

Partir enseigner hors de France et dans les COM

2024
2025

GUIDE

Version mise à jour
en juin 2024

**Hors
de France**



Sommaire

PAGE 3

Du rêve à la réalité

PAGE 4

Calendrier du recrutement

PAGE 5

Positions administratives

PAGE 6

**Les établissements français
à l'étranger**

PAGES 7-8

La FSU-SNUipp à l'étranger

PAGES 9-10

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

PAGE 11

Le recrutement

PAGE 12

**Commission paritaire:
une victoire de la FSU!**

PAGE 13-14

TÉMOIGNAGES

PAGE 15

Retour sur les crises dans le réseau

PAGES 16-17

La Mission laïque française

PAGES 18-19

Les établissements partenaires

PAGES 20-21

**Écoles européennes
et autres possibilités**

PAGE 22

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

PAGE 23

**Jules Verne, formations linguistiques (FEI),
Collectivités d'Outre-mer**

PAGES 24 À 26

Informations administratives

PAGE 27

Pour décrypter les acronymes

Contact secteur Hors de France

 +33 1 40 79 50 70

 hdf@snuipp.fr

 hdf.snuipp.fr

 www.facebook.com/SNUippHdf

 www.x.com/SnuippHdf

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





Du rêve à la réalité

Lycée français Antoine et Consuelo de Saint-Exupéry (San Salvador)

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

Bien mûrir son projet

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

Des possibilités...

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

...dans un contexte politique incertain

L'enseignement français à l'étranger (EFE) est en pleine mutation depuis quelques années et son avenir reste incertain face aux choix politiques et aux décisions gouvernementales. La pénurie de personnels au Ministère de l'Education Nationale rend les départs vers l'étranger plus difficiles. Dans ce contexte, la FSU-SNUipp «Hors De France» défend et fait respecter les droits des personnels et agit pour le développement d'un véritable service public d'éducation à l'étranger. Par ailleurs, elle 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 sont soumis à des crises politiques ou sécuritaires (Pays du Sahel, Niger, Haïti, Ramallah, Ukraine...) auxquelles s'ajoutent les effets de la crise économique actuelle qui a des conséquences sur la vie quotidienne des personnels exerçant à l'étranger.

Calendrier indicatif des opérations de recrutement

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

Note de service publiée au bulletin officiel (BO)

► septembre

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

Personnels enseignants, d'éducation et administratif

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

► à partir de décembre

Saisie des candidatures et envoi des dossiers

► janvier - février

Commission Consultative Paritaire locale (CCPL)

► fin février, début mars

Personnels d'encadrement, formateurs

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

► septembre

Sélection des candidatures et entretiens

► janvier

Commission Consultative Paritaire Centrale (CCPC)

► février

Mission Laïque Française (MLF)

Dossier en ligne sur le site de la MLF

► Dès septembre

Vœux et recrutement

► Tout au long de l'année en fonction des besoins

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

SEFFECSA (écoles françaises en Allemagne)

Publication des postes

► Dès septembre

Andorre

Voir note de service publiée au BO

► décembre



Le Lycée français Gustave Eiffel de Maputo (Mozambique).

© DR

Monaco

Dossier à envoyer

► de juin à octobre

Échanges et actions de formation à l'étranger

Voir note de service publiée au BO

► juillet

Départements et Régions Outre-mer (DROM)

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

* Tous les sigles utilisés dans le guide sont décryptés en page 27

ATTENTION

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

Positions administratives

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

Le détachement

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

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

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

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

La disponibilité

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

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

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

La mise à disposition

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

EN SAVOIR PLUS

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



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

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

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

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

Le détachement est lié au contrat, il n'est pas de droit. Le MENJ, après avis de l'IA-DASEN du département d'origine, peut le refuser. Les avis défavorables des IA-DASEN des départements

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

LA FSU-SNUIPP DÉFEND LES DROITS DES PERSONNELS

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

La FSU-SNUipp représente le lien avec la profession, en France, comme à l'étranger. Elle participe aux instances locales (Conseil d'établissement, Commission consultative paritaire locale, CHSCT...) et centrales (CA, GSA, F3SCT, CCP, ...). Elle informe les enseignant-es des procédures de recrutement. L'accès à l'information est primordial.

Face à une administration souvent plus autoritaire qu'en France, la FSU-SNUipp vous permet de ne pas rester seul-e, dans des situations où les spécificités locales sont extrêmement variées. L'action syndicale à l'étranger est possible et parfois indispensable pour améliorer la situation des personnels. Comme en France, les enseignant-es de l'étranger peuvent se mobiliser pour défendre leurs droits, à l'appel des organisations syndicales.

Cela a été le cas sur la question des renouvellements de détachement par des actions massives, qui ont montré la capacité de mobilisation des enseignant-es de l'étranger et 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-e enseignant-e averti-e en vaut deux, n'hésitez pas à contacter et à rejoindre la FSU-SNUipp.



Le Lycée français de Valence (Espagne)

Établissements français à l'étranger

L'homologation

Pour être reconnu par l'enseignement français, près de 580 établissements scolaires hors de France implantés dans 139 pays et scolarisant environ 392 000 élèves font l'objet d'une procédure d'homologation leur imposant l'ouverture aux enfants français, la préparation aux mêmes diplômes qu'en France, le respect des programmes (sous réserve d'adaptations locales), des objectifs pédagogiques et des règles applicables en France aux établissements de l'enseignement public. Cette homologation peut porter sur la totalité ou une partie des niveaux de classe.

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

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

Tous les établissements homologués sont répertoriés sur le site de l'AEFE avec les mentions « gestion directe », « conventionnés » ou encore « partenaires ». Près de 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 certaine dépendent de la Mission Laïque Française.

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

EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur les établissements homologués

► <https://bit.ly/3N9Ujm>

Fonctionnement spécifique des établissements français de l'étranger

Les établissements français de l'étranger regroupent généralement premier et second degrés et scolarisent les élèves de la PS à la terminale, d'où l'appellation de « lycée français de... ». L'implantation de ces écoles dans des pays étrangers impose souvent des adaptations locales : programmes, enseignement des langues, co-enseignement, calendrier scolaire, emploi du temps... La scolarité y est payante, ce qui influence les relations avec les familles. Les frais d'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 : les enseignant-es, y compris du premier degré, ont comme supérieur-e direct-e le

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

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

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

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

La FSU-SNUipp à l'étranger

La FSU-SNUipp présente et active dans tout le réseau

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

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

Comme en France, la FSU-SNUipp est le syndicat majoritaire du premier degré à l'étranger. Elle regroupe des enseignant-es qui, parce qu'ils et elles font le même métier et ont les mêmes préoccupations professionnelles, travaillent à transformer l'école, à améliorer partout les conditions d'enseignement et d'apprentissage, font des propositions et agissent pour les faire aboutir, œuvrent à défendre la profession si nécessaire.

Mais se syndiquer, c'est aussi défendre des valeurs : la laïcité, la réussite et l'émancipation de tous les élèves, la solidarité... À l'étranger, l'éloignement, 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 dans l'isolement à l'étranger et syndiquez-vous dès votre arrivée à la FSU-SNUipp Hors de France.

EN SAVOIR PLUS

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



Des mobilisations pour faire avancer les droits à l'étranger

La FSU-SNUipp porte, depuis longtemps, des revendications pour les PE à l'étranger. La mobilisation de ces personnels, avec la FSU-SNUipp, a permis d'obtenir ces dernières années l'indemnité d'équipement informatique, la possibilité d'exercer à temps partiel à l'AEFE, la prise en charge des frais



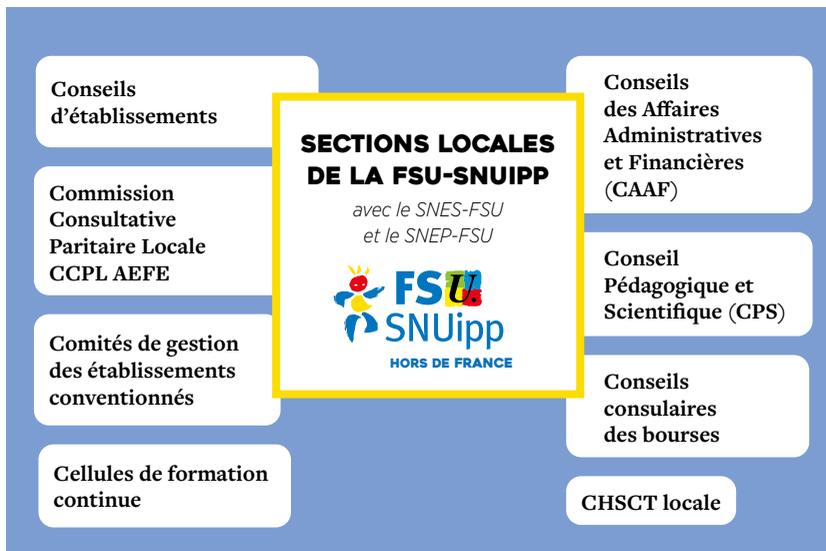
L'équipe nationale HDF FSU-SNUipp : Pierre, Isabelle, Clémence, Alexandra, Christine.

de quarantaine, ainsi que celle de tous les frais de mobilité pour les nouveaux recrutés et le maintien des prérogatives de recrutement des commissions paritaires locales. Des différences existent encore avec la France comme le congé parental inaccessible, le temps partiel thérapeutique, le congé longue maladie ou l'inscription au CAFIPEMF impossibles pour les enseignant-es à l'étranger.

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

Le Hors de France (HDF)

La FSU-SNUipp Hors de France (HDF) est basée à Paris, dans les locaux du siège national de la FSU-SNUipp. Elle se compose d'enseignant-es déchargés en poste en France ou à l'étranger. Pour qui envisage d'enseigner à l'étranger, la FSU-SNUipp HDF anime en France des réunions d'information avec les sections départementales. Les informations sont également disponibles sur le site Internet (► hdf.snuipp.fr), régulièrement mis à jour. Le HDF répond aux interrogations des enseignant-es et suit les dossiers de candidatures. Il participe aux groupes de travail de recrutement à l'AEFE. Chaque année, un webinaire « Partir enseigner à l'étranger » est organisé au premier trimestre.



Pour ceux et celles déjà en poste à l'étranger, le HDF apporte son soutien et son expertise lors des réunions d'information syndicale organisées par les correspondantes et correspondants locaux de la FSU-SNUipp. Il informe ses syndiqué-es sur l'actualité de l'EFE par des lettres électroniques fréquentes et par la mise à jour du site Internet. Des

stages de formation syndicale sont également proposés aux personnes souhaitant s'investir au sein des sections locales. Par ailleurs, un webinaire est organisé chaque printemps sur des thématiques pédagogiques spécifiques. Le stage d'été organisé à Paris fin août permet aux militant-es de l'étranger de se retrouver pour s'informer et échanger.

EN SAVOIR PLUS

► L'édition 2023 du webinaire « Partir enseigner à l'étranger » est disponible sur la chaîne youtube de la FSU-SNUipp : <https://snu2.fr/45qUjld>

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

Conseil d'administration (CA)

FSU 3 sièges sur 5 

aefe

Comité social d'administration (CSA)

FSU 6 sièges sur 10 

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

FSU 6 sièges sur 10 

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

FSU 3 sièges sur 5 

SECTIONS LOCALES DE LA FSU-SNUIPP

avec le SNES-FSU et le SNEP-FSU



Mission Laïque Française (MLF)

FSU 3 sièges sur 4



Commission de recrutement pour l'Andorre

FSU 5 sièges sur 10



Commission nationale des bourses (CNB)

Représentation de la FSU-SNUipp



Lycée français de Tananarive (Madagascar)

LE DROIT SYNDICAL À L'ÉTRANGER

À l'AEFE, le droit de grève et le droit à l'information syndicale sont reconnus et des élections professionnelles y sont organisées. La FSU-SNUipp continue d'agir pour faire respecter ces droits. À la MLF, ces droits et la représentation des personnels sont régulièrement remis en cause. Dans les établissements partenaires, c'est le droit syndical local qui s'applique. Si la FSU-SNUipp peut intervenir puisqu'il s'agit d'établissements homologués, les droits des personnels sont limités voire bafoués. L'ensemble des agent-es de l'État en poste à l'étranger doit respecter le droit local et la non-ingérence dans les affaires du pays d'accueil.

► À l'étranger, pour sortir de l'isolement, syndiquez-vous !

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

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

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

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

Les personnels d'encadrement ou de formation

Il y a environ 200 postes dans le premier degré, de directeur et directrice d'école, de conseillères et conseillers pédagogiques auprès d'un IEN (CPAIEN) et d'enseignant-es maîtres formateurs ou maîtresses formatrices en établissement (EMFE). Une cinquantaine de ces personnels sont embauchés chaque année au terme d'un long processus de recrutement exigeant (dossier, entretien). Leur recrutement est géré directement par l'AEFE.

EN SAVOIR PLUS

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

Direction d'école

Le rôle et les missions liées à la direction d'école à l'étranger sont beaucoup plus complexes que dans les écoles

françaises : recruter et accompagner des personnels de droit local et travailler avec les comités de gestion, gérer des budgets, s'occuper de l'organisation pédagogique et de la mise en place des projets. Avec un positionnement particulier car, au sein de l'équipe d'encadrement, le directeur ou la directrice est sous la responsabilité d'un chef ou d'une cheffe d'établissement, et en relation avec le service culturel de l'Ambassade.

CPAIEN

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

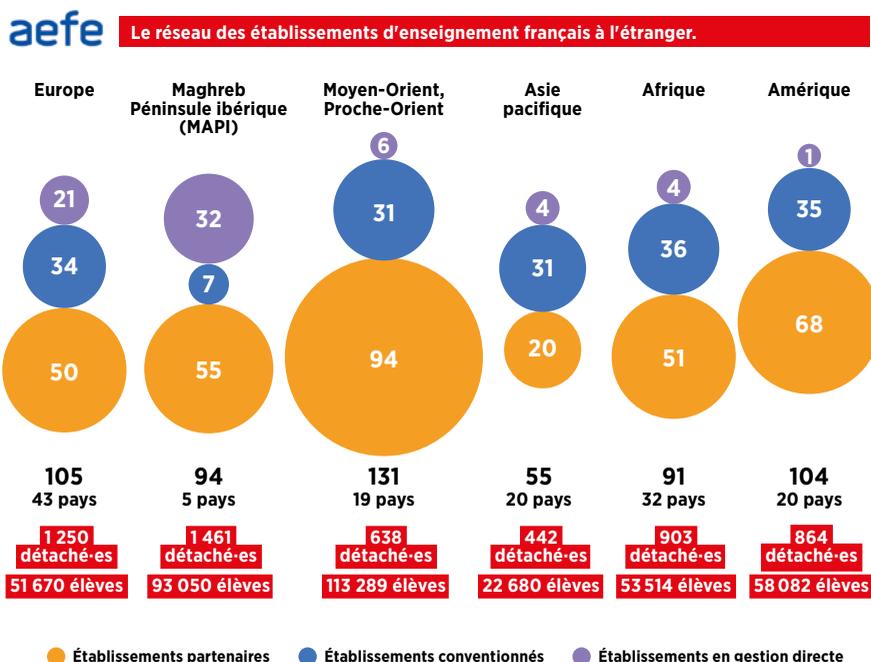
charge du suivi de l'homologation des établissements.

EMFE

Les EMF (Enseignant maître formateur ou Enseignante maîtresse formatrice) en Établissement, avec une décharge partielle d'enseignement, interviennent dans la formation, en particulier celle des personnels recrutés localement, sur un ou plusieurs établissements d'un même pays. Ils ou elles accompagnent la mise en place des programmes et des projets d'établissements, notamment sur l'enseignement des langues.

Rémunération des personnels d'encadrement et de formation

Les personnels d'encadrement sont rémunérés par l'AEFE. Leur rémunération se compose de leur traitement indiciaire, de l'ISAE et de la prime informatique. Ils ou elles bénéficient d'une indemnité géographique et de fonctions spéci-



riques (ex. indemnité d'expatriation), variable selon les pays, très substantielle. Le cas échéant, des majorations familiales pour enfant à charge peuvent être perçues. Les agent-es résidant dans les pays de l'UE peuvent toucher les allocations familiales : il est nécessaire de s'inscrire à la CAF de Nantes pour pouvoir les percevoir. Les frais de changement de résidence sont pris en charge : voyage pour l'agent.e et sa famille et indemnité de déménagement. De plus, le droit à un billet aller-retour périodique pour la France est accordé (tous les ans, deux ans ou trois ans selon les pays).

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

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

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

Ces personnels sont rémunérés par l'AEFE. Leur rémunération se compose de leur traitement indiciaire, de l'ISAE et de la prime informatique. Ils ou elles bénéficient de l'Indemnité compensatrice de conditions de vie locale (ICCVL) qui varie selon le pays voire la ville et est réactualisée tous les 3 mois. Le cas échéant, un Avantage Familial pour enfant à charge peut être perçu, normalement au moins égal au montant des frais de scolarité (la FSU lutte pour que ce soit effectivement le cas en euros nets et pour inclure des prestations familiales). Les agent-es résidant dans les pays de l'UE peuvent toucher les allocations familiales : il est nécessaire de s'inscrire à la CAF de Nantes pour pouvoir les percevoir. Les frais de changement de résidence sont pris en charge : voyage pour l'agent et sa famille et indemnité de déménagement. De plus, le droit à un billet aller-retour



Lycée français d'Ottawa (Canada)

périodique pour la France est accordé (tous les ans, deux ans ou trois ans selon les pays).

EN SAVOIR PLUS

Procédures, documents et calendriers
AEFE ► bit.ly/3OOLwTy

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

Les personnels de droit local (PDL)

Les postes de recrutés et recrutées locaux sont de plus en plus nombreux. Ils sont proposés à des titulaires de l'Éducation nationale, à des enseignant-es du système éducatif local ou à des candidat-es sans formation initiale.

Les personnels en contrat local sont rémunérés sur le budget des établissements. Tout titulaire en contrat local dans le réseau AEFE ne peut être en détachement, il ou elle 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 ou de la cheffe 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 attentivement les conditions contractuelles. Dans les établissements en gestion directe (EGD), les candidatures sur des postes en recrutement local sont examinées en CCPL. Les profils de postes, les barèmes et les critères sont établis localement. Dans les écoles et lycées conventionnés, c'est le chef ou la cheffe d'établissement qui recrute, après consultation d'une commission interne dans le meilleur des cas.

ATTENTION

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

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

Le recrutement

Grâce au recours déposé auprès du Conseil d'État par la FSU en août 2022, les prérogatives de recrutement des CCPL ont été maintenues suite à la réécriture du décret 2002-22.

Une fois les dossiers de candidatures reçus dans chaque établissement géré par l'AEFE (EGD, conventionnés), une CCPL de recrutement se réunit afin de procéder à leur classement. Les commissions paritaires, sous la présidence du Conseiller ou de la Conseillère de coopération et d'action culturelle (CO-CAC), se composent de la direction (proviseur-e et directeur ou directrice) et des organisations syndicales. La FSU-SNUipp est souvent majoritaire dans ces commissions. Un barème local est mis en place en tenant compte des priorités de l'Agence :

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

dans l'établissement (ex-TNR). Les enseignant.es de langue relèvent de cette priorité même s'ils exercent une partie de leur service en primaire.

2. les résident-es, détaché-es d'enseignement, d'éducation et d'administration et expatrié-es du pays touché-es par une mesure de carte des emplois. Les ex-personnels de droit local (PDL) de l'établissement lauréats de concours et titularisés en France 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) des personnels détachés auprès de l'AEFE, des personnels de droit local des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés), des personnels

expatriés du MEAE y compris ceux nouvellement nommés.

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

5. Les résidents, détachés d'enseignement, d'éducation et d'administration, touchés par une mesure de carte des emplois à la rentrée 2024 (dans un autre pays que celui où ils exercent). Une fois ces priorités respectées, les autres dossiers sont classés. Dans certains cas, les candidatures prioritaires sont très nombreuses.



TÉMOIGNAGE

Aurélie Lambot, commissaire paritaire en CCPL

Aurélie Lambot siège en tant que commissaire paritaire en Commission consultative paritaire locale (CCPL) en Espagne depuis 15 ans pour la FSU-SNUipp.

Peux-tu expliquer quel est ton rôle en CCPL ?

Il y a d'abord tout le travail de préparation en amont de la commission. Pour le recrutement sur les postes en détachement, on étudie chaque dossier et on comptabilise le nombre de points de chaque candidature en fonction du barème établi à partir des instructions de l'AEFE. Ce barème est revu chaque année lors d'une CCPL commune avec les commissaires paritaires du secondaire, en novembre. Malgré le changement de contrat des détachés (limité désormais à six ans), l'Espagne reste très attractive et on a beaucoup de dossiers à consulter avant la CCPL de mars : beaucoup de candidats résidant déjà en Espagne, parfois en contrat local

dans les établissements sur lesquels ils postulent, et encore plus de candidats de France ou de l'étranger. Lors de la tenue de la commission, on veille à ce que soit respecté le barème, mais le fait d'avoir un outil objectif rend les débats plus « faciles ». En revanche, lorsque l'on discute des classements des Personnels de droit local (PDL) des trois Etablissements en gestion directe (EGD) lors de la commission de juin, les débats sont plus houleux entre les membres de l'administration et nous. On essaie de définir des critères qui nous permettront d'expliquer aux collègues leur classement (ancienneté, nombre de jours de remplacements...) mais il n'y a pas de barème en tant que tel. On profite également de chaque commission pour défendre nos revendications locales (rémunérations, maintien des postes, conditions de travail...) à travers la lecture d'une liminaire jointe au procès-verbal.

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

À l'issue de chaque commission, on envoie un mail à chaque collègue retenu pour lui donner son classement et à tous ceux qui nous ont contacté. Dans ce mail, on joint la liminaire que nous avons lue en début de séance. Beaucoup de collègues nous sollicitent pour comprendre leur classement, aimeraient avoir plus de détails sur le déroulement de la commission ou connaître les collègues classés avant eux. C'est bien sûr impossible de leur répondre en détails, on doit respecter notre devoir de confidentialité. On peut simplement s'appuyer sur le barème.

Quel regard portes-tu sur la diminution du nombre de postes de résident-es sur lesquels les candidat-es peuvent postuler en Espagne ?

Les campagnes de recrutement ont beaucoup changé ces dernières années. En Espagne, il y a toujours eu beaucoup de Titulaires non résidents (TNR) dans les établissements qui progressivement ont renoncé à postuler sur les postes de résidents, de peur de ne pas obtenir leur détachement. Aujourd'hui, les collègues Titulaires non détachés (TND) hésitent encore davantage à postuler sur des contrats limités à six ans. Il y a de toute façon très peu de postes de détachés à pourvoir sur la zone. En outre, cette année, deux lycées de notre réseau ont été déconventionnés (Villanueva et Alicante) ce qui limite encore davantage le nombre de postes car très peu ont été redéployés sur l'Espagne. Il devient difficile d'obtenir un poste de détaché donc, mais même en local, la situation est très compliquée. De plus en plus d'établissements ferment des classes, faute d'inscriptions.

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

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

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

Le verdict est tombé le 23 août 2022 et le Conseil d'État a donné raison à la FSU sur toute la ligne. Il a reconnu par ail-

leurs l'urgence, le nouveau décret ayant déjà été mis en pratique lors de recrutements début juillet 2022. La FSU a donc obtenu le rétablissement des avis obligatoires des CCPC et CCPL pour toutes les opérations de recrutement de personnels détachés à l'AEFE !

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

SUPPRESSIONS DE POSTES DE DÉTACHÉS

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

TÉMOIGNAGES

Recrutement AEFÉ : personnel d'encadrement ou de formation



Le Lycée français de Prague (République Tchèque)

Les motivations pour postuler sur un poste de d'encadrement ou de formateur-formatrice sont diverses. Pour **Isabelle**, qui vient d'obtenir un poste de directrice à Bucarest, ce statut est le plus sécurisant pour un premier départ à l'étranger. Guy, nommé en Tunisie et pour qui ce n'est la première expérience à l'étranger, met en avant *«l'attrait du poste et des missions confiées à un directeur à l'étranger : autonomie, formation, organisations diverses»*. **William**, nommé maître formateur en établissement à Hanoi, pointe surtout l'attrait de la nouveauté et la volonté de sortir d'une certaine routine de circonscription. Dans tous les cas, l'expatriation est un projet mûrement réfléchi.

Les parcours professionnels des candidat.es sont très variés mais témoignent toujours d'une solide expérience et d'une carrière bien remplie. Plusieurs années comme directrice d'une petite école, puis d'une plus grande, l'obtention du CAFIPEMF et une expérience de formatrice pour Isabelle. **Guy**, quant à lui, a une longue expérience de directeur en France et à l'étranger, il a obtenu le CAFIPEMF et a été président pendant dix ans de l'Autonome de solidarité dans le département du Rhône. William a un parcours plus atypique, après dix ans dans le privé, il devient professeur en lycée, passe ensuite le concours de PE, pour enfin devenir formateur du premier degré.

Sélectionnés lors du processus de recrutement mis en place par l'AEFE, ces PE ont pu se faire une idée des qualités et des défauts de ce processus. Si pour Isabelle et William

le processus est *«clair, explicite, facile»* et *«plutôt bien fait»*, Guy estime qu'il est pertinent au regard des *«responsabilités confiées au directeur d'école à l'étranger»*.

Tout au long de ce processus de recrutement la FSU-SNUipp apporte son aide et ses conseils aux candidats et candidates syndiquées. *«Il s'agit d'une aide précieuse car concrète»* pour Isabelle. William estime qu'elle a été essentielle, en particulier grâce aux contacts directs avec l'équipe du HDF et aux conseils que celle-ci a pu lui apporter.

Le choix des voeux géographiques est une étape assez délicate pour les candidat-es. Ceux-ci doivent être en accord avec *«leurs expériences professionnelles et leur connaissance des pays»*, selon William. Pour Isabelle *«il n'est pas simple de se projeter dans différents pays, sur différents continents»*, elle a fait le choix de mettre en vœu 1 le poste qu'elle *«voulait à tout prix»* et a eu la chance de l'obtenir. Guy a privilégié sa situation familiale, en effet *«pour la première fois, j'ai souhaité être proche de la France car ma famille peut avoir besoin de moi»*.

À la veille de cette nouvelle aventure professionnelle, les candidat-es envisagent cette expérience comme un nouveau défi. Elles et il sont conscients des responsabilités qui seront les leurs et de la charge de travail qui les attend. Comme le précise Guy, *«la masse de travail sera énorme et les missions parfois particulièrement délicates»*. William en tant que formateur souhaite par ailleurs *«jouer un rôle d'aidant et de soutien aux équipes sur le terrain»*.

TÉMOIGNAGES

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



Le Lycée franco-hellénique d'Athènes (Grèce)

Muriel de Sofia en Bulgarie, **Sophie** d'Athènes en Grèce, **Sylvie** de Dakar au Sénégal et **Aline** de Séoul en Corée du Sud partagent leurs parcours, leur engagement syndical et leur vision quant à l'avenir du réseau d'enseignement à l'étranger.

Des parcours divers

Muriel, originaire de l'académie de Créteil, n'a jamais enseigné en France, exerce à l'étranger depuis 26 ans et actuellement au lycée français Victor Hugo de Sofia. Après avoir enseigné 15 ans en France dans l'Ain, Sophie poursuit sa carrière au lycée franco-hellénique Eugène Delacroix d'Athènes après quatre années à la French American School de New-York.

C'est au lycée Jean Mermoz de Dakar que Sylvie a posé ses valises pédagogiques depuis 2007 après quatre années passées dans le Rhône et une année en Guyane.

Aline, quant à elle, a choisi le lycée français de Séoul où elle enseigne depuis vingt ans, loin du Val d'Oise, son département d'origine dans lequel elle a exercé pendant quatre ans.

L'engagement syndical

C'est avec la volonté de « défendre tous les personnels » que Sylvie a rejoint récemment la section du Sénégal en tant que co-secrétaire. Dans son établissement à Dakar, elle est commissaire paritaire en CCPL, siège en cellule de formation continue et est également suppléante au Conseil

d'Établissement. Son constat concernant l'évolution de l'AEFE ces dernières années est sans appel: « Rien ne va plus! ». Sylvie se dit « très inquiète quant à l'avenir du réseau avec toutes ces homologations d'écoles partenaires sans se soucier des conditions de travail des collègues, de leur formation » et de rajouter « On a perdu la moitié des postes de résidents » (dans l'EGD de Dakar).

C'est « un peu le hasard » qui a poussé Muriel à prendre des responsabilités syndicales. Elle constate « qu'il y a peu de titulaires à Sofia et donc peu de syndiqués » or Muriel considère « qu'il faut que les syndicats soient représentés au maximum » et donc « essaie de faire sa part ». Son constat sur l'évolution de l'AEFE rejoint celui de Sylvie: « C'est une dégradation constante. Le système scolaire en France se porte mal et cela rejaillit sur l'AEFE et ses personnels: moins de budget, moins de détachements, fermetures de postes... »

À Athènes, Sophie a rejoint la FSU-SNUipp HDF pour « défendre les droits des collègues qui en ont besoin dans le réseau, plus encore qu'en France ». Une volonté de défendre les droits d'autant plus forte qu'elle a le sentiment « de ne pas être considérée par l'Agence » avec laquelle « elle ne se sent pas très proche ».

De son côté, Aline a repris le flambeau suite au départ de sa collègue représentante. « Rester connectée et informée de l'actualité professionnelle dans le réseau » est essentiel pour elle. Aline a également à cœur de « veiller au respect et à l'application des textes » dans les différentes instances dans



Le Lycée Victor Hugo de Sofia (Bulgarie)

lesquelles elle siège. Elle reste vigilante sur les dossiers sensibles tels que l'Indemnité spécifique de vie locale (ISVL) et l'avantage familial.

À l'heure où «CAP 2030» est la priorité de l'opérateur public, le sentiment d'inquiétude est prépondérant quant à l'avenir de l'Agence qui est sur «*la voie de la disparition*», ou semble «*être programmée pour disparaître au profit d'organismes privés*»

À celles et ceux qui souhaiteraient partir, Aline conseille de «*bien se renseigner au préalable sur le projet d'expatriation*». Sylvie ajoute de «*bien se renseigner également sur le statut de l'établissement car les conditions de travail ne sont pas les mêmes dans un EGD, un établissement conventionné ou partenaire*». Sophie précise que «*ce ne sont pas des vacances, loin de là, mais l'expérience est intéressante*». Enfin, Muriel insiste sur l'importance de se syndiquer, pour se tenir informé.e de l'actualité dans le réseau et précise que son rôle, comme celui de l'ensemble des correspondant-es, «*est aussi de transmettre des informations locales au HDF pour être mieux représentés dans les instances en France*».

LA FSU-SNUIPP HDF AU PLUS PROCHE DU TERRAIN

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

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

Retour sur les crises dans le réseau

Conflit Israëlo-palestinien

L'AEFE et les organisations syndicales assurent, à différents niveaux, un suivi et un accompagnement des établissements et des personnels. À ce stade, aucune victime n'est à déplorer au sein des communautés scolaires à l'égard desquelles la FSU-SNUipp et l'AEFE exprime son total soutien et sa pleine solidarité. En lien avec l'Agence et les postes diplomatiques, les établissements concernés organisent et assurent une continuité pédagogique. Celle-ci prend des formes et modalités différentes selon la situation locale : présentiel, distanciel ou hybride. Ces modalités sont évolutives.

Guerre en Ukraine

Le lycée Anne de Kiev reste ouvert. Des mesures de sécurité telles que la construction d'abris, ont été mises en place pour protéger les élèves et les personnels en cas de bombardement. L'AEFE et le poste diplomatique assurent un suivi au jour le jour.

Situation tendue au Sahel

Suite au coup d'état au Niger en juillet 2023, le lycée français a été fermé et l'enseignement en distanciel tout au long de l'année scolaire s'est imposé. En janvier 2024, la mise en veille de cet établissement en gestion directe a été décidée par le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE). Les personnels détachés qui avaient été rapatriés, ont eu la possibilité de candidater sur d'autres postes dans le réseau. Au Mali, le célibat géographique a été imposé par le MEAE : les personnels détachés sont en poste sans leur famille.

Crise économique

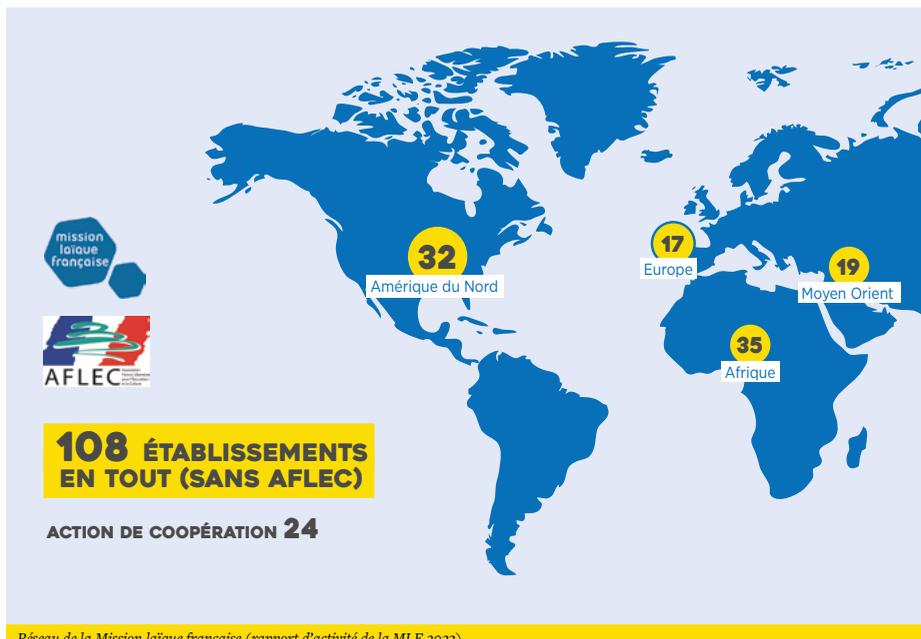
Le contexte inflationniste mondial a des conséquences sur les personnels en poste à l'étranger et sur leurs familles d'autant plus importantes selon la gravité de cette crise dans le pays d'exercice. La FSU-SNUipp demande que des augmentations de l'ISVL ou de l'ICCVL pour les détachés-es et des augmentations salariales pour les personnels de droit local soient mises en place afin de permettre aux agent-es de faire face.

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 laïc 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 517 personnels détachés dont un peu plus de la moitié dans le premier degré.



Les écoles d'entreprises

► 15 établissements pour 2 600 élèves

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 agent-es

techniques de l'entreprise). On y exerce souvent en vase clos. Ce type de poste exige de grandes facultés d'adaptation et de réelles qualités relationnelles. L'expérience des classes à plusieurs niveaux peut être d'une aide précieuse. En contrepartie, les avantages du contrat sont réels : logement, voyages, pour une mission limitée à six 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. La FSU-SNUipp recommande de bien prendre connaissance des conditions sur place. Certaines écoles sont par exemple très isolées, sur des sites hors de la vie locale. C'est notamment le cas des bases de vie, dont on ne sort que pour le retour en France ou lors des vacances.

Le «réseau MLF»

Les établissements en Pleine Responsabilité MLF (EPR)

► 32 établissements pour 31 000 élèves

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, Laâyoune et Dakhla) dans lesquels sont scolarisés plus de 11 800 élèves.





Les personnels sont sous contrat avec l'établissement MLF ou avec l'OSUI. Parmi ces établissements, six sont conventionnés avec l'AEFE. Ils sont gérés par la MLF mais le personnel d'encadrement, de formation et parfois d'enseignement est détaché auprès de l'AEFE.

Recrutement MLF: candidater

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

Recrutement: procédure

Pour les postes dans les écoles d'entreprise, dans les établissements MLF et à l'OSUI, les personnels sont recrutés par les chefs ou cheffes d'établissement via la MLF et placés en position de détachement. Ce recrutement n'est plus examiné en Commission consultative paritaire (CCP) à Paris au sein de laquelle siège la FSU-SNUipp-Hors de France. Il n'y a donc plus aucune transparence ni de critères communs. C'est le chef ou la cheffe d'établissement qui recrute toute l'année en fonction des besoins. Pour les postes dans les établissements partenaires, les candidates et candidats sont recrutés par le biais de la plateforme de la MLF directement par les établissements qui ont leur propre calendrier. Il n'existe plus de texte commun régissant les personnels détachés,

nous invitons donc les candidats et candidates à se renseigner sur les conditions d'exercice dans les différents pays.

EN SAVOIR PLUS

► <https://snu2.fr/3L32ACp>

Les établissements «partenaires», hors réseau MLF

► 61 établissements pour 28 700 élèves

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 sept établissements au Liban et aux Emirats Arabes Unis. Les personnels sont recrutés directement par les établissements via le site de l'AFLEC. Les contrats sont de droit local et les titulaires peuvent être détachés directement auprès de l'établissement. Le recrutement est réalisé sans aucune transparence.



© DR
Le Lycée français MLF de Bahreïn

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 337 établissements partenaires font partie du réseau de l'enseignement français à l'étranger. Leurs personnels peuvent bénéficier de la formation continue de l'AEFE et du contrôle de l'IEN de la zone. Le chef ou la cheffe d'établissement est l'unique 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, notamment en ce qui concerne les droits des personnels et la gestion des ressources humaines.



Le Lycée français de Bali (Indonésie)

© DR

La FSU-SNUipp demande que les critères de l'homologation soient renforcés notamment les droits sociaux et syndicaux et la gestion des ressources humaines.

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 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 l'échelon détenu en France.

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

La FSU-SNUipp appelle à la plus extrême prudence en cas de candidature. 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, sur celui des consulats, mais aussi sur les réseaux sociaux. Le recrutement s'effectue directement auprès des établissements (ou via le site de la Mission laïque française pour certains), et souvent après un entretien préalable.

EN SAVOIR PLUS

► <https://snu2.fr/3VGBkhO>

Les éléments contractuels à considérer

Salaire annuel

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

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

Protection santé

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

Congés

Maladie, maternité...

Cotisation retraite

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

Fiscalité

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

Prise en charge du billet d'avion

et indemnité d'installation et/ou de bagages

Prise en charge des frais de séjour

Carte de séjour, permis de travail, visa

Prise en charge de la scolarité des enfants

Avantages en nature éventuels

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

Horaires hebdomadaires,

nombre de jours annuels et amplitude horaire

Tâches à effectuer

Conditions de renouvellement du contrat

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

© UNSPLASH / CHRISTIN HUME



UNE EXPÉRIENCE QUI PEUT ÊTRE DOULOUREUSE

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

La FSU-SNUipp a signalé des manquements graves et obtenu des avancées (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 jamais dans l'isolement! Contactez la FSU-SNUipp locale ou le Hors de France à Paris.

Écoles européennes et autres possibilités

Les écoles européennes

Les écoles européennes réunissent des personnels de différentes nationalités de l'Union européenne. Elles dispensent un type d'enseignement particulier avec des programmes spécifiques et exigent une grande participation des enseignant-es 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 enseignant-es francophones qui travaillent en écoles européennes peuvent être titulaires des systèmes éducatifs français, belge ou luxembourgeois.

La durée de séjour dans ces établissements est normalement de neuf ans (avec une période probatoire de deux ans). Les enseignant-es de France du premier degré affecté-es en écoles européennes continuent d'être payé-es par le MENJ et sont rattaché-es à l'Inspection Académique de la Moselle pour leur gestion financière, la gestion de leur carrière restant dans leur département d'origine. Le salaire est composé du traitement de base, d'une indemnité d'expatriation / de dépaysement et de différentes allocations pour la famille et les enfants qui remplacent les allocations familiales (ou qui sont réduites du montant versé par la CAF si on décide de continuer à les percevoir en France). Le salaire est versé en 2 parties : une part correspond au salaire France versé par l'Inspection Académique du 57 et l'autre partie versée par l'école européenne.

Lors de l'arrivée, le déménagement est pris en charge et l'équivalent d'un salaire mensuel est versé le premier mois de la première année ainsi que le premier mois de la deuxième année (indemnité d'installation). Une indemnité de voyage au regard de la distance avec son domicile en France est versée chaque année au mois de juillet.

Il peut s'avérer utile de demander une fiche financière avant d'accepter un poste dans une école européenne.

Le recrutement, très sélectif, requiert une solide expérience professionnelle. Il est piloté par le MENJ (bureau B2-1) et l'IEN chargé de mission pour les écoles européennes (rattaché au rectorat de l'académie de Paris). Pour certains postes, des entretiens peuvent être provoqués à Paris courant avril ou mai.

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

Candidatures non recevables : trop grande ancienneté à l'étranger (+ de 18 ans), 9 ans à l'étranger sans être revenu.e enseigner 3 ans en France, vœux émis uniquement sur des postes non vacants. Or, la liste des postes n'est pas publiée, seul le nombre de postes à pourvoir est connu au moment des candidatures car les mutations internes sont prioritaires.

Le recrutement s'effectue en avril-mai au MENJ. Une note de service cadrant ce recrutement est publiée annuellement en janvier. 4 postes étaient vacants à la rentrée 2024.

Les chargés de cours en écoles européennes

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

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

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

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

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

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

Conditions: affaires étrangères, coopération

Les recrutements sont effectués sous le régime du décret n°67-290 du 28 mars 1967, concernant l'ensemble des agents-es du Ministère des Affaires Étrangères, comparable à celui de l'AEFE.

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

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

Andorre

La note de service relative aux candidatures à des postes dans les établissements français en Andorre paraît en décembre/janvier. Il s'agit d'une affectation sans limitation de durée. 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 traitement brut non soumise à l'impôt. Les logements sont généralement très chers.

Imposition

Les personnels affectés en Andorre

paient leurs impôts en France, dans les Pyrénées-Orientales.

Recrutement

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

Calendrier des opérations

1. Date limite de téléchargement des dossiers: début janvier
2. Date limite de visa du dossier de candidature par l'IEN avant transmission à l'IA-DASEN: fin janvier
3. Date limite de réception par la mission Outre-mer-Andorre, des dossiers de candidatures acheminés par la voie hiérarchique: fin février
4. Commission de recrutement: mai

► Consultez la page dédiée sur le site du [SNUipp 66](#)

Monaco

Deux possibilités

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

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

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

MICEL (Mission de Coopération Éducative et Linguistique)

La Mission de Coopération Éducative et Linguistique (MICEL), établissement à autonomie financière (EAF) dépendant du service de coopération et d'action culturelle (SCAC) de l'Ambassade de France en Turquie, permet de mettre

des PE français à la disposition du lycée et de de l'Université de Galatasaray. Les fonctionnaires de l'Éducation nationale affectés dans les établissements sont détachés directement auprès de l'établissement et signent un contrat de droit privé local. Rémunération selon l'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. <https://tr.ambafrance.org/-Offres-d-emploi->

Enseignement des Forces Françaises et éléments civils en Allemagne (SEFFECSA)

Trois écoles en Allemagne sont situées pour deux d'entre elles dans le Bade-Württemberg et près de Hambourg pour la troisième. Les personnels sont détachés pour une durée maximale de six ans. Les personnels sont rémunérés selon leur indice avec avancement de carrière comme en France. Ils perçoivent l'ISAE et la prime d'équipement informatique. À cela s'ajoutent une prime de service en Allemagne (entre 350 et 700€ mensuels en fonction de leur échelon et de la composition de la famille), une prime d'habitation (200€/mois), pour les écoles de Breisach et de Mulheim, un logement fourni à titre gratuit et une somme forfaitaire qui varie en fonction de la famille pour le déménagement à l'arrivée et au départ. Par ailleurs, les directeurs et directrices ont droit à la bonification indiciaire, perçoivent une prime annuelle supplémentaire (environ 1000€) et bénéficient d'une journée de décharge par semaine.

Les postes paraissent au fil de l'eau dès septembre sur le site <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/nos-offres/> (Rechercher professeur des écoles en Allemagne). Il n'y a plus de commission de recrutement. La sélection et le classement des candidatures est effectué par l'IEN du Haut-Rhin. 5 postes de professeur des écoles étaient à pourvoir à la rentrée 2024.

Échanges

Programme Elysée Prim anciens Échanges franco-allemands

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

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

Échanges franco-québécois

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



© DR Le Lycée français de Berlin

taire et n'ont toujours pas repris.

► *Les dossiers de candidatures se téléchargent sur www.ac-amiens.fr/poste-pourposte-quebec <https://portail.ac-amiens.fr/fra-qc/accueil/>*

Le programme CODOFIL

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

Il dure une année scolaire et est renouvelable deux fois. Il vise à favoriser le perfectionnement linguistique des bénéficiaires et à leur faire découvrir une culture et un système éducatif différents. Les PE participant à ce programme seront amenés à enseigner l'anglais à leur retour en France.

En détachement, les enseignant·es titulaires sont affecté·es dans des établissements publics de Louisiane proposant, soit un programme de FLE,

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



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

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

Jules Verne, FEI, Collectivités d'Outre-mer

Programme Jules Verne

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

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

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

► *Les dossiers de candidatures se télé-chargent sur [www.eduscol.education.fr](http://www.eduscol.education.fr/rubrique_écoles_et_établissements) rubrique écoles et établissements.*

Formations linguistiques

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

déroulent pendant les congés d'été.

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

Collectivités d'Outre-mer (COM)

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

Durée du séjour

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

Salaire, indemnités

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

L'ensemble est multiplié par un coefficient de majoration.

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

Frais de changement de résidence et voyages

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

Pour Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin, Saint-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 PE paraît au BO en octobre.

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

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

Nouvelle-Calédonie

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

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

Wallis-et-Futuna

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



© DR
École primaire en Polynésie

Informations administratives

Retraite : bonifications pour services « hors d'Europe »

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

Fiscalité

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

Le montant imposable d'un-e résident-e 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

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

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

Changements de grades

Hors Classe

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

Classe exceptionnelle

Dans un premier temps, le chef ou la cheffe d'établissement porte un avis sur la promotion de chaque agent promotable relevant de sa responsabilité. Cet avis peut prendre trois formes : Très favorable/Favorable/Défavorable. Cet avis est rendu sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. L'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'école ou de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen. Les avis « très favorables » et « défavorables » doivent être motivés. Les avis sont portés à la connaissance des agents concernés. Ils ne sont pas susceptibles de recours. Dans un second temps, l'IA-DASEN du département de rattachement recueille l'ensemble des avis et publie la liste des promotions par ordre d'inscription au tableau d'avancement.

Changement de poste

La note de service « Recrutements et détachements » précise que « tout

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

▶ **Les enseignant-es détaché-es à l'AEFE** et éligibles à un rendez-vous de carrière ont un entretien avec le chef ou la cheffe d'établissement, leur supérieur-e hiérarchique. Il établit le rapport de rendez-vous de carrière à partir de la grille d'évaluation spécifique pour les agent-es en détachement. Il est possible de bénéficier d'une visite conseil de l'IEEN en résidence dans la zone d'exercice afin de préparer cet entretien. Cette visite ne

fait pas partie du rendez-vous de carrière en tant que tel, elle est un accompagnement pédagogique individuel du dispositif PPCR. L'information sur l'éligibilité au rendez-vous de carrière des agent-es est communiquée par les DSDEN au MENJ puis à la DRH de l'AEFE qui transmet au chef ou à la cheffe d'établissement chaque année la liste des agent-es concerné-es.

▶ **Pour les enseignants détachés directement à la MLF**, la liste des éligibles transite du MENJ à la MLF,



© DR
Le lycée Jean Mermoz de Dakar (Sénégal).

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 sur un autre poste de détaché à l'étranger 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 agent-es nouvellement détaché-es à l'étranger ne pourront être maintenu-es dans cette position au-delà de six années consécutives. »

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

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

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

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

Le temps partiel de droit

Quotités autorisées
de 50 à 80 %

Motifs

► À l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à

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

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

Le temps partiel sur autorisation

Quotités autorisées
de 50 à 90 %

Motif

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

Rémunération

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

qui transmet au chef ou à la cheffe d'établissement. Les rendez-vous de carrière se déroulent en présence de deux personnels de direction (proviseur-e et directeur ou directrice d'école).

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

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

Informations administratives

Indemnités locales

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

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

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

Prestations familiales

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

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

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

En complément de l'avantage familial, une somme correspondant aux droits

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

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

À la MLF, les détaché-es peuvent bénéficier d'une gratuité partielle ou totale de la scolarité et de l'équivalent du Supplément familial de traitement (SFT).

Retard de paiement

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

Réintégration

La réintégration peut être demandée pendant un contrat en cours. La demande de réintégration met fin au contrat.

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 : prenez contact avec votre section départementale de la FSU-SNUipp qui pourra vous renseigner sur le calendrier du mouvement et suivre vos demandes. Une réintégration tardive (moins de six mois avant la rentrée suivante) reste toujours possible, mais les enseignant-es s'exposent alors à ne pas pouvoir participer à la phase principale du mouvement départemental et donc à ne disposer que d'un choix limité de postes.

Mouvement interdépartemental

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

Bourses

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

Protection sociale

Il est préférable de se renseigner auprès de la section extra-métropolitaine de la MGEN des tarifs appliqués dans le pays d'accueil avant de partir pour éviter toute mauvaise surprise. Il est nécessaire de s'assurer de disposer d'une assurance rapatriement. À noter qu'une réforme de la protection sociale complémentaire est en cours dans la fonction publique.

Pour décrypter les acronymes

AEFE

Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

AFLEC

Association Franco Libanaise pour l'Éducation 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-ère de Coopération et d'Action Culturelle

CODOFIL

Conseil pour le Développement du Français en Louisiane

CPAIEN

Conseiller-ère 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'Éducation Nationale

DGESCO

Direction Générale de l'Enseignement Scolaire

DGRH

Direction Générale des Ressources Humaines

DROM-COM

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

DPI

Droits de Première Inscription

DSDEN

Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

EAF

Établissement à Autonomie Financière

EFE

Enseignement Français de l'Étranger

EGD

Établissement en Gestion Directe

EMFE

Enseignant Maître Formateur en Établissement

EPR

Établissement en Pleine Responsabilité

FEI

France Education International

FLE

Français Langue Étrangère

F3SCT

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail

IA

Inspection Académique

IA DASEN

Inspecteur-trice d'Académie Directeur-trice Académique des Services de l'Éducation Nationale

ICCVL / ISVL

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

IGFS

Indemnité Géographique et de Fonctions Spécifiques

IRF

Institut Régional de Formation

MEAE

Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères

MENJ

Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse

MICEL

Mission de Coopération Éducative et Linguistique

MLF

Mission Laïque Française

OFAJ

Office Franco-Allemand pour la Jeunesse

OSUI

Office Scolaire et Universitaire International

PDL

Personnel de Droit Local

PPRC

Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

SCAC

Service de Coopération et d'Action Culturelle



Contact secteur Hors de France

 +33 1 40 79 50 70

 hdf@snuipp.fr

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

 www.facebook.com/SNUippHdF

 www.x.com/SnuippHdf

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