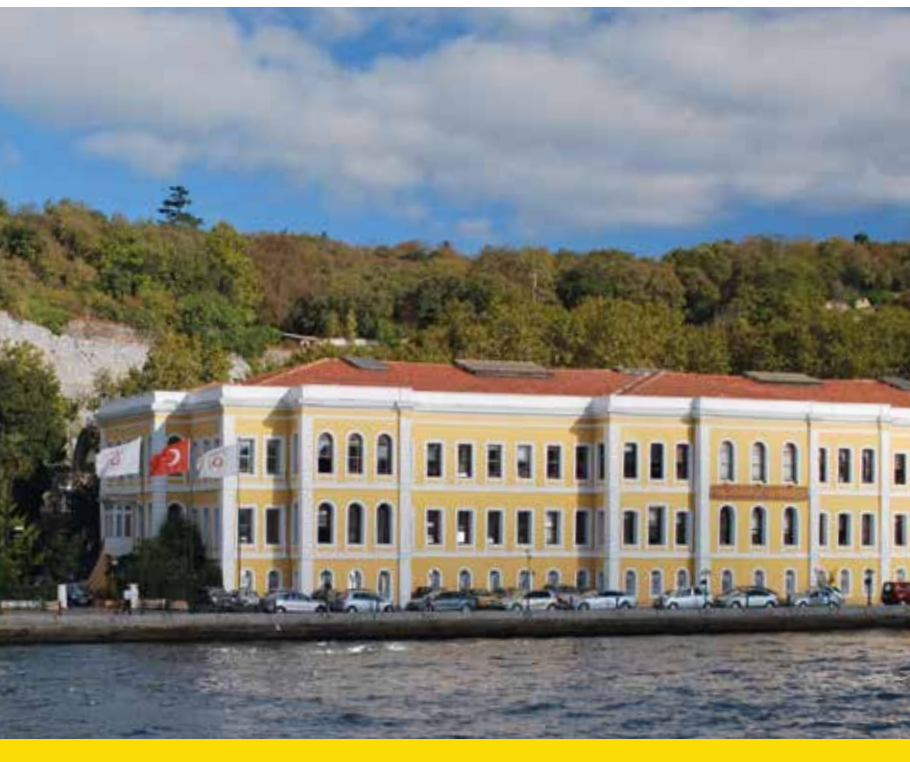
► *À chaque étape de votre projet, n'hésitez pas à prendre contact avec le SNUipp-HDF*

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*



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 novembre. 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 avril/mai 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^{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. 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

Échanges

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 téléchargent sur www.eduscol.education.fr rubrique Formation des enseignants, sous-rubrique Formation continue.*

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.

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



Le Collège Stanislas à Québec.

Le programme CODOFIL

Ce programme est piloté par le Conseil pour le développement du français en Louisiane (CODOFIL) et le département de l'Education 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 enseignants 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 octobre et vademecum sur www.ciepf.fr*

Jules Verne, CIEP, 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.

► Consulter la page dédiée
www.education.gouv.fr

Formations linguistiques

Le CIEP, Centre International d'Études Pédagogiques, 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.

► www.ciep.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-Barthélemy, 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
Les postes disponibles concernent les PEGC et les Professeurs des écoles spécialisés (maîtres formateurs, et enseignants de l'ASH titulaires du CAPSAIS/CAEI, 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 fin mai.

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.



L'école de Faaité en Polynésie.

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, DOM 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 55 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.

Fiscalité

Dans la plupart des pays, un agent recruté par 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 se compose :

- ▶ du traitement brut,
- ▶ de l'équivalent de l'Indemnité de résidence versée en France (au taux Paris :

3 % du traitement brut) en lieu et place de l'ISVL,

- ▶ 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 (pensions civiles, sécurité sociale, CSG non imposable...)

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 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 (avec mise à jour des points d'ancienneté). L'appréciation attribuée par l'IA DASEN est unique 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 du résultat de la CAPD.

Classe exceptionnelle

Pour le premier vivier (fonctions spécifiques à partir du 3^e échelon de la hors classe), fournir la fiche de candidature i-prof, 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 (à partir du 6^e 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 septembre 2018, cette règle a été étendue aux contrats suivants puisque « tout contrat signé, y compris lors d'un

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 MENJ 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 MENJ à la MLF, qui transmet aux chefs d'établissements. Les RDV de carrière



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 contrats de résident 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 bénéfice 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 expatriés 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.

La rémunération

Les résidents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement et de l'ISVL 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 MENJ 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 MENJ, il est vivement recommandé de surveiller sa situation individuelle sur iPro.

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, au cours des CAPD.

Informations administratives

Indemnités locales

Les résidents AEFE perçoivent une indemnité spécifique de vie locale (ISVL) en vertu du décret 2002-22 du 4 janvier 2002. 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 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 représente au moins 15% de l'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

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 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 interdépartemen-



© LECL-LISBONNE.U

Le Lycée Charles Lepierre à Lisbonne.

tales 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 résidents 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.

Pour décrypter les acronymes

CPAIEN

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

MLF

Mission Laïque Française

DGRH

Direction Générale des
Ressources Humaines

GT

Groupe de Travail

AEFE

Agence pour l'Enseignement
Français à l'Étranger

COM

Collectivités d'Outre-Mer

MEAE

Ministère de l'Europe
et des Affaires Étrangères

COCAC

Conseiller de Coopération
et d'Action Culturelle

MICEL

Mission de Coopération
Éducative et Linguistique

CCPL

Commission Consultative
Paritaire Locale

CCPC

Commission Consultative
Paritaire Centrale

CT

Comité Technique

EFE

Enseignement Français
de l'Étranger

EMFE

Enseignant Maître Formateur
en Établissement

CAPD

Commission Administrative
Paritaire Départementale

DASEN

Directeur Administratif
des Services de l'Éducation
Nationale

IA-DASEN

Inspecteur d'Académie
Directeur Administratif
des Services de l'Éducation
Nationale

FLE

Français Langue Étrangère

EPR

Établissement en Pleine
Responsabilité

IA

Inspection Académique

DSDEN

Direction des Services
Départementaux
de l'Éducation Nationale

DPI

Droits de Première Inscription

DAREIC

Délégation Académique
aux Relations Européennes
et Internationales
et à la Coopération

OFAJ

Office Franco-Allemand
pour la Jeunesse

DGESCO

Direction Générale de
l'Enseignement Scolaire

ISVL

Indemnité Spécifique
de Vie Locale

CCP

Commission Consultative
Paritaire

CODOFIL

Conseil pour
le Développement
du Français en Louisiane

OSUI

Office Scolaire et
Universitaire International

PPCR

Parcours Professionnels,
Carrières et Rémunérations

PDL

Personnel de Droit Local

EGD

Établissement en Gestion
Directe

DOM

Département d'Outre-Mer

CIEP

Centre International
d'Études Pédagogiques

SCAC

Service de Coopération
et d'Action Culturelle

MENJ

Ministère de l'Éducation
Nationale et de la Jeunesse

EAF

Établissement à Autonomie
Financière



Contact secteur Hors de France

☎ +33 1 40 79 50 70

✉ hdf@snuipp.fr

🌐 hdf.snuipp.fr

📘 www.facebook.com/SNUippHdF

🐦 twitter.com/SnuippHdf

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