

[FENÊTRES]

SUR COURS



« Hors de France »

PARTIR EN 2013

ENSEIGNER HORS DE FRANCE
et dans les DOM et les COM



Septembre 2012

ENSEIGNER HORS DE FRANCE...

DU RÊVE À LA RÉALITÉ

[ÉDITO]

Partir enseigner à l'étranger n'est pas une mince affaire ! Si vous êtes candidat au départ, cette nouvelle brochure, actualisée et "relookée" vous aidera à mieux comprendre les différents recrutements, les possibilités de départ, les démarches à effectuer, les calendriers à respecter, les écueils à éviter.

Mieux mesurer les possibilités de départ

De nombreuses possibilités existent pour enseigner à l'étranger et dans les Collectivités d'Outre-Mer : à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, à la Mission laïque française, dans les écoles homologuées ou labellisées, dans les Services de coopération et d'action culturelle du Ministère des affaires étrangères et européennes, dans le cadre de l'assistance technique et du volontariat international, à France coopération internationale, dans les Etablissements culturels ou les Alliances françaises, au SEFFECSA (Forces françaises en Allemagne), à Monaco, en Andorre, au MICEL (Turquie), dans les Ecoles européennes, dans le cadre des échanges ou des affectations dans les Collectivités d'Outre-Mer.

Bien mûrir son projet

Enseigner à l'étranger ne correspond pas toujours à l'image que l'on peut en avoir. Un établissement français établi hors de France recouvre des réalités très différentes de celles que l'on connaît en France : conditions d'exercice, population scolaire, communauté éducative, chaîne hiérarchique... Par ailleurs, les contrats et les conditions de rémunérations sont variables en fonction des statuts. Il convient donc de bien mûrir son projet et de se renseigner suffisamment avant de partir.

Avec le désengagement de l'Etat, les suppressions de postes réduisent considérablement les possibilités de détachement à l'étranger. A l'AEFE, les postes d'expatriés

se font de plus en plus rares ; les supports de résidents sont progressivement remplacés par des contrats locaux. De plus, l'accord de détachement peut être refusé par certains départements déficitaires.

Lorsqu'on postule à l'étranger, il est important de connaître la position administrative que l'on va avoir. Le détachement est préférable à la disponibilité afin de conserver le droit à l'avancement et à la retraite. Avant d'accepter un recrutement local, il faut prendre précisément connaissance des conditions contractuelles. Les contrats, comme le détachement, sont renouvelables mais restent limités dans le temps et révocables à tout moment.

Faciliter vos démarches

Le Secteur "Hors de France" du SNUipp informe précisément tous les candidats au départ. Présent dans les instances paritaires centrales et locales des différents réseaux d'enseignement à l'étranger, il garantit la transparence et veille à l'équité. Syndicat majoritaire des enseignants du 1er degré, le SNUipp agit pour faire respecter les droits des personnels en poste et défendre un véritable service public d'éducation à l'étranger.

Depuis quelques années, les modes de recrutement évoluent. Des compétences particulières ou un entretien peuvent s'ajouter au barème. Certains recrutements contournent les règles de transparence ou échappent à tout contrôle syndical. Le SNUipp n'a de cesse d'intervenir pour faire changer ces pratiques.

Partir à l'étranger

C'est aussi découvrir des réalités culturelles, économiques et politiques différentes, parfois douloureuses : la présence syndicale permet de rompre l'isolement et d'organiser la solidarité pour faire face aux situations difficiles à travers le monde. Partir enseigner à l'étranger n'est pas une mince affaire, certes, mais cela reste une expérience unique dans la carrière d'un enseignant.

Le secteur
"Hors de France"
du SNUipp-FSU

Christophe Le Bolc'h,
Jean-Michel Chassagne,
Michel Deschodt,
Nathalie Malapert,
Pierre-Yves Miragliese



Papier recycle

[FENÊTRES]
sur cours
Hors de France

Syndicat National Unitaire
des instituteurs, professeurs des écoles et pegg
128 Boulevard Blanqui - 75 013 Paris
tél : 01 40 79 50 70
e-mail : hdf@snuipp.fr

Maquette : Jérôme Quéré
Impression : Rivaton - Bobigny

SOMMAIRE

Partir... enseigner

Edito, sommaire, calendrier, contact HDF

PAGE 2

L'AEFE

Agence pour l'enseignement français à l'étranger

PAGE 4

La MLF

Mission laïque française

PAGE 11

Les établissements homologués

... et le label FrancEducation

PAGE 13

Les DOM

Départements d'Outre Mer

PAGE 14

Les COM et Mayotte

Collectivités d'Outre Mer

PAGE 15

Le MAEE

Instituts culturels, alliances françaises, Assistance technique, VIE...

PAGE 17

Autres possibilités

SEFFESCA, Andorre, Monaco, MICEL

PAGE 18

Echanges et formation

France-Québec, France Allemagne, programme Jules Verne, CODOFIL, CIEP...

PAGE 20

Les établissements

Statuts et spécificités à l'étranger

PAGE 22

Les personnels

Statuts des personnels à l'étranger

PAGE 23

Utile à l'étranger

Gestion administrative

PAGE 24

Le SNUipp-FSU à l'étranger

Représentation dans les instances

PAGE 26

Suivi de candidature

Fiche

PAGE 29

Adresses utiles

PAGE 31

Site Internet

www.snuipp.fr

Rubrique "Hors de France"

Contact secteur hors de France :

Tél : 00.33.1.40.79.50.70

Fax : 00.33.1.43.31.17.69

Courriel : hdf@snuipp.fr

CALENDRIERS

Attention : à la date de publication, toutes les dates ne sont pas connues et sont donc **susceptibles d'être modifiées**.

• AEFE (expatriés) :

Note de service publiée au BO du 6 septembre 2012. Liste des postes consultables sur les sites du MEN et de l'AEFE. Saisie du dossier de candidature et des vœux sur le site de l'AEFE : du 6 au 27 septembre 2012 inclus. Transmission du dossier au supérieur hiérarchique : 28 septembre 2012.

Transmission à l'AEFE après avis hiérarchique : 8 octobre 2012.

Entretiens :

- 1er degré (personnels AEFE) : du 21 au 25 janvier 2013.

- 1er degré (personnels en France et hors réseau AEFE) : du 4 au 15 février 2013.

Commission de recrutement (CCPCA) :

- 1er degré : 6 mars 2013.

• AEFE (résidents) :

Publication des postes (liste indicative) : site de l'AEFE à partir de décembre 2012 / janvier 2013.

Envoi des dossiers : janvier 2013. Commission de recrutement (CCPLA) : mars 2013.

• MAEE :

Publication de plusieurs listes de postes (ou "transparences") via le site du MAEE : tout au long de l'année, à partir de juillet 2012.

• Ecoles Européennes :

Note de service publiée au BO : mars 2013.

Recrutement (Groupe de travail) : juin 2013.

• Andorre :

Note de service publiée au BO : septembre/octobre 2012.

Date limite de demande d'un dossier : décembre 2012.

Recrutement (CAPD) : avril/mai 2013.

• COM :

Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna, note de service publiée au BO début septembre 2012.

Date limite de dépôt des dossiers : mi-octobre 2012.

Recrutement en Nouvelle Calédonie (groupe de travail national puis CAPN) : fin novembre 2012.

Polynésie, note de service publiée au BO : novembre 2012.

Date limite de dépôt des dossiers : début décembre 2012.

Recrutement en Polynésie (groupe de travail local) : à partir de mars 2013.

• Mayotte :

Note de service au BO : début septembre 2012.

Date limite de dépôt des dossiers : décembre 2012.

Recrutement Mayotte (groupe de travail national puis CAPN) : mars/avril 2013.

• SEFFESCA :

Note sur le site de la BIEP (Bourse interministérielle de l'emploi public : <http://www.biep.gouv.fr/>) : novembre 2012.

Dossier à renvoyer avant fin janvier 2013.

Recrutement (ICPC) : avril 2013.

• MLF :

Note de service publiée au BO du 6 septembre 2012.

Dossier à remplir exclusivement en ligne sur le site de la MLF : de septembre à décembre 2012.

Recrutement (CCP) : mars et juin 2013.

Agence pour l'enseignement français à l'étranger

EN BREF

L'AEFE en chiffres :

234 établissements⁽¹⁾
dont 75 en gestion direc-
te et 159 conventionnés
répartis dans 130 pays
du monde.

177 382 élèves, tous
niveaux confondus dont
près de 49 % de nationa-
lité française.

⁽¹⁾ parmi les 485 établisse-
ments homologués

Au total, près de 22 000
personnes travaillent
pour l'AEFE, dont 6573
titulaires détachés (1147
expatriés et 5426 rési-
dents) et environ 15 000
recrutés locaux.

Le budget annuel du
réseau AEFE est de 717
millions d'euros (bourses
comprises) dont 40%
sont financés par l'Etat,
58% par les familles (via
les frais de scolarité), et
2% par les pays d'accueil.

Le plus important 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 des affaires étrangères et européennes.

Présente dans la plupart des pays, l'AEFE regroupe un nombre important d'établissements (écoles françaises, lycées français...) dont la vocation est de prolonger le **service public d'éducation** en faveur des jeunes Français domiciliés à l'étranger. Ces établissements contribuent également au rayonnement culturel et linguistique de la France en accueillant des élèves étrangers; ils participent au renforcement des relations de coopération entre les systèmes éducatifs français et étrangers.

Ces établissements sont tous homologués par le ministère de l'Éducation Nationale (voir aussi p.22). Certains établissements, dits "**en gestion directe**" sont gérés directement par l'AEFE. D'autres, dits "**conventionnés**", sont gérés par des associations de droit privé local ou français et passent une convention avec l'Agence.

Trois catégories de personnels y travaillent, avec des situations administratives différentes et des conditions de rémunération très inégales : expatrié, résident et contrat local.

LES EXPATRIÉS

Depuis une dizaine d'années, le nombre de postes d'**expatriés** est en constante diminution : dans le premier degré, ils sont réservés aux fonctions de directeur d'école, de conseiller pédagogique, d'enseignant maître formateur en établissement, voire d'enseignant spécialisé CAPASH. Une soixantaine d'expatriés environ sont embauchés chaque année au terme d'un long processus de recrutement qui s'apparente, pour les candidats, à un véritable parcours du combattant (dossier, entretien)

Le rôle et les missions du directeur à l'étranger sont beaucoup plus complexes que dans les écoles en France : recrutement et accompagnement des personnels non titulaires, fonctionnement avec les comités de gestion, gestion des budgets, organisation pédagogique, mise en place des projets, positionnement au sein de l'équipe d'encadrement sous la responsabilité d'un chef d'établissement, avec le service culturel, risque d'isolement (l'IE n'a une zone de résidence étendue à plusieurs pays)... tout cela nécessite de réelles capacités d'adaptation et d'organisation et de grandes qualités relationnelles.

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 dans le cadre du Plan régional de formation continue et sont éventuellement en charge du suivi des établissements homologués.

Les **enseignants maîtres formateurs** ont généralement une décharge partielle d'enseignement. Ils 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. Très peu de postes sont réservés aux **enseignants ASH** dans un réseau où la difficulté scolaire existe comme ailleurs.

LES RÉSIDENTS

Les supports de **résidents** sont destinés aux fonctions d'adjoints. Il existe aussi quelques postes de directeurs ou d'enseignants spécialisés sur des supports de résidents. Ces missions sont les mêmes que pour les expatriés mais... sans les avantages liés à l'expatriation.

Les postes de résidents sont attribués prioritairement sur des critères de résidence et de rapprochement de conjoint mais ils sont actuellement soumis à un « plafond d'emplois » et deviennent donc plus difficiles à obtenir.

LES RECRUTÉS LOCAUX

Les établissements à l'étranger ne pourraient pas fonctionner sans les **recrutés locaux**. Conséquence du désengagement de l'opérateur public et de la pression exercée sur les postes de détachés, ils sont de plus en plus nombreux. Ils occupent principalement des fonctions d'adjoints ou d'intervenants. Titulaires de l'Éducation nationale en attente de poste de « sur le tas », ils sont aussi la « variable d'ajustement » comptable des établissements. C'est la situation la plus précaire.

SILENCE, ON DÉCONVENTIONNE !

Malgré la croissance continue du réseau, l'AEFE n'a plus les moyens de ses missions : le gel des crédits publics entraîne la hausse des frais de scolarités, les déconventionnements d'établissements et la précarisation de la situation des personnels. A la rentrée 2012, l'école d'Antsirananana de Madagascar et l'institution Sainte Jeanne d'Arc de Dakar ne seront plus sous contrat avec l'établissement public. Les ex-résidents de ces écoles se retrouveront donc dans une situation plus précaire, sur un contrat de droit privé local.



Lycée français de Lisbonne

Dans les établissements de l'AEFE en gestion directe ou conventionnés, le décret modifié 2002-22 du 4 janvier 2002 définit deux types de contrat : expatriés et résidents.

LES EXPATRIÉS

Ce sont les personnels recrutés hors du pays d'affectation par le directeur de l'Agence, après avis de la Commission Consultative Paritaire Centrale (CCPCA). Ils sont détachés auprès de l'AEFE qui les rémunère pour une période de trois ans renouvelable par reconduction expresse pour deux périodes d'un an.

Rémunération

- traitement indiciaire brut (base Paris, sans l'indemnité de résidence)
- indemnité d'expatriation, variable selon les pays mais substantielle
- des majorations familiales pour les enfants à charge en lieu et place des prestations familiales servies en France.
- un billet d'avion annuel pour la France pour l'agent, son conjoint et ses enfants

Changement de résidence

Les frais de changement de résidence sont pris en charge par l'AEFE. Ils comprennent : un voyage aller-retour pour l'agent, son conjoint (marié ou PACS) et ses enfants et une indemnité de bagages versée en deux temps : 80% après la signature du contrat. Le solde doit être demandé par la voie hiérarchique au bureau des voyages dans un délai de 6 mois après l'arrivée. L'indemnité est calculée sur la base de 500 kg pour l'enseignant, 300 kg pour son conjoint et 200 kg par enfant.

LES RÉSIDENTS

Ce sont les personnels établis depuis au moins trois mois dans le pays d'accueil ou suivant leur conjoint (marié ou PACS). Les titulaires recrutés hors du pays (résidents à recrutement différé ou « faux résidents ») doivent se mettre en « disponibilité » de 3 mois. Pendant cette période, ils sont embauchés en contrat local et rémunérés par leur établissement d'affectation. Leur détachement auprès de l'AEFE prend effet au 1er décembre.

Les résidents sont recrutés par le directeur de l'AEFE après avis de la Commission consultative paritaire locale (CCPLA). La durée de leur contrat est de 3 ans renouvelable, sans limite, par tacite reconduction.

Rémunération

(Voir montants par pays sur www.snuipp.fr)

- traitement indiciaire brut (base Paris, sans l'indemnité de résidence)
- Indemnité de Spécifique de Vie Locale (ISVL), variable selon le pays, voire la ville d'exercice.
- un « avantage familial » à hauteur du montant des frais de scolarité augmenté, hors Union européenne, d'un forfait de 60€ par enfant en compensation des allocations familiales. Seuls les agents résidents dans les pays de l'UE conservent le droit aux allocations familiales (ils doivent s'inscrire à la CAF de Nantes). Tous les résidents perdent le droit au Supplément Familial de Traitement.

Les frais de voyage et de déménagement sont à la charge des « faux résidents », même si certains établissements proposent parfois un billet d'avion ou une prime à l'installation.

LES RECRUTÉS LOCAUX

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 (pas d'avancement ni de retraite) et pose des problèmes de couverture sociale. Le contrat de droit privé relève de la législation locale et la rémunération peut être très inférieure à celle de la France.

Les actions menées depuis 10 ans ont permis d'ouvrir à l'AEFE le dossier de l'amélioration de la situation des recrutés locaux. En 2001, des recommandations relatives aux principes généraux d'emploi ont été adressées par l'AEFE aux établissements. Certaines situations évoluent positivement : transformation des CDD en CDI, participation des établissements à la protection sociale, commissions de recrutement dans les établissements conventionnés; d'autres régressent : nouveaux contrats proposés moins intéressants, remise en cause du droit de grève... Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. En 2010, l'AEFE a dû publier une note appelant aux établissements les recommandations de 2001.

CONCOURS INTERNE

Les ressortissants européens non titulaires peuvent, après trois ans d'exercice dans un établissement AEFE, se présenter au concours interne de professeur des écoles. Jusqu'à la session 2015, pour les enseignants recrutés avant le 30 juillet 2009, il suffira d'être titulaire d'une licence. Les recrutés depuis le 30 juillet 2009 devront justifier d'un master.

Contactez le SNUipp HDF pour tout complément d'information : hdf@snuipp.fr

VOIR LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE
AVANT D'ACCEPTER UN CONTRAT : PAGE 13



Fresque à l'école Albert Camus de Rabat

LES POSTES D'EXPATRIÉS

La note de service précisant les conditions de dépôt et d'instruction des candidatures paraîtra au BO du 6 septembre 2012. Consulter aussi la procédure sur www.aefe.fr

Publication des postes

Les postes disponibles seront mis en ligne sur le site internet de l'AEFE, le 6 septembre 2012.

Constitution du dossier

Le dossier est à remplir en ligne, puis à imprimer à partir du site de l'AEFE : www.aefe.fr.

1. Saisir en ligne le dossier d'inscription détaillé. Attention, cela peut être assez long, ne vous y prenez pas au dernier moment. Le serveur est ouvert **entre le 6 et le 27 septembre 2012 inclus**. Attention à bien valider l'inscription à la fin.
2. Editer le dossier papier, le signer et le remettre en deux exemplaires avec les justificatifs, à votre supérieur hiérarchique direct **avant le 30 septembre 2012**, pour qu'il y porte son avis avant de les transmettre. Documents à fournir : lettre de motivation manuscrite, CV détaillé, dernier rapport d'inspection, note pédagogique, note administrative (pour les personnels en poste ou l'ayant déjà été), dernier arrêté de promotion, justificatifs des compétences et diplômes mentionnés.

Formulation des vœux

Les vœux sont émis en même temps que le dossier (5 vœux de postes et 2 vœux géographiques au maximum). Chaque année, des postes supplémentaires se libèrent après publication. Ils peuvent être proposés aux candidats en fonction de leur profil lors de l'entretien. Si aucun poste ne semble convenir aux candidats, nous leur conseillons de déposer un dossier en indiquant seulement des vœux géographiques. En effet, il n'est pas impossible que des postes se découvrent en dernière minute.

Modalités de sélection

Ne peuvent postuler : les non titulaires et les candidats résidant dans le pays du poste demandé

1. Présélections

Les dossiers sont classés par l'AEFE en 4 catégories suivant différents critères (durée de service à l'étranger, situation professionnelle, âge limite,...) : "non prioritaires" (ne font pas l'objet d'une instruction fine), "écartés après étude", "sous la barre" (instruits mais retenus seulement en l'absence de candidature prioritaire), "prioritaires".

2. Entretiens

Tous les postes sont soumis à entretien préalable, à Paris, **du 21 au 25 janvier 2013** (personnels en fonction dans le réseau AEFE), et **du 4 au 15 février 2013** (personnels en fonction en France et à l'étranger hors réseau AEFE). Un test d'évaluation linguistique (discussion) peut être organisé (éventuellement par téléphone) pour les postes demandant la maîtrise d'une langue.

3. CCPCA : Commission Paritaire Centrale de l'Agence

Examen des candidatures le **6 mars 2013** en fonction de l'adéquation au profil du poste (dossier et entretien) et du barème. La commission, où le SNUipp est le syndicat majoritaire, émet une proposition pour chacun des postes et établit une liste de réserve.

4. Nomination par la directrice de l'AEFE

Les candidats retenus sont contactés pour acceptation du poste.

5. Acceptation par le poste diplomatique

La nomination définitive est soumise à accord de l'ambassadeur.



Bamako



Cotonou, Ecole Montaigne



Lycée français Jean Renoir de Munich



Ecole franco-allemande de Stuttgart

SUIVI SYNDICAL

Le SNUipp-FSU intervient à toutes les étapes du recrutement, assure le suivi des dossiers et aide les candidats à la préparation de l'entretien. Nous vous conseillons de nous adresser un double de votre dossier auquel vous joindrez la fiche de contrôle syndical. Pour bénéficier du suivi de sa candidature à un poste d'expatrié, il faut être adhérent au SNUipp-FSU à jour de cotisation.

LES POSTES DE RÉSIDENTS

Publication des postes

Une note aux candidats, accompagnée d'une notice individuelle de candidature et d'une liste des pièces à fournir paraît sur le site de l'AEFE vers la fin décembre. Les postes sont mis en ligne vers la mi-janvier mais la liste n'est pas exhaustive. Il est donc recommandé d'adresser sa candidature même si aucun poste n'apparaît vacant. Ces postes doivent également être publiés localement (ambassade, établissement).

Candidature

Les candidats à des postes de résidents en Espagne, au Maroc et en Tunisie doivent saisir en ligne leur dossier de candidature sur les sites des services de coopération et d'action culturelle (SCAC) des ambassades. Pour les autres pays, envoyer directement aux établissements le formulaire téléchargé sur le site de l'AEFE. La campagne de recrutement s'effectue de fin décembre à mi-février/fin février. Attention, les dates de clôture diffèrent selon les pays.

Recrutement

Les candidatures sont classées en commission paritaire locale (CCPLA) suivant un barème propre à chaque pays, mais en conformité avec les priorités de recrutement de l'AEFE. Le SNUipp est représenté dans un grand nombre de ces pays, nous vous conseillons donc de prendre contact avec le secteur « Hors de France » afin de connaître les coordonnées de nos correspondants locaux qui siègent en commission. Les CCPLA de recrutement des résidents se réunissent vers la mi-mars.

Nouveaux résidents

(voir aussi page 23)

A l'AEFE, un enseignant qui n'a pas 3 ans d'ancienneté en tant que titulaire en France ne peut obtenir de détachement sauf s'il suit son conjoint (mariage ou PACS) ou s'il était auparavant recruté local dans le pays.

Si un couple d'enseignants, marié ou pacsé, est recruté dans un pays (dans lequel il ne réside pas), l'un des deux conjoints est considéré comme résident à recrutement différé (début du contrat au 1er décembre après 3 mois en disponibilité sur contrat local), l'autre, suivant son conjoint, est considéré comme « vrai résident » (début du contrat au 1er septembre).



LES POSTES DE RECRUTÉS LOCAUX

Le recrutement est confié au chef d'établissement. Il faut donc s'adresser directement aux écoles (consulter les sites dédiés). La procédure, généralement tardive dans l'année, est propre à chaque établissement. En cas de proposition de poste, vérifier d'abord les conditions contractuelles (comme indiqué en page 13).

En cas d'acceptation, solliciter ensuite une mise en disponibilité auprès de son IA d'origine. La disponibilité n'est pas de droit (sauf rapprochement de conjoint).

En acceptant un contrat local, on risque de se retrouver plusieurs années en disponibilité si aucun poste de résident ne se libère rapidement dans l'établissement. Pour préserver l'avancement et la retraite, il est préférable de ne signer ce type de contrat qu'en cas de force majeure (rapprochement de conjoint par exemple).



SUIVI SYNDICAL

Vous pouvez faire suivre votre candidature par les correspondants du SNUipp-FSU qui siègent en CCPLA, y compris pour les postes en recrutement local lorsqu'ils sont présentés en commission. Pour obtenir leurs coordonnées, si vous êtes adhérent au SNUipp FSU, contactez le HDF.

L'AEFE : LES BARÈMES...

Les commissions de recrutement : barèmes et critères

LES EXPATRIÉS

La Commission consultative paritaire centrale de l'agence examine les candidatures à des postes d'expatriés, après sélection des dossiers en fonction de l'adéquation au profil et à l'issue d'un entretien. Le SNUipp-FSU siège en CCPCA mais ne participe pas aux opérations précédentes.

Barème

Le barème sert à départager les candidats dont le dossier correspond au profil du poste tel qu'il a été publié.

Pour les instituteurs et professeurs des écoles,

$$\text{barème} = E + NP$$

Pour les PEGC,

$$\text{barème} = E + NP + NA$$

E = points d'échelon (cf tableau ci-dessous)

NP = note pédagogique (pour les instituteurs et PE, actualisée de 0,3 point par an depuis la dernière inspection, y compris pour les périodes de disponibilité)

NA = note administrative (pour les PEGC seulement)

Echelon	Instituteur	PE	PEGC
01	0	0	20
02	0	0	20
03	0	0	20
04	0	0	19
05	3	3	17
06	7	7	14
07	10	12	12
08	12	14	10
09	14	14	7
10	12	10	5
11	12	7	3
Hors Classe	-	5	3

Profil

Depuis quelques années, le recrutement des expatriés s'opère au profil. Si le barème constitue un élément d'appréciation objectif, il n'est donc plus déterminant dans le choix définitif des candidats. Une expérience en cours ou récente de la fonction sollicitée est exigée et les rapports pédagogiques et administratifs joints au dossier doivent être irréprochables. L'entretien, élément décisif de la dernière phase du recrutement, doit être préparé avec soin. Le SNUipp-FSU dénonce vivement ce mode de recrutement qui relève de la culture du privé et tend parfois à vouloir échapper aux règles de transparence.

Critères généraux pour le recrutement des instituteurs et P.E

(Situation appréciée au 01/09 de l'année de recrutement)

Dossiers classés non prioritaires (ne sont pas l'objet d'une instruction fine mais peuvent être pris en compte en cas de situation exceptionnelle) :

- Plus de 9 ans à l'étranger sans être revenu exercer en France 3 années consécutives
- En cours de contrat expatrié AEFÉ, en Nouvelle Calédonie ou

à Wallis et Futuna,

- Ne pas être au minimum dans sa 3^{ème} année de contrat de résident dans un même établissement
- Ne pas avoir achevé un séjour global de 4 années à Mayotte ou en COM
- En cours de contrat en école européenne (sauf 5^{ème} année)
- Moins de 3 ans de contrat résident dans un même établissement
- Réintégration en France depuis moins de 3 ans après séjour à l'étranger
- En disponibilité (sauf en contrat local AEFÉ)

Précisions

- La notion de poste double n'existe pas à l'AEFE, le conjoint peut être éventuellement recruté en qualité de résident.
- L'absence de rapport d'inspection sur la fonction sollicitée dessert fortement le candidat.
- Aucun candidat n'est jamais réaffecté comme expatrié dans une ville où il a déjà travaillé.
- Les instituteurs spécialisés au titre de l'ASH doivent avoir effectué la durée minimum de 3 années en fonction dans leur département après le stage de spécialisation.

Précisions pour les directeurs

Directeur ou sur liste d'aptitude : Cela signifie être directeur en fonction au moment du recrutement ou inscrit sur la liste d'aptitude en cours de validité si l'expérience de direction du candidat est antérieure aux fonctions actuellement exercées.

CAFIPEMF : La plupart des profils de postes requièrent le CAFIPEMF, cependant, une expérience récente et avérée peut se substituer au diplôme.

Nombre de classes dirigées : Le candidat doit être directeur d'une école d'au moins 8 classes, compte tenu de la taille importante des écoles du réseau. Cependant ce critère peut être abaissé pour les établissements de moindre importance en fonction du profil des candidats.

L'ENTRETIEN DE DIRECTEUR

Il évalue chez le candidat :

- ses motivations,
- sa capacité à se représenter les spécificités de la direction à l'étranger,
- son expertise et ses compétences en matière de gestion
- sa capacité à analyser des situations complexes (ex. calendrier, parents d'élèves, ambassade, projets langues...)
- sa capacité à concilier diplomatie et fermeté
- ses connaissances sur le fonctionnement d'un établissement AEFÉ
- sa capacité à mettre en évidence la « plus value » de son parcours

L'AEFE : LES BARÈMES...

LES RÉSIDENTS

Les commissions consultatives paritaires locales de l'agence (CCPLA) examinent les candidatures à des postes de résidents. Le SNUipp-FSU est présent dans toutes ces commissions (et majoritaire dans presque toutes). Nos représentants locaux sont des personnels en poste.

Barème

Le barème est propre à chaque pays. Il est établi localement par la CCPLA et respecte les priorités de l'AEFE.

Profil

Aucun profil particulier n'est en général requis pour le recrutement d'un résident mais une habilitation en langues peut parfois être demandée. Le recrutement de directeurs ou d'enseignants ASH résidents, organisé localement, pose problème. Le profilage de ces postes (liste d'aptitude, CAPASH...) perturbe les règles établies en matière de recrutement des résidents. Le SNUipp-FSU demande que tous les postes à profils soient réservés à des expatriés.

Recrutement

Les candidatures sont classées en commission paritaire locale (CCPLA) suivant un barème propre à chaque pays. Le SNUipp est représenté dans un grand nombre de ces pays, nous vous conseillons donc de prendre contact avec le secteur « Hors de France » afin de connaître les coordonnées de nos correspondants locaux qui siègent en commission. Les CCPLA de recrutement des résidents se réunissent vers la mi-mars.

Les priorités de l'AEFE

À qualité de dossier équivalente, le classement des candidats à un poste de "résident" doit se faire avec l'ordre de priorité suivant, défini par l'AEFE :

- les titulaires non résidents, (en recrutement local à plein temps) dans l'établissement de l'agence.
- les ex-recrutés locaux lauréats de concours titularisés à l'issue de leur année de stage en France, les résidents du pays touchés par une mesure de carte scolaire et les personnels détachés directs dans le même pays relevant des centres culturels et instituts victimes d'une mesure de licenciement,
- les conjoints d'expatriés (y compris ceux nouvellement nommés) de l'AEFE ou du MAEE, de résidents et de recrutés locaux des établissements de l'AEFE.



Lycée français de Barcelone

LES RECRUTÉS LOCAUX

Les CCPLA examinent également les candidatures sur des postes en recrutement local pour les titulaires et les non titulaires dans les établissements en gestion directe (EGD) de l'agence. Les profils de postes, les barèmes et les critères sont établis localement. A l'issue de cette commission, l'AEFE valide les recrutements de ces personnels qu'elle rémunère directement.

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



Rome, Lycée Chateaubriand



Guatemala



Bamako, Lycée Liberté

LES EXPATRIÉS

Pour la rentrée 2012, sur 576 dossiers reçus à l'AEFE, 528 candidats ont été classés « prioritaires » et 163 ont été convoqués à un entretien, parmi lesquels 45 candidats déjà en poste à l'AEFE et 118 candidats de France et en poste à l'étranger hors réseau AEFE. 58 postes de directeurs, 8 postes d'enseignants maîtres formateurs et 2 postes d'enseignants spécialisés ont été pourvus.

Barème des recrutés

Le plus élevé : 34

Le plus faible : 16

Le barème est utilisé pour effectuer un pré classement des candidats au cours de la première phase du recrutement (sélection sur dossier des candidats à l'entretien) ou pour départager deux candidats de même profil mais ne sont retenus que ceux dont le profil correspond à celui du poste demandé.

Âge des collègues recrutés

de 56 à 60 ans →7

de 51 à 55 ans →14

de 46 à 50 ans →15

de 41 à 45 ans →17

de 36 à 40 ans →11

de 31 à 35 ans →4

Échelon des collègues recrutés

HC	9
11 ^{ème}	5
10 ^{ème}	13
9 ^{ème}	16
8 ^{ème}	17
7 ^{ème}	4
6 ^{ème}	2
5 ^{ème}	2

Hommes/femmes : vous avez dit parité ?

Presque deux fois plus d'hommes que de femmes !
48% des candidats prioritaires, 37% des candidats sélectionnés aux entretiens et seulement 38% des candidats recrutés sont des femmes ! Un recrutement à l'image de la profession ?

Répartition H/F et France/étranger	Hommes	Femmes	France	Etranger
Candidatures prioritaires (528)	274	254	437	91
Entretiens (163)	102	61	106	57
Directeurs (58)	38	20	25	33
EMFE (8)	4	4	5	3
Ens. spécialisés (2)	0	2	1	1
Total (68)	42	26	31	37
Recrutés/dossiers reçus	15,33%	10,24%	7,1%	40,6%

France/étranger : mieux vaut être déjà en poste !

56% des candidats recrutés sont déjà en poste à l'étranger.
83% des directeurs en poste à l'AEFE ont pu obtenir une nouvelle affectation.
75% des candidats recrutés ont déjà une expérience (en cours ou antérieure) à l'étranger.

LES RÉSIDENTS

A la rentrée 2011, **786 résidents** (primaire et secondaire) ont été recrutés. 63 postes étaient encore vacants à la rentrée (réintégrations tardives, retours de conjoints, rapatriements de Libye et de Syrie). Dans le 1^{er} degré, la moitié environ des résidents recrutés sont déjà dans le pays ou suivent leur conjoint.



LA MISSION LAÏQUE FRANÇAISE

La Mission laïque française est une association qui a pour but la diffusion de la langue et de la culture françaises, en particulier grâce à un enseignement laïque et interculturel. C'est le second opérateur de l'enseignement français à l'étranger après l'AEFE.

Au réseau d'établissements qu'elle gère directement, se sont greffés des établissements aux liens plus ou moins affirmés («adhérents», «affiliés» ou «partenaires») ainsi que le réseau des écoles d'entreprises. Un réseau d'établissements autofinancés a également vu le jour au Maroc, sous l'appellation « OSUI » (Office Scolaire Universitaire International). Le réseau de la Mission laïque française compte environ 500 postes de détachés (primaire et secondaire confondus).

Les écoles d'entreprises

La MLF crée des écoles «clés en main» pour les enfants des cadres et agents techniques de sociétés installées à l'étranger (Alstom, Total, Renault...). La communauté française y est toujours restreinte, les élèves sont peu nombreux.

Les enseignants doivent couvrir les niveaux du primaire en «enseignement direct» et du secondaire (recours fréquent au CNED). Les tâches demandées aux collègues qui exercent sur ces «bases-vie» dépassent le cadre habituel de la mission de l'enseignant. Nous attirons votre attention sur les spécificités d'une école d'entreprise et sur la grande polyvalence exigée : univers clos, effectifs réduits, niveaux multiples, horaires variables et supérieurs à ceux de métropole, bivalence voire polyvalence souvent souhaitée, communauté exigeante, activités périscolaires, activités culturelles ou sportives dans le cadre des animations mises en place par l'école... Ce type de poste exige donc de grandes facultés d'adaptation et de réelles qualités relationnelles.

Les enseignants, dont la mission est généralement limitée à 6 ans, bénéficient d'un contrat d'« expatrié » (à ne pas confondre avec le contrat d'expatrié à l'AEFE). Par ailleurs, les entreprises offrent souvent des avantages non négligeables : logement, voyages... Les candidatures de couples sont privilégiées au recrutement.

Les établissements MLF

(gestion directe)

Les personnels sont recrutés à Paris et bénéficient d'un détachement auprès de la Mission laïque (moins avantageux qu'à l'AEFE dans le domaine de la protection sociale). Au traitement indiciaire s'ajoutent, dans certains cas, une indemnité annuelle (variable suivant les pays) et une indemnité de voyage.

Le réseau OSUI

(Office scolaire et universitaire international)

Les établissements de ce réseau marocain, non subventionnés, sont entièrement autofinancés. Les frais de scolarité y sont très élevés. Les équipes sont constituées d'enseignants recrutés à Paris et complétées par des recrutés locaux. Une «prime exceptionnelle annuelle brute» de 5982 € (pour 2012-2013) est versée aux collègues une «prime de transport annuelle» de 550 €/an sont versées aux collègues.

Etablissements «adhérents», «affiliés» ou «partenaires»

(voir encadré ci-dessous)

A l'exception de Djeddah et Houston, les personnels titulaires ne sont pas détachés auprès de la MLF mais directement auprès des établissements. Pour bénéficier du détachement, l'établissement ou le niveau de classe enseigné doit être homologué. Les éléments de rémunération sont «négociables» et les contrats sont annuels. Il convient d'être particulièrement prudent sur les propositions de ce type et il est nécessaire de prendre de réelles garanties (voir p 13).

Les établissements conventionnés avec l'AEFE

Ce sont des établissements gérés par la MLF mais le personnel expatrié et résident est détaché auprès de l'AEFE. Pour postuler dans ces établissements, il faut donc passer par le recrutement AEFE (voir p 7).

Les contrats

La MLF a toujours montré une grande souplesse dans la gestion des personnels, notamment en matière de durée des contrats. A l'OSUI, les contrats sont d'une durée de 3 ans renouvelables. Dans le réseaux «écoles d'entreprises» et «MLF», les contrats ne sont que d'un an renouvelables. Le SNUipp-FSU réclame la généralisation des contrats de 3 ans dans tous les établissements de la MLF.

SITE

La MLF dispose d'un site Internet : www.mlfmonde.org



Rabat Ecole Malraux



Les élèves du groupe scolaire Louis Massignon de Casablanca (OSUI)

AVERTISSEMENT

Si les objectifs humanistes de la MLF sont louables, la mise en œuvre des valeurs affichées pose problème quand la culture d'entreprise privée prend le dessus. De nombreux établissements, notamment aux Etats-Unis et au Moyen Orient, bien que présentés comme établissements MLF, 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... Tous les ans, des pratiques de gestion des personnels inacceptables sont portées à notre connaissance dans ce type d'établissements : licenciements abusifs, contrats fantaisistes, manquements à la parole donnée, instances de concertation inexistantes...

Avant d'accepter un poste : contacter le SNUipp Hors de France !

LA MISSION LAÏQUE FRANÇAISE

COMMENT POSTULER ?

Parution de la note de service au BO du 6 septembre 2012. Le dépôt des candidatures s'effectue en ligne de septembre à janvier. Voir rubrique "Recrutement" sur le site www.mlfmonde.org.

Les pièces administratives sont à adresser au siège de la MLF, assorties d'un chèque de 17€ (27€ pour un couple). Le SNUipp-FSU demande depuis plusieurs années la suppression de ces frais d'inscription obligatoires.

Saisie des vœux

Les postes à pourvoir sont codés de 1 à 99 pour les écoles d'entreprise, de 101 à 199 pour les établissements MLF et de 201 à 299 pour les établissements OSUI. Les codes 401 à 499 concernent les vœux correspondant à des zones géographiques.

Attention : les codes 301 à 399 concernent les postes à pourvoir dans les écoles affiliées, adhérentes ou partenaires qui utilisent le vivier de la MLF. Ces postes ne sont pas pourvus en commission consultative paritaire; les établissements concernés reçoivent les dossiers, transmis par la MLF, et contactent directement les candidats.

Présélection

La **commission consultative paritaire** (CCP) se réunit en mars et en juin au siège de la Mission laïque pour établir un vivier de candidats (écoles d'entreprise, établissements MLF et OSUI uniquement). Les représentants du SNUipp y sont présents. Le classement s'effectue selon le barème et l'adéquation au profil (CAFIPMF, habilitation, FLE, TUIC). Un candidat ou un couple de candidats peut être présélectionné sur plusieurs postes.

Sélection définitive

Le vivier des candidats est transmis aux établissements par la MLF. Le choix définitif est opéré par les directeurs des sociétés ou les chefs d'établissements, généralement après entretien avec la direction générale de la MLF (NB : les candidats conviés à un entretien se déplacent à leurs frais). Le SNUipp s'oppose à ce fonctionnement « maison » qui ne garantit aucune transparence.

Détachement

Le candidat retenu doit adresser à son inspection académique une demande de détachement transmise à l'appui de la proposition de poste. Cette demande est souvent tardive, compte tenu de la lon-

gueur des procédures.

Attention : pour le recrutement 2012, le département de l'Yonne, déficitaire, a rejeté toutes les demandes.

NB : La MLF informe peu les candidats retenus des conditions contractuelles qu'elle propose (rémunération, avantages...). N'hésitez pas à réclamer ces informations indispensables.

Barème

- Pour les instituteurs et professeurs des écoles,

barème = E + 2,5 NP (+ actualisation)

- Pour les PEGC,

barème = E + NP (+act.) + 2NA

E = points d'échelon /50 (cf tableau ci-dessous)

NP = note pédagogique /50 (pour les instituteurs et PE, actualisée de 0,3 point par an depuis la dernière inspection, y compris pour les périodes de disponibilité). NA = note administrative

Échelon	Instit	PE	PE HC	PEGC
1	0	0	10	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	40	50	0	40
5	40	50	-	40
6	40	40	-	40
7	40	30	-	40
8	40	20	-	40
9	40	20	-	40
10	30	10	-	30
11	30	10		30

Les points sont exprimés avec deux décimales. Le barème est calculé sur 100.

A noter : Il est possible de choisir entre une candidature individuelle ou une candidature couple. Dans ce cas, les barèmes individuels sont additionnés.

STATISTIQUES

→ En 2011, 68 PE et 1 instituteur ont été recrutés.

→ En 2012, 897 collègues étaient candidats à un poste dont 879 professeurs des écoles, 14 instituteurs et 4 PEGC.

→ Le recrutement à la MLF est très « élastique » : en juin 2012, 40% des postes publiés en septembre n'ont pas été pourvus (fermetures de postes ou désistement des candidats en faveur du réseau AEFÉ).



Maroc - Lycée Massignon à Casablanca

SUIVI SYNDICAL

Les modalités de recrutement à la MLF restent problématiques. Pensez à nous faire parvenir un double de votre dossier, accompagnée de la fiche de suivi de candidature (p.29) au secteur "Hors de France" du SNUipp.

ETABLISSEMENTS

« UNIQUEMENT HOMOLOGUÉS »

De nombreux emplois sont accessibles dans le 1er degré en établissements dits "homologués". Le recrutement y est plus facile que dans le réseau conventionné ou en gestion directe de l'AEFE mais les contrats y sont plus précaires et les conditions de travail et salariales très différentes...

Dans un établissement « uniquement homologué », les tâches demandées aux enseignants sont souvent plus lourdes que dans les écoles en France ou de l'AEFE : un temps de présence supérieur au volume horaire légal de 27 heures, des activités périscolaires ou l'étude surveillée peuvent faire partie des obligations de service ! Le chef d'établissement ou le directeur est le supérieur hiérarchique direct. Une évaluation pédagogique annuelle des enseignants lui est en général confiée (à ne pas confondre avec la notation administrative ou avec l'inspection par les IEN des enseignants détachés).

Comment postuler ?

Le recrutement est opéré directement par l'établissement homologué. Certains établissements confient leur recrutement à la Mission laïque française. Les postes et les procédures sont publiés sur le site Internet de ces écoles, dans la presse écrite française ou sur des sites d'emploi : Pôle emploi international, Le Monde, Télérama, site AEFE zone Amérique du nord, site fle.fr...

Le recrutement s'effectue sur dossier adressé aux établissements ou via le site de la MLF pour les écoles qui utilisent son vivier (www.mlfmonde.org), et le plus souvent après un entretien préalable.

Conditions et statuts

Si vous êtes recruté(e), vous devez solliciter une disponibilité auprès de votre Inspecteur d'Académie. Vous serez ensuite placé(e) en position de « détachement direct ». Vous en ferez la demande après votre prise de fonctions, tout en choisissant de cotiser ou non pour la pension civile. Pour obtenir le détachement, vérifiez que votre contrat porte bien sur un emploi de type « enseignant du primaire » (celui que vous exercez normalement dans votre académie).

Attention : En cas d'homologation partielle de l'établissement, le niveau d'enseignement sur lequel vous êtes recruté(e) devra être homologué. Dans le cas contraire, le détachement ne sera pas possible et vous vous retrouverez en disponibilité pendant toute la durée de votre contrat.

Dans ce type d'établissement, vous serez embauché(e) aux conditions fixées par un contrat de droit privé local. Ces contrats sont en général d'une durée d'un an, renouvelables par accord mutuel.

Attention : Dans ces établissements homologués (y compris ceux qui recrutent via la MLF), votre employeur n'est ni l'Education Nationale, ni l'AEFE, ni la MLF. Il convient de se montrer extrêmement prudent lorsqu'on postule en dehors de l'établissement public et il est indispensable de vérifier les conditions d'exercice. Avant d'accepter un poste, réclamez un exemplaire de contrat. Contactez aussi le SNUipp HDF !

Préparation au départ

Un stage des partants pour la zone Amérique du nord (AEFE/MLF/établissements) est organisé chaque début juillet à Paris afin de présenter les spécificités de l'exercice en Amérique du Nord en école privée et les différences culturelles entre la France et l'Amérique.

Consulter le site

<http://www.frenchschoolsnorthamerica.org/>

POUR POSTULER

Le recrutement s'effectue sur dossier adressé aux établissements ou via le site de la MLF pour les écoles qui utilisent son vivier

www.mlfmonde.org



ET LES ÉTABLISSEMENTS LABELLISÉS ?

Le détachement direct est aussi possible depuis la rentrée 2012 dans les Établissements ayant reçu le nouveau label FrancEducation. Mais les conditions d'embauche manquent encore de clarté (voir p 22).

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 le pays d'exercice. L'agent peut choisir de cotiser en plus pour la retraite fonction publique française (base : traitement correspondant à son échelon France, quelque soit son salaire local).
- Fiscalité : le salaire annoncé est brut en général ; demandez 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 ex. dans certains pays d'Afrique : indemnité mensuelle de transport).
- Horaires hebdomadaires, nombre de jours annuels
- Tâches à effectuer
- Conditions de renouvellement et d'interruption du contrat

GUADELOUPE, GUYANE, MARTINIQUE, RÉUNION

Les DOM (départements d'outre-mer) sont des départements à part entière. Une mutation dans un DOM s'obtient donc, comme pour la métropole, par la procédure habituelle des permutations informatisées.

Les DOM (départements d'outre-mer) sont des départements à part entière. Une mutation dans un DOM s'obtient donc, comme pour la métropole, par la procédure habituelle des permutations informatisées.

La note de service parait au **BO vers début novembre**. La participation au mouvement interdépartemental s'effectue par internet sur les serveurs SIAM / I-PROF, sauf pour les collègues détachés ou ceux affectés dans une COM, qui peuvent télécharger un formulaire à transmettre à leur IA de rattachement.

Les résultats des permutations paraissent généralement dans la deuxième quinzaine de mars.

Des mutations par exeat/ineat peuvent également exister, comme pour les autres départements métropolitains, mais sont plus rares.

Pour les PEGC, chaque DOM étant maintenant une académie de plein exercice, les mutations vers ceux-ci se déroulent selon les mêmes procédures que pour les académies de métropole.

MAYOTTE

Depuis le 31 mars 2011, Mayotte est devenu un département d'Outre Mer mais pour l'instant, les procédures de recrutement restent différentes (voir page 15).

Frais de changement de résidence

Le collègue qui obtient une mutation a droit à la prise en charge de ses frais de changement de résidence s'il a effectué 4 ans de service sur le territoire européen de la France (de manière continue ou non) ou dans le DOM d'origine (mutation inter-dom). Si l'on vient de Mayotte ou de St. Pierre et Miquelon, les 4 années doivent être consécutives. Cette prise en charge comprend : le voyage par avion de l'agent, de son conjoint et de ses enfants à hauteur de 80 % et une indemnité forfaitaire de bagages ou de changement de résidence. Selon les situations, la prise en charge varie (décrets 89-271 du 12.04.89 et 98-844 du 22.09.98).

Salaires

Il est conseillé de demander le versement d'une avance sur traitement de 2 mois à l'IA d'origine. Le salaire comprend les mêmes éléments qu'en France, mais le traitement indiciaire de base est majoré de 40% aux Antilles et de près de 50% à la Réunion. Cette majoration n'est pas versée pendant les congés bonifiés.

Indemnité particulière de sujétion d'installation

L'indemnité d'éloignement a été supprimée en 2001. Elle est remplacée, pour la Guyane et les îles de St Martin et St Barthélemy de la Guadeloupe, par une indemnité particulière de sujétion et d'installation (décret 2001-1226 du 20.12.01)... jusqu'au 31.12.2010 (jusqu'à présent reconduite d'année en année). Cette indemnité est attribuée aux agents, lors de leur 1ère affectation en Guyane, qui effectuent au moins 4 années consécutives de services sur le territoire. Elle est égale à 16 mois de salaire indiciaire de base, versés en trois fois (6 mois à l'installation, 5 mois au début de la 3ème année et 5 mois à la fin de la 4ème). Elle est majorée de 10% pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un PACS et de 5% par enfant à charge.

Congés bonifiés

Ils consistent en une prise en charge des frais de voyage en France, tous les 3 ans pour les agents qui ont leur «résidence habituelle» en métropole ou dans un autre DOM (prise en charge à 100%). Si la résidence habituelle est dans le DOM d'affectation, la prise en charge s'effectue tous les 5 ans (prise en charge à 50%) ou tous les 10 ans (prise en charge à 100%). Mais, pendant le séjour en France, le salaire n'est plus majoré, et, selon la composition de la famille, le congé bonifié n'est pas forcément intéressant (il faut évaluer si la baisse de rémunération est compensée par le coût de la prise en charge des billets d'avion).

RAPPROCHEMENT DE (O)NJOINTS (DOM, (O)M)

Peuvent y prétendre :

- les couples mariés ;
- les couples ayant conclu un pacte civil de solidarité ;
- les couples vivant maritalement et ayant à charge au moins un enfant.

ATTENTION

Il n'y a aucune prise en charge à l'occasion d'une première nomination, et en cas de disponibilité. Pour les agents détachés pour enseigner à l'étranger, les frais de changement de résidence métropole-DOM ne sont pas non plus remboursés.

NOS SECTIONS SNUIPP-FSU DANS LES DOM...

Pour connaître l'adresse de nos sections SNUipp dans les DOM : consulter le site www.snuipp.fr rubrique « le syndicat »

ADRESSES UTILES

L'organisation de l'enseignement dans les départements d'outre-mer est identique à celle de la métropole.

Guadeloupe

Rectorat, site de Grand Camp
Bd de l'Union - BP 480
97139 Les Abymes
Tél: 05 90 21 38 68

Martinique

Rectorat, Terreville
97279 Schoelcher cedex
Tél: 05 96 52 25 00

Guyane

Rectorat, BP 6011
97306 Cayenne Cedex
Tél: 05 94 27 20 00

Réunion

Rectorat, 24 avenue Georges Brassens,
Le Moufia,
97702 Saint-Denis Messagerie cedex 9
Tél: 02 62 48 10 10

LES COM ET MAYOTTE

COMMENT POSTULER ?

La Nouvelle Calédonie, la Polynésie Française, Wallis et Futuna, Saint-Pierre et Miquelon sont des Collectivités d'Outre-Mer. Depuis le 31 mars 2011, Mayotte est devenu le 101^{ème} département français et le cinquième d'Outre-mer.

Ces territoires ont des statuts divers et sont placés sous la tutelle du Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des collectivités territoriales. Les postes disponibles concernent les professeurs des écoles ou instituteurs spécialisés (enseignants de l'ASH titulaires du CAPA-SH, du CAPSAIS/CAEI ou du diplôme de psychologue scolaire) ou maîtres formateurs (titulaires du CAFIPEMF) et les PEGC. Depuis le 31 mars 2011, Mayotte est devenu le 101^{ème} département français et le cinquième d'Outre-mer. **Pour l'instant, Mayotte recrute toujours des enseignants spécialisés par le système des affectations, comme pour les COM.** D'autres procédures de recrutement ont été mises en place à titre transitoire pour les enseignants non spécialisés.

Enseignants spécialisés et maîtres formateurs

(affectation ou mise à disposition)

Note de service dans un BO début septembre (Nouvelle Calédonie et W-F, Polynésie française) et en février (Mayotte).

Le dossier est téléchargeable sur le site SIAT à l'adresse :

www.education.gouv.fr puis à remettre au supérieur hiérarchique. Aucune liste de postes vacants n'est publiée !

Les vœux doivent porter sur un établissement ou sur une collectivité. Un groupe de travail national spécifique propose une liste de candidats, ensuite entérinée par la CAPN (sauf pour la Polynésie Française).

Critère de recevabilité des demandes :

- être titulaire des diplômes requis pour exercer sur le poste demandé ;
- être réaffecté depuis au moins 2 ans après séjour dans une COM.

Critères requis pour l'examen prioritaire des dossiers :

- être réintégré depuis au moins 2 ans après détachement à l'étranger ;
- être en poste depuis au moins 2 ans dans son département de départ ;
- pouvoir accomplir 2 ans avant d'atteindre l'âge d'ouverture des droits à la retraite ;
- avoir satisfait à l'obligation de la durée minimale de fonctions dans le département, pour les maîtres de l'ASH.

Les personnels qui ne remplissent pas ces critères peuvent faire acte de candidature, mais celle-ci ne sera examinée qu'en tant que de besoin, conformément aux règles de la CAPN.

Classement des dossiers

Les candidats sont classés selon un barème. Pour les enseignants de l'ASH, l'option prise en compte est celle d'exercice au moment du recrutement.

Pour la rentrée 2012, étaient à pourvoir :

- en Nouvelle Calédonie : 2 postes option C, 3 option D, 6 option F (SEGPA)
- à Mayotte : 77 postes. Seulement 32 collègues ont été classés en groupe de travail faute de candidats ! 6 postes option D pourvus (sur 12), 7 postes de psychologues scolaires, 10 postes de

maîtres formateurs (sur 45), 5 postes option F, 3 postes option G, 1 poste de directeur SEGPA (sur 5).

- en Polynésie : 6 postes option D, 8 option F (SEGPA), 8 postes de psychologues scolaires.

Polynésie Française

La collectivité effectue directement le choix des enseignants spécialisés, selon ses propres critères et son propre barème, après consultation des instances paritaires locales. Les candidats sont convoqués à un entretien mené par un IEN à Paris. Les candidats retenus sont informés par le Ministère de l'éducation de Polynésie française au cours du printemps 2013.

Saint-Pierre et Miquelon

Très peu de postes du premier degré. Ils apparaissent sur le site :

<http://www.ac-spm.fr>

NB : Toutes les propositions d'affectations en COM sont soumises à l'avis hiérarchique des IA.

Les personnels recrutés en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna sont affectés pour la rentrée scolaire locale, au début du mois de mars.

Enseignants non spécialisés à Mayotte

Mayotte recrute "à titre exceptionnel" des enseignants adjoints par le biais d'ineats non compensés (40 pour la rentrée 2012). Une circulaire spécifique, adressée aux IA (avril/mai), présente les modalités de candidature.

Il convient de demander d'abord un exeat auprès du département de rattachement, puis de solliciter un ineat auprès du vice-recteur de Mayotte. Les personnels seront ainsi affectés pour un séjour de deux ans renouvelable une fois.

Attention ! A l'issue du séjour, et en l'état actuel de la réglementation, les enseignants devront participer à la phase interdépartementale du mouvement dans leur département d'origine. Ceux qui souhaitent retourner dans leur département d'origine et qui n'auront pas eu satisfaction à l'issue des permutations informatisées pourront faire une demande d'ineat (une "recommandation" serait adressée aux IA dans ce sens), mais sans garantie de réintégration.

Le détachement

Quelques postes d'enseignants du premier degré sont détachés auprès des territoires. Ce recrutement concerne les enseignants spécialisés ou non spécialisés. Les demandes de détachements sont à faire directement auprès des provinces (Nouvelle-Calédonie) ou du territoire (Polynésie).

BARÈME

Premier degré (affectation à Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Wallis et Futuna)

- Ancienneté générale de service : 1 pt/an

- Ancienneté dans le département :

1 pt/an (maxi 10 pts)

- Echelon : 2 pts par échelon (la hors classe PE est considérée comme un 12^{ème} échelon)

- Renouvellement de demande : 5 pts à partir de la 2^{ème} année (maxi 25 pts)

- Rapprochement de conjoints : 500 pts

En cas d'égalité, les candidats seront départagés par leur AGS puis par l'âge.

Tous les éléments du barème sont appréciés au 01/09/2012.

NB - L'ancienneté dans le département est prise en compte à partir de la date de titularisation. La disponibilité est suspensive.

Nous demandons depuis longtemps qu'une évaluation de ce barème soit effectuée et discutée.



LES COM ET MAYOTTE

CONDITIONS ET STATUTS

Les collègues sont, soit « mis à disposition » des autorités territoriales, soit détachés auprès de la collectivité (et des Provinces, pour la Nouvelle-Calédonie), soit directement affectés par le ministère.

L'application des textes réglementaires pose parfois problème : quand un texte de l'Etat et un texte de la collectivité se contredisent, l'application qui est faite est quasiment toujours en défaveur des personnels !

Une durée de séjour limitée

La durée du séjour est limitée à deux ans, séjour renouvelable en principe une fois (décrets 96-1026 et 96-1027 du 26.11.96). Cette limitation ne s'applique pas à Saint-Pierre et Miquelon.

Il existe aussi un statut de résident pour les fonctionnaires de l'Etat, mais qui est accordé de façon très limitative (notion de "résidence habituelle") de façon à préserver des possibilités de recrutement de personnels issus de ces collectivités.

Les personnels qui souhaitent s'installer de façon permanente dans une COM peuvent demander leur intégration dans la fonction publique territoriale. Cette intégration est à la discrétion de la collectivité concernée.

Salaire, indemnités

Le régime général est fixé par le décret 67-600 du 23 juillet 1967. 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.

Actuellement, celui-ci est de 1,73 à 1,94 pour la Nouvelle-Calédonie, de 1,84 à 2,08 pour la Polynésie Française, 2,05 pour Wallis et Futuna.

Une indemnité d'éloignement est également allouée au personnel recruté en France métropolitaine. Elle est payée en deux fractions égales, l'une au début du séjour, l'autre à la fin (2 ans), et fixée en mois de traitement brut (attention, si vous exercez à temps partiel avant

de partir, la rémunération prise en compte est celle effectivement perçue avant le départ).

Cette indemnité (décret 96-1028 du 27/11/96 modifié par la loi 2001-616 du 13/07/01) varie actuellement de l'équivalent de 10 mois (Nouvelle-Calédonie et Polynésie), de 18 mois (Wallis et Futuna). Elle est majorée de 10% pour l'épouse et de 5% par enfant à charge.

À Mayotte, le régime de rémunération est différent : traitement indiciaire brut, indemnité de résidence zone 2, supplément familial de traitement. L'indemnité d'éloignement est égale à 23 mois de traitement indiciaire net.

Voyages, bagages, congés

Le voyage aller et retour est pris en charge pour le fonctionnaire et sa famille, ainsi qu'un droit à bagages, à condition d'avoir effectué au moins 5 années de service dans la précédente résidence administrative (décret 98-844 du 22.09.98).

Pour Mayotte, cette condition n'est que de deux ans. Les frais de changement de résidence et de voyage sont pris en charge à 100%, mais nos collègues connaissent des problèmes importants lors de leur installation : logement, versement de l'indemnité d'éloignement...

A l'occasion du retour définitif, un congé administratif de deux mois est accordé, mais il se confond avec les vacances scolaires pour les enseignants. Durant ce congé, le coefficient de majoration de salaire en vigueur sur le territoire cesse de s'appliquer.

Saint-Pierre et Miquelon connaît le même régime que les DOM en matière de congés, transport et voyage. Le traitement est majoré de 40% et une indemnité spéciale compensatrice est versée. L'indemnité particulière de sujétion et d'installation s'y applique également. (décret 78-293 du 10.03.78).



LES VICE-RECTORATS

L'organisation pédagogique diffère selon chaque collectivité d'Outre Mer. La liste des établissements scolaires peut être consultée auprès des services de l'éducation des départements ou des territoires concernés. (Voir adresses utiles p 31)

NOS SECTIONS DANS LES COM ET MAYOTTE

SNUipp Mayotte

Rivomalala RAKODRONRAVELO

Tél : 02 69 61 89 78

Mel : snu976@snuipp.fr

Site : <http://976.snuipp.fr>

SNUipp Nouvelle-Calédonie

Marie-Christine CAZALY - Philippe BEAUBOIS

Tél : 80 70 54 / 84 30 10

Mel : snuippnc@lagoon.nc

Site : www.snuipp.nc

St Pierre et Miquelon

Stéphane LENORMAND

Mel : steph.lenormand@cheznoo.net

Polynésie française

Contactez le secteur HDF

Mel : hdf@snuipp.fr



MAEE

COOPÉRATION PEAU DE CHAGRIN

Ministère des
Affaires étrangères et
européennes

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 et Européennes.

Depuis l'intégration de la Coopération au sein du Ministère des affaires étrangères, l'aide au développement a éclaté entre différents acteurs. Soumise à des restrictions budgétaires, elle a réduit ses moyens d'intervention au profit de « missions d'expertise » ponctuelles. Un groupement d'intérêt public, France Coopération Internationale (FCI), gère désormais le recrutement, les rémunérations, et les missions de la plupart des personnels rebaptisés « ETI » (experts techniques internationaux).

Les contrats proposés sont de droit privé, et les garanties offertes assez éloignées du service public. Le statut des Assistants Techniques (AT), restant sous l'égide du ministère, est aligné sur celui des autres agents du MAEE (décret 67-290 du 28 mars 1967). A terme, ces emplois devraient aussi relever de FCI.

Peu de postes sont proposés pour les enseignants du 1er degré. Au nom du remplacement de la coopération de « substitution », les enseignants des écoles franco-sénégalaises et franco-gabonaises sont progressivement remplacés par des enseignants locaux. Les services culturels recrutent également des assistants techniques "résidents" dans ces écoles, ayant un statut de recrutés sur place (et coûtant moins cher).

Comment postuler ?

Les personnels de l'Education nationale doivent saisir leur candidature (CV et voeux) en ligne sur la page : <http://www.afet.education.gouv.fr/>
La date limite de dépôt de candidature et des voeux pour la 1ère publication ("transparence") est fixée au 31 août 2012.

Ni cette liste ni les suivantes ne feront l'objet d'une publication au B.O., et des modifications peuvent intervenir en cours de transparence. Il s'agit donc de consulter très régulièrement le site. À chacune de ces publications, il est possible de formuler jusqu'à 4 voeux (tout au long de l'année 2011-2012, il y a eu 3 "transparences").

Le MAEE est responsable de la décision de recrutement (après entretien éventuel), de l'affectation, ainsi que de la demande de détachement. Seuls les candidats susceptibles d'être recrutés sont contactés par le ministère. Un test de langues peut être organisé en fonction des compétences linguistiques exigées.

Le fonctionnement des commissions paritaires a été modifié en 2006 : les organisations syndicales sont seulement informées des recrutements et des

renouvellements de contrats des agents. Un mode de recrutement qui exclut de fait un contrôle objectif par les représentants du personnel.

Conditions requises

- ne pas avoir passé plus de 7 années à l'étranger au cours des 10 dernières années qui précèdent l'éventuelle prise de fonctions;
- avoir effectué 3 années de service en France en tant que titulaire
- avoir un profil en adéquation avec celui du poste

Salaire

Il 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. **Pour les assistants techniques (ex-coopérants), cette indemnité dépend de la fonction occupée et non du grade.** Sa détermination est très opaque, des fonctions équivalentes dans deux pays différents ne sont pas forcément classées dans le même groupe. Elle est comparable à l'indemnité d'expatriation de l'AEFE.
- le **supplément familial** lorsque le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle ou pour célibataire avec enfant à charge (10% de l'indemnité de résidence)
- les **majorations familiales** éventuelles dont le montant varie selon l'âge des enfants et le pays (comme pour l'AEFE)
- une **indemnité d'établissement** égale à 60% de l'indemnité de résidence ; elle est définitivement acquise après deux années dans le poste. Pendant les congés administratifs, la rémunération comprend le traitement indiciaire, les majorations familiales à un taux moindre et l'indemnité de résidence à taux plein, sauf si le congé précède une nouvelle affectation (dans ce cas elle subit un abattement de 50%).

Changement de résidence

Mêmes modalités que pour l'AEFE: (décret 86-416 du 12/03/86)

Cas particulier

Les fonctionnaires territoriaux de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie Française ont aussi la possibilité d'être recrutés par la Coopération.

VOLONTARIAT (CIVIL) INTERNATIONAL

Le V.I a pris le relais du service national en coopération (ex-CSN). Régi par le décret 2000-1159 du 30/11/2000, il s'adresse aux ressortissants de l'espace économique européen âgés de 18 à 28 ans. Les missions, de 6 à 24 mois, sont effectuées soit au sein d'une entreprise française à l'étranger (VIE), soit sous la tutelle du MAEE ou de la DGPE (VIA). Les fonctionnaires doivent se mettre en disponibilité.

Pour s'informer et s'inscrire :

www.civiweb.com

VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Le V.S.I, défini par la loi 2005-159 du 23/02/2005, est attribué à toute personne majeure, sans conditions de nationalité. Les volontaires mettent leurs compétences au profit d'une mission de développement ou d'urgence humanitaire, pour une durée de 6 ans maximum, au sein d'une ONG agréée. Les fonctionnaires peuvent obtenir un détachement. Une indemnité, de montant variable, est versée au volontaire.

Pour s'informer :

www.clong-volontariat.org



Établissements culturels Alliances françaises

Les centres et instituts culturels assurent des cours de français pour les adultes, font de l'animation culturelle, de l'information sur les réalités françaises et de la coopération avec les universités. Ils sont gérés directement par le MAEE.

Les Alliances françaises sont des établissements privés, de droit local, gérés par des comités locaux, en lien avec le siège parisien. Ils assument le même type de mission que les centres et instituts culturels.

En Alliances et centres culturels, seuls quelques postes budgétaires, essentiellement d'encadrement, concernent les enseignants du premier degré. Les conditions de séjour et de rémunération des personnels sont fixées par le décret de 1967 modifié. Les autres personnels sont des recrutés locaux payés par l'établissement (souvent à l'heure effectuée et à des taux faibles).

Il convient donc d'être très attentif aux termes du contrat proposé.

Réseau culturel : quelle volonté ?

La dégradation du réseau culturel à l'étranger s'accélère : fermeture d'instituts ou d'annexes, suppression de postes (locaux et expatriés), augmentation de la précarité et personnels locaux scandaleusement sous-payés ...

Les transformations annoncées confirment le désengagement de l'Etat et accentuent la fragilité du réseau.

AUTRES POSSIBILITÉS

QUELQUES POSTES EN ALLEMAGNE - SEFFECSA

Le S.E.F.F.E.C.S.A. (Service de l'enseignement des forces françaises et de l'élément civil en Allemagne) scolarise les enfants français de la brigade franco-allemande. Ce dispositif scolaire comporte un collège à Donaueschingen et quatre écoles : Mülheim, Donaueschingen, Villigen et Breisach.

Statut et conditions matérielles

Les enseignants sont détachés auprès du ministère de la défense pour un contrat de 3 ans renouvelable 1 fois.

Ils relèvent sur le plan administratif du collège de Donaueschingen et sur le plan pédagogique, les enseignants du premier degré dépendent des DASEN de la Moselle (pour Saarburg) et du Haut-

Rhin (IEN de Rixheim pour les autres établissements). L'avancement est examiné en CAPN, mais fonctionne comme en France (contingentement). Les enseignants disposent d'un logement, ont accès aux économats militaires, et le salaire est majoré de 18%.

7 collègues ont été recrutés en 2012 (1 poste de directeur, 5 postes d'adjoints dont un profilé allemand pour 36 candidatures). (Voir les modalités et le calendrier de recrutement en p 3).

Une commission, où le SNUipp-FSU est largement majoritaire, se tient en avril/mai pour examiner et classer les candidatures, selon un barème spécifique.

COMMISSIONS ET BARÈMES

Pour les instituteurs et P.E

Le barème est le suivant : **2 N + S + M**

N : dernière note professionnelle multipliée par 2 (pédagogique pour le 1er degré, pédagogique et administrative pour les PEGC), actualisée de 0,3 points par an depuis la dernière inspection.

S : ancienneté des services, selon les échelons.

Echelon	Points
1	05
2	10
3	30
4	35
5	40
6	40
7	40
8	20
9	15
10	10
11	05

Pour les directeurs d'école

s'ajoute l'ancienneté de service en qualité de directeur: 2 points par an (maxi. 20 pts).

M : majorations. Elles sont de 4 types :

Mc = rapprochement de conjoint.

- Si le conjoint est membre des (ou employé par les) Forces Françaises en Allemagne : 100 points.

- Si le conjoint n'est pas membre des F.F.A : 10 points + 3 points par enfant à charge.

Md = diplôme supérieur en allemand et/ou programme d'échange franco-allemand : 40 points.

Mf = formation pour les candidats qui ont exercé en France au cours des trois dernières années : 20 points.

M = Renouvellement de candidature : seconde candidature +5 points ; troisième candidature +10 points.

Pour les P.E.G.C.

Le barème est sensiblement le même :

2,5 N + S + M

N : note professionnelle sur 100, comprenant la dernière note pédagogique sur 20 et la dernière note administrative (sur 20).

S : Ancienneté des services. Même barème que les instituteurs et P.E.

M : Majorations. Même barème que les instituteurs et P.E, à deux différences près :

- **Md** n'existe pas pour les PEGC.

- **Mf** confère 40 points.

ANDORRE

Les établissements français en Andorre fonctionnent selon les principes en vigueur en France, cependant les élèves bénéficient dès la moyenne section de 3h d'enseignement de langue catalane et du milieu andorran.

Une note de service relative aux candidatures est publiée au BO en septembre.

Les enseignants recrutés sont "affectés", ce qui ne correspond à aucune position statutaire de la Fonction publique. Ils continuent à être gérés par leur département d'origine (ou leur académie pour les PEGC) qu'ils rejoignent à la fin de leur affectation mais c'est le département des Pyrénées Orientales qui prend en charge la rémunération et les inspections. Ils ne bénéficient pas de bonification pour la retraite.

Dès leur nomination, les personnels bénéficient d'une autorisation de résidence valable pour la durée de leur affectation (carte de séjour gratuite).

La rémunération, imposable en France, comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, et une indemnité de sujétion spéciale d'environ 40% du salaire brut. Les logements sont généralement très chers. Les frais liés au déménagement sont pris en charge sans condition de durée de services effectués dans le département d'origine ni de durée d'affectation (décret 21-11 du 21/05/1953).

La Commission nationale d'affectation des personnels de l'éducation nationale en Andorre (CNA) examine les candidatures des personnels en mai, selon un barème qui priorise la nationalité andorrane : 5 postes ont été proposés pour la rentrée 2012 pour 54 candidatures.

Barème :

- **Priorité** (à la première affectation) :

Nationalité andorrane / Résidence dans la Principauté : 1000 points

- **Rapprochement de conjoints** :

+ 50 points par année de séparation (bonification de 100 points à partir de la 2^{ème} année)

+ 15 points par enfant à charge et 5 points supplémentaires au-delà du 3^{ème}.

- **AGS** :

+ 1 point par an + 1/12^e par mois

À barème égal, on considère le nombre d'enfants et l'âge.

AUTRES POSSIBILITÉS

ÉCOLES EUROPÉENNES

Le réseau des écoles européennes est constitué de 14 établissements implantés dans 7 pays : en Espagne (Alicante), en Belgique (Bruxelles I, II, III & IV, Mol), en Allemagne (Francfort-sur-le-Main, Karlsruhe, Munich), en Italie (Varese), au Royaume Uni (Culham), aux Pays Bas (Bergen) et au Luxembourg (I & II). Il accueille environ 22.500 élèves.

Ces écoles, qui réunissent des personnels de différentes nationalités de l'Union européenne, dispensent un type d'enseignement particulier (programmes spécifiques, sections linguistiques...) et exigent une grande participation des collègues à la vie de l'établissement.

Le recrutement, très sélectif, se fait uniquement sur dossier (pas de barème!...) et requiert une solide expérience professionnelle.

Il existe des postes de «chargé de cours en recrutement local» dans ces établissements mais les collègues titulaires qui les occupent ne peuvent pas prétendre à un poste de détaché.

Site des écoles européennes

www.eursec.eu/

Conditions et statuts

Les personnels sont placés en position de détachement. Les enseignants du 1^{er} degré sont rattachés à l'inspection académique de la Moselle pour leur gestion financière, mais leur gestion administrative continue de dépendre de leur IA d'origine.

La durée de séjour dans ces établissements est normalement de 9 ans (période probatoire de 2 ans, deuxième période de 3 ans renouvelable une fois pour 4 ans).

Rémunération

Pour connaître le salaire (à la baisse depuis 2011 mais confortable), prendre contact avec l'agent comptable de l'établissement.

Comment postuler ?

Les postes sont ouverts aux instituteurs, professeurs des écoles, agrégés et certifiés.

Les postes vacants sont publiés au B.O en mars. 9 seulement pour 2012 : Alicante (1), Karlsruhe (1), Francfort, (1), Luxembourg (1), Mol (1), Bruxelles I (1), Bruxelles IV (3). 76 candidatures ont été validées.

Un groupe de travail national où siège le SNUipp se réunit en mai-juin pour entériner le recrutement.

Conditions

- être en poste en France depuis au moins 3 ans ou en détachement à l'étranger depuis moins de 6 ans.
- ne pas avoir déjà exercé en école européenne
- ne pas être «chargé de cours» en école européenne

Ecole européenne Léonard de Vinci



Critères de recrutement

Aucun barème n'est utilisé, les candidatures sont classées sur des critères "d'excellence" :

- rapport d'inspection
- avis de l'IEN
- diplôme et expérience en FLE/FLS,
- maîtrise de l'anglais, l'espagnol et/ou l'allemand.
- CAFIPEMF, de préférence option LVE
- expérience CLIN
- projets pédagogiques
- lettre de motivation

Le SNUipp-FSU intervient depuis plusieurs années pour demander au MEN l'introduction d'un barème, critère objectif et transparent, dans ce recrutement.

MONACO

Détachement

La note de service relative aux candidatures paraît habituellement au BO au mois de février pour le second degré.

• Envoi d'un dossier (2 semaines après publication) à la direction de l'Education Nationale monégasque qui décide du recrutement.

• Pour les candidats retenus, demande de détachement via Monaco.

Le recrutement est effectué suivant les diplômes professionnels, l'expérience professionnelle, les rapports pédagogiques, et après entretien éventuel. Priorité est donnée aux monégasques et aux résidents. Les détachements sont de 3 ans renouvelables.

L'avancement est désormais contingenté. Il existe une sécurité sociale monégasque des fonctionnaires.

Contrat local

Même procédure auprès de Monaco, toutefois une fois le contrat local obtenu, il faut demander une "mise en disponibilité". En principe, ce contrat dure un an.

Pour toute information, et notamment les conditions salariales, contacter la Direction de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports de Monaco.

(Voir adresses utiles p 31)

TURQUIE : MICEL

La MICEL est la Mission de Coopération Educative et Linguistique. Les enseignants y sont détachés ou recrutés localement pour exercer dans des établissements scolaires et universitaires turcs, partenaires du service de coopération et d'action culturelle d'Ankara.

Les contrats sont d'une durée d'un an renouvelable.

Rémunération

L'agent titulaire est rémunéré à l'indice qui était le sien à la date d'effet de son contrat. Les promotions ne seront pas prises en compte pendant la durée du contrat en cours.

Un supplément familial mensuel est versé : 77 à 107€ en fonction de l'âge des enfants jusqu'à 20 ans.

Les frais de voyages et une indemnité de bagages sont pris en charge pour le collègue recruté hors de Turquie, son conjoint et ses enfants.

Les frais de visas pour l'agent et sa famille sont également remboursés par la MICEL.

ATTENTION : Avec la labellisation annoncée en 2012 d'une dizaine d'établissements turcs, les contrats MICEL sont appelés à être remplacés par des procédures de détachement direct (voir p 22).

Courriel : micelturquie@hotmail.com

ÉCHANGES ET FORMATION

Une note au BOEN paraît en novembre concernant les échanges poste pour poste franco-allemands et franco-québécois, les séjours en Louisiane (CODOPM) et les stages de perfectionnement linguistique, pédagogique et culturel à l'étranger.

Cette note fixe les objectifs, le public concerné, les modalités et le calendrier des opérations de recrutement. Le programme Jules Verne fait l'objet d'une note spécifique (pour 2012 : circulaire n° 2012-060 du 12-4-2012). L'objectif de ces actions de formation est de renforcer les compétences linguistiques et interculturelles des enseignants, de favoriser l'ouverture des établissements scolaires sur l'Europe et le monde et de contribuer à la promotion du français à l'étranger.

ÉCHANGES FRANCO-ALLEMAND

Ce programme, piloté par la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire) et l'OFAJ (Office franco-allemand pour la jeunesse), vise à aider les départements à élargir leur vivier de personnels habilités à enseigner l'allemand et à favoriser l'ouverture internationale des établissements scolaires.

Il s'adresse aux professeurs des écoles titulaires ou en cours de titularisation. Les candidats s'engagent à enseigner l'allemand à leur retour en France. Des possibilités d'échange sont également offertes aux enseignants de maternelle dans le cadre de l'agenda franco-allemand qui prévoit la création de 200 écoles maternelles bilingues d'ici 2020.

Conditions de l'échange

Avant de partir, les candidats retenus devront participer à un séminaire de contact avec leurs homologues allemands, à un stage pédagogique et à un stage linguistique organisés par l'OFAJ. Un bilan d'étape sera organisé entre enseignants français et allemands en janvier.

L'enseignant relève de l'autorité scolaire locale et assure un service identique à celui de son homologue dans le pays concerné. Il enseigne dans sa langue maternelle mais peut aussi participer à la formation en langue de ses collègues. Il peut intervenir dans plusieurs écoles. Un rapport d'activité lui sera demandé à la fin de l'échange.

Comment postuler ?

Dossier de candidature téléchargeable sur www.eduscol.education.fr rubrique Europe-Monde. Les candidatures sont à adresser par la voie hiérarchique à l'inspection académique qui peut éventuellement organiser un entretien (motivations, compétence linguistique et capacité d'adaptation). Une commission franco-allemande sélectionne les dossiers.

ÉCHANGES FRANCO-QUÉBÉCOIS

Ce programme est géré par le Centre international d'études pédagogiques (CIEP). Il s'adresse aux enseignants de la GS au CM2, titulaires de leur poste, exerçant à plein temps, justifiant de 5 années d'expérience professionnelle. Cet échange bilatéral vise à perfectionner ses pratiques en découvrant un autre système éducatif. Une quinzaine de candidats ont été sélectionnés pour la rentrée 2012.

Conditions de l'échange

L'enseignant est sous la responsabilité de l'employeur d'accueil pour toute la durée de l'échange et se conforme aux conditions normales de cet employeur. Il s'engage à fournir à son partenaire d'échange les documents pédagogiques sur la classe avant le début de l'année scolaire.

Comment postuler ?

Notice de candidature sur :

www.ciep.fr/echposte.

Adresser un exemplaire de son dossier par voie électronique au CIEP, santonja@ciep.fr et deux exemplaires format papier par voie hiérarchique à votre DASEN (janvier).

Un classement sera établi par le DASEN qui transmettra au CIEP.

CONDITIONS ET STATUTS

Position administrative

Un échange n'est pas un détachement. Les professeurs des écoles restent en position d'activité et conservent le poste dont ils sont titulaires dans leur département d'origine puisqu'il est occupé par un enseignant étranger.

Durée

La durée du séjour est d'une année scolaire renouvelable une fois.

Rémunération

La rémunération est identique à celle perçue en France plus une prime d'expatriation temporaire de 4663€ (2011) réduite de 25 % en cas de renouvellement l'année suivante et remboursable en cas d'abandon (décret 93-50 du 12 janvier 1993). L'enseignant perd les primes et indemnités liées à son poste en France.

Voyage

Le voyage aller-retour est pris en charge pour l'agent mais pas pour sa famille. Le déménagement éventuel reste à ses frais.

Couverture maladie

Allemagne : L'enseignant peut rester affilié à sa section départementale MGEN ou adhérer à la section extra métropolitaine. Elle reste entièrement à la charge du participant.

Logement

France-Allemagne : Attention, il n'est pas facile de trouver un logement en Allemagne. Les frais d'entrée dans un appartement sont onéreux. Se renseigner auprès de ses prédécesseurs, des collègues de l'école, des parents d'élèves ou prendre contact avec les Allemands partants. La colocation est une pratique courante en Allemagne.

France Québec : Les participants signent un protocole fixant les conditions d'échange de logements et de biens personnels.

ÉCHANGES ET FORMATION

*Louisiane,
programme Jules Verne,
stages, postes d'assistants*

SÉJOURS EN LOUISIANE : 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. Il s'adresse aux enseignants du 1er degré titulaires et aux non titulaires justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle et ayant une bonne connaissance de l'anglais. Il vise à favoriser le perfectionnement linguistique des participants et à leur permettre de découvrir une culture et un système éducatif différents. Les enseignants sont affectés dans des établissements publics de l'État de Louisiane proposant, soit un programme de français langue étrangère, soit un programme dit « d'immersion » (enseignement en français). Ils seront amenés à enseigner l'anglais à leur retour en France.

Comment postuler ?

Formulaire et notice de candidature à télécharger sur www.ciep.fr
Dossier à transmettre par voie hiérarchique et par voie électronique codofil@ciep.fr
Aucune liste de postes vacants n'est publiée

Conditions

Les titulaires recrutés sont détachés auprès des autorités de Louisiane pour une durée d'un an renouvelable deux fois.

La rémunération, assurée par la paroisse, a été réévaluée en 2011-2012 (1ère année : 42 368 \$, 2ème année : 42 685 \$, 3ème année : 43 318 \$). S'ajoute une prime d'installation (14 000 \$ sur 3 ans). Les cotisations maladie, rapatriement, et retraite (8%), ainsi qu'une somme d'environ 5 000 € pour une installation dans de bonnes conditions sont à prévoir. Les dix-huit premiers mois du séjour sont exonérés du paiement des impôts américains, le taux d'imposition appliqué est ensuite d'environ 20%. Ces postes conviennent plus particulièrement à des candidats sans charge de famille, voire à des couples d'enseignants dont les deux conjoints sont candidats à ce programme. Tous les enseignants recrutés, titulaires ou non, doivent à leur arrivée à Baton Rouge fin juillet, participer à un stage de formation. Les conditions d'exercice ne sont pas toujours faciles. Les collègues sont placés sous l'autorité directe du chef d'établissement américain qui gère entièrement l'école (horaires, règlement intérieur, obligations de service...).

PROGRAMME JULES VERNE

Ce programme s'adresse aux enseignants titulaires. Principaux objectifs : mieux connaître un autre système éducatif, améliorer ses compétences linguistiques, s'imprégner de la culture du pays d'accueil. De retour en France : s'investir dans l'enseignement des langues ou en langue et conduire des projets d'échanges avec le pays étranger. Les académies déterminent les pays de destination en fonction de leurs accords de coopération bilatéraux.

Comment postuler ?

Niveau B2 (Cadre européen commun de référence pour les langues) requis dans la langue du pays d'accueil ou dans l'une des cinq langues les plus enseignées (anglais, allemand, italien, espagnol, portugais). Adresser sa candidature à la DAREIC (délégation académique aux relations européennes et internationales et à la coopération) de l'académie de rattachement.

Conditions et statuts

Les enseignants sont « mis à disposition » auprès du pays d'accueil (réciprocité éventuelle) et travaillent dans le système éducatif local sur un, voire plusieurs établissements. Ils pourront enseigner en français ou dans la langue locale (en fonction de leur niveau). La durée de ce programme est d'une année scolaire reconductible une fois. L'académie prend en charge les frais de transport et un voyage de congé aller retour (pour l'agent mais pas pour la famille). L'intéressé doit lui-même trouver son logement.

NB : Deux autres composantes du programme Jules Verne feront l'objet d'informations ultérieures publiées au B.O. : la composante 2, dans le cadre d'actions de coopération éducative, et la composante 3 qui consistera à détacher des enseignants pour enseigner dans les établissements ayant reçu le label FrancEducation (voir aussi page 22).

LE CIEP

Établissement public du ministère de l'Éducation nationale, le Centre International d'Études Pédagogiques présente deux pôles d'activités : l'éducation (enseignement général, professionnel et supérieur, reconnaissance des diplômes) et les langues (langue française, langues étrangères, certifications et évaluation). Le CIEP est à la fois centre de séminaires internationaux sur les questions d'éducation, institut de formation, lieu de rencontres et d'échanges entre responsables éducatifs et centre de ressources documentaires. Il contribue au pilotage d'échanges, de séjours et d'actions de formation. (Voir ci-contre).



STAGES BELC

Le CIEP organise les stages BELC (Bureau pour l'enseignement de la langue et de la civilisation française à l'étranger) destinés aux enseignants qui souhaitent se perfectionner dans les domaines du français langue étrangère et langue seconde. Il existe un stage long en été (un mois) et un stage court d'hiver. Ces stages sont payants.

Des stages de perfectionnement linguistique, pédagogique et culturel à l'étranger, sont également proposés aux enseignants (www.ciep.fr).

POSTES D'ASSISTANTS

Des instituteurs ou professeurs des écoles, âgés de moins de 30 ans, en cours d'études de DEUG ou de licence, ou titulaires de ces diplômes, susceptibles d'assurer un enseignement de langue étrangère en élémentaire, peuvent bénéficier de postes d'assistants de langue française dans un pays étranger (nombre limité). Ces enseignants sont en position de détachement et payés par le pays d'accueil. Attention aux conditions de rémunération qui peuvent être plus faibles qu'en France. Renseignements : www.ciep.fr rubrique « programmes de mobilité »

LES ÉTABLISSEMENTS À L'ÉTRANGER

L'homologation

Pour être homologués comme établissements d'enseignement français, les établissements scolaires hors de France font l'objet d'une procédure d'homologation leur imposant l'ouverture aux enfants français, la préparation aux mêmes examens et diplômes qu'en France, le respect des programmes (sous réserve d'adaptation locale : calendrier, enseignement de la langue du pays...), 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 classes.

L'homologation permet aux élèves français d'être éligibles aux bourses scolaires ou au dispositif de prise en charge (élèves du lycée) dont la gestion est confiée à l'AEFE. Elle ouvre droit au détachement pour les personnels titulaires.

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 « uniquement homologués ».

Parmi les 482 établissements homologués recensés en 2012, un peu plus de la moitié appartiennent au réseau de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (conventionné et gestion directe); d'autres font partie de la Mission laïque française. Les personnels titulaires qui y travaillent sont détachés auprès de ces organismes.

Les établissements « uniquement homologués » ne font partie d'aucun réseau. Les personnels sont détachés « directement » auprès de ces établissements. Environ 1000 titulaires détachés y sont employés.

La spécificité des établissements français à l'étranger

Une école ou un lycée à l'étranger est un établissement privé et payant. Les frais de scolarité y sont très élevés. Les élèves nationaux sont généralement issus de l'élite locale. La communauté des parents d'élèves, la plupart du temps gestionnaire de l'établissement, est à la fois plus exigeante et plus « regardante » sur la vie de l'école et sur le travail des enseignants.

Les écoles primaires sont généralement intégrées dans les lycées, sous l'autorité du chef d'établissement, et les rapports hiérarchiques ne sont pas les mêmes qu'en France (voir pages « Utile »). Certaines pressions peuvent parfois être exercées sur les enseignants sous

couvert de préserver « l'image de l'enseignement français à l'étranger ». Tous les établissements français d'un même pays sont placés sous la responsabilité du Conseiller de coopération et d'action culturelle de l'ambassade de France.

La coordination pédagogie est confiée à un IEN en résidence. Les projets pédagogiques sont généralement centrés sur l'enseignement des langues et l'ouverture sur le pays d'accueil.

Le label « FrancEducation »

Ce nouveau label (décret 2012-40 du 12 janvier 2012), lancé en mars 2012, est décerné aux établissements des systèmes scolaires étrangers proposant des sections bilingues francophones d'« excellence ». Ce label n'est pas une homologation. Pour être « labellisés », les établissements doivent « proposer un tiers de leurs enseignements en français, disposer d'au moins un enseignant titulaire de l'Éducation nationale française par degré, justifier de la qualification, des diplômes et du niveau en langue française de leurs enseignants, disposer d'un plan de formation pédagogique de qualité pour leurs professeurs, présenter leurs élèves aux certifications officielles de langue française (Delf, Dalf) et proposer un environnement francophone (fonds de livres et de journaux, jumelages, échanges...) ».

Les établissements devront s'acquitter d'un droit d'entrée de 3600€ en contrepartie duquel ils bénéficieront d'une aide au recrutement, à la formation et d'un appui aux projets pédagogiques dispensés par l'AEFE.

Quelques établissements, situés aux États-Unis (New-York), en Finlande, en République tchèque, en Nouvelle-Zélande et en Turquie, ont obtenu le label FrancEducation. À terme, une centaine seront « labellisés » à l'horizon 2015.

Les enseignants titulaires devraient être détachés auprès des établissements concernés mais les conditions d'embauche ne sont pas encore bien définies. Le recrutement devrait entre autres s'opérer dans le cadre de la composante 3 du programme Jules Verne (voir page 21).

Pour le SNUipp-FSU, ce réseau « FrancEducation » ne constitue rien d'autre qu'un « palliatif » au service public d'éducation à l'étranger existant, l'AEFE n'étant plus capable d'assurer ses missions, faute de crédits supplémentaires.



LES PERSONNELS À L'ÉTRANGER

LES DIFFÉRENTES POSITIONS ADMINISTRATIVES

LE DÉTACHEMENT

C'est la position administrative du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (à condition de supporter la retenue légale pour pension civile). C'est le cas des enseignants recrutés en coopération, en contrat expatrié ou résident de l'AEFE, en contrat local dans un centre ou institut culturel, ou dans un établissement non conventionné avec l'AEFE si le niveau d'enseignement est homologué. L'enseignant est détaché auprès de l'organisme d'accueil (ministère, AEFE, MLF, établissement homologué...). Il perd son poste dans son département. Le renouvellement de détachement ou la demande de réintégration doit être formulé au moins trois mois avant expiration du détachement. A l'issue du détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine.

Important :

- Le détachement n'est pas de droit. Il est soumis à l'accord de l'inspecteur d'académie d'origine qui peut le refuser.
- Pour bénéficier d'un détachement à l'AEFE ou à la MLF, il faut avoir accompli 3 ans de service en tant que titulaire en France (sauf, pour un poste AEFE, en cas de rapprochement de conjoints, mariés ou pascés, ou pour les ex recrutés locaux nouvellement titularisés). Cependant, dans tous les cas, rien n'oblige l'inspecteur d'académie à donner son accord (voir encadré).
- L'obtention d'un changement de département par voie de permutation conduit à l'annulation de toutes les demandes de détachement. Il en va de même pour un PEGC qui obtient un changement d'académie.
- Le détachement sur contrat local n'est en général possible que dans les écoles « uniquement homologuées ».
- Le détachement est précaire, il reste révoquant à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'organisme d'accueil.
- La durée du détachement est ajustée à celle du contrat, sauf dans les écoles uniquement homologuées ou il est renouvelable chaque année, quelle que soit la durée du contrat.



Réunion d'information syndicale à Barcelone

LA DISPONIBILITÉ

A l'inverse du détachement, dans cette position administrative, le fonctionnaire perd ses droits à avancement et à la retraite pendant toute la durée de la disponibilité. Dans le cas d'une disponibilité sur demande, l'intéressé doit solliciter sa réintégration deux mois au moins avant expiration.

Attention :

- La disponibilité est accordée pour une année scolaire par l'inspecteur d'académie.
- Toutes les disponibilités ne sont pas de droit.
- Ne jamais solliciter une disponibilité pour convenance personnelle (l'objet est différent) avant d'avoir reçu une proposition de poste.

LA MISE À DISPOSITION

C'est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi (différent du poste occupé dans une école), continue à percevoir la rémunération correspondante mais effectue son service dans une autre administration que la sienne. Les années de mise à disposition sont prises en compte pour le calcul de la retraite.



Stage HDF à Rabat



Les enseignants du lycée Van Gogh d'Amsterdam en colère

L'AVANCEMENT

Le système des promotions participe d'un système inégalitaire, aggravé par l'instauration de la hors-classe des professeurs des écoles. Le SNUipp s'est prononcé pour l'avancement de tout le monde, en France comme à l'étranger, au rythme le plus favorable (au grand choix).

Comment ça marche ?

La CAPN examine les promotions des instituteurs et professeurs des écoles détachés à l'étranger et en COM. Elle se tient généralement au mois d'avril. Les propositions d'avancement sont faites par l'organisme de détachement.

Pour être promu, il faut... être promouvable, c'est à dire avoir l'ancienneté d'échelon nécessaire, variable selon les échelons et la nature de la promotion (grand choix, choix, ancienneté).

Consulter les tableaux d'avancement sur : www.snuipp.fr

En général, l'avancement à l'étranger n'est pas contingenté. Les enseignants du 1^{er} degré en détachement (AEFE, MLF, détachement direct) ou en COM bénéficient donc de l'avancement au meilleur rythme. Cet avantage pourrait néanmoins être remis en question en cas de réforme du système actuel des promotions.

Certains enseignants (SEFFECSA, MAEE, Monaco, services centraux de l'AEFE) restent néanmoins soumis à un avancement contingenté (même système que dans les départements) et donc n'avancent pas automatiquement au grand choix.

Avancement des expatriés AEFE

La rémunération des expatriés est gelée pendant la durée du contrat.

En revanche, les prélèvements sociaux sont effectués sur la base du nouvel indice. Le SNUipp et les autres syndicats de la FSU continuent de s'opposer à cette mesure.

Hors classe

Même si on est détaché à l'étranger, le passage à la hors classe reste examiné en CAPD, dans son département d'origine. Seulement 17% des PE y ont accès (contre 65% dans le second degré).

Majorations pour l'avancement des assistants techniques

La majoration d'ancienneté est acquise après 6 mois d'exercice pour les assistants techniques détachés au titre du paragraphe 3 de l'article 14 du décret 85-986 du 17 septembre 1985, c'est à dire des collègues détachés devant élèves (écoles franco-sénégalaises, EPC du Gabon, LFL de Nabatieh, par exemple).

Elle est fixée au quart du temps effectivement passé hors du territoire français. Elle est limitée à 18 mois. La période de congés, quel que soit le lieu de la mission, est déduite.

La majoration est comptabilisée chaque année et prise en compte immédiatement dans l'avancement, ou à défaut reportée sur l'année suivante jusqu'à la prise en compte dans l'avancement.

Retrouvez sur le site du SNUipp-FSU :

- Les grilles indiciaires et les tableaux d'avancement :

<http://www.snuipp.fr/Grilles-indiciaires-au-1er>

- La grille des salaires :

<http://www.snuipp.fr/Grille-des-salaires-au-01-01-2011>

- Calculez votre prochaine promotion :

<http://www.snuipp.fr/calculs/promotions/saisie.html>



RETARD DE PAIEMENT

La dématérialisation des opérations administratives a sensiblement accéléré les procédures de mise en paiement à l'étranger.

Néanmoins, en cas de retard, les résidents peuvent demander une avance à leur établissement.

N'hésitez pas à contacter le secteur HDF en cas de difficultés.

LA NOTATION ADMINISTRATIVE

Les enseignants du 1^{er} degré en détachement à l'étranger font l'objet d'une notation administrative, à l'instar des professeurs du second degré et contrairement à leurs collègues en poste en France. Elle sert à apprécier la «*manière de servir*» au sein de l'établissement. Elle est validée par l'organisme de détachement (AEFE, MLF, établissement...) sur proposition du chef d'établissement et du Conseiller de coopération du service culturel de l'ambassade de France.

La notation administrative, attribuée à l'étranger, n'a aucune valeur lorsqu'on exerce en France. Par contre, elle est réclamée pour une nouvelle candidature à l'étranger.

Le SNUipp dénonce le mode d'attribution de l'appréciation administrative qui laisse parfois libre cours à l'arbitraire du notateur.

UTILE À L'ÉTRANGER

LA RETRAITE

Bonification : ATTENTION !

Les collègues ayant enseigné à l'étranger (hors Europe) bénéficient d'une bonification sous forme d'annuités supplémentaires pour le calcul du montant de leur pension de retraite.

Cette bonification ne compte pas pour la détermination des 15 ans de services actifs (ouvrant droit à la retraite à 57 ans) ou pour les 15 ans donnant droit à pension.

Elles ne permettent pas non plus de dépasser le plafond d'annuités.

Cette bonification est généralement égale au tiers des services effectués hors d'Europe, déduction faite des congés passés hors du pays, au cours des périodes concernées (durée réelle ou estimée forfaitairement à 9 mois et demi pour les enseignants).

Pour certains pays, elle peut être du quart ou de la moitié de la durée des services.

La nouvelle réforme des retraites ne modifie pas, pour le moment, ces dispositions (sauf pour le calcul de la surcote). Il convient toutefois de rester vigilant...

LA NOTATION PÉDAGOGIQUE

Tous les détachés des différents réseaux d'écoles françaises à l'étranger ou en détachement direct auprès d'un établissement peuvent être inspectés par l'IEN de la zone. Une zone géographique recouvre généralement plusieurs pays.

La note attribuée doit être conforme à la grille de notation du département d'origine. Elle est validée et peut être réajustée par l'Inspecteur d'académie du département de rattachement. Si on est en contrat local, l'IEN peut effectuer une visite de classe qui peut faire l'objet d'un rapport de visite mais qui ne tient pas lieu de rapport d'inspection.

LE TEMPS PARTIEL

Nouveau

Les résidents à l'étranger peuvent travailler à temps partiel sous certaines conditions **dans le seul réseau de l'AEFE**, à l'exception de ceux qui exercent sur des missions particulières (direction...).

Une nouvelle circulaire assouplit les conditions d'attribution du temps partiel : **introduction du temps partiel de droit, notamment pour élever un enfant de moins de 3 ans, quotités variables, réduction de la durée d'exercice minimale pour pouvoir postuler.** La CCPC examinera les seuls cas de refus.

Cette circulaire devrait être applicable au 1^{er} janvier 2013. Consulter www.snuipp.fr

Le SNUipp se félicite de cette avancée significative pour les détachés qui satisfont en grande partie une revendication de longue date.

UTILE PEGC

Classe Exceptionnelle

Peuvent être promus à la Classe exceptionnelle, les PEGC ayant au moins atteint le 5^{ème} échelon de la hors classe. Ils sont inscrits au tableau d'avancement arrêté chaque année par le recteur après avis de la CAPA.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement.

Les collègues ayant une ancienneté de 3 ans et 6 mois ou plus dans le 6^{ème} échelon de la hors classe au 1^{er} septembre de l'année de leur promotion de grade classe exceptionnelle seront reclassés au 3^{ème} échelon (indice 695) de la classe exceptionnelle.

Les collègues qui n'ont pas cette ancienneté seront reclassés au 2^{ème} échelon (indice 664) de la classe exceptionnelle mais conserveront le reliquat d'ancienneté acquis dans le 6^{ème} échelon de la hors classe pour le passage au 3^{ème} échelon de la classe exceptionnelle.

FISCALITÉ HORS DE FRANCE

La France a passé convention avec de nombreux pays (1). En règle générale, les fonctionnaires exerçant à l'étranger plusieurs années sont imposés selon les règles du pays d'accueil. Les fonctionnaires employés à l'étranger à titre temporaire sont soumis à un régime d'exonération du "supplément de rémunération" lié à l'expatriation (2) qui s'applique si la durée minimale de séjour est de 183 jours (sur une période de 365 jours).

Attention aux 3 mois de disponibilité (et en contrat local) pour les "faux résidents": bien se renseigner afin de savoir si la rémunération annoncée par les établissements durant cette période est indiquée hors imposition ou non, l'écart peut être énorme.

(1) La Maison des Français de l'Etranger édite des "dossiers-informations" très complets sur plus de 110 pays. des fiches pratiques sur différents thèmes: 30 rue La Pérouse 75775 PARIS Cedex 16 - Tél. : 01 43 17 60 79 - Fax : 01 43 17 70 03 - site: www.mfe.org

(2) "Expatriés, non-résidents, missions à l'étranger : tout sur vos impôts" (Pierre BONNEVAL, Maxima, éditions Laurent du Mesnil, 1996)

CHANGEMENT D'AFFECTATION

AEFE

Les résidents de l'agence pourront désormais solliciter un changement d'affectation dans un autre établissement de leur pays d'exercice ou dans un autre pays à l'issue d'une année entière de contrat en tant que détaché. Le dispositif des mutations internes en amont du recrutement est donc supprimé.

Les nouvelles dispositions paraîtront dans une circulaire avant la fin du 1^{er} trimestre 2012-2013.

MLF

On entend par mutation interne la demande de mutation d'un détaché sur un autre établissement de l'ensemble du réseau de la Mission laïque. Toute mutation interne fait l'objet d'un nouveau contrat et d'un nouveau détachement.

LE SNUIPP-FSU À L'ÉTRANGER

Au SNUipp-FSU, nous tentons de construire...

- un syndicat différent, qui bouge avec la société,
- un syndicalisme de terrain, ouvert, qui fonde son activité sur la participation du plus grand nombre,
- un syndicalisme qui a fait de la transformation de l'école l'une de ses priorités.

Le secteur "SNUipp - HDF"

Le secteur "Hors de France" du SNUipp a son siège à Paris. Il est composé de cinq secrétaires nationaux plus un représentant pour les PEGC.

- Il renseigne et conseille les candidats au départ, organise des réunions d'information dans les départements

- Il sert de relais aux structures locales auprès des ministères (AEFE, écoles homologuées, COM...) et de la Mission laïque française

- Il défend les intérêts de tous les personnels en poste à l'étranger : transparence et équité au recrutement, amélioration des rémunérations, des contrats et des conditions de travail, gestion des situations individuelles difficiles et des situations de crise...

- Il assure l'information de toute la profession : lettres électroniques, messagerie, site, publications, comptes-rendus d'instances...

- Le SNUipp HDF se déplace dans les établissements français de l'étranger et organise des réunions d'information syndicale pour tous les personnels et des stages de formation pour ses militants.

- Chaque été, à Paris, un stage rassemble les

correspondants venus du monde entier.

Aussi, si vous êtes déjà adhérent du SNUipp, quand vous partez à l'étranger, pour plus d'efficacité, demandez votre transfert à la section "Hors de France".

Votre ancienne section pourra éventuellement continuer à vous envoyer ses publications départementales.

Les structures locales du SNUipp-FSU

Le SNUipp est représenté par des sections locales ou des correspondants locaux dans la plupart des pays et par des sections territoriales ou départementales dans les COM et les DOM (identiques à celles de France). Leurs actions, au sein des instances locales comme sur le terrain, sont menées avec les autres syndicats de la FSU en liaison avec le SNUipp Hors de France.

Dans le pays où vous exercez, il y a aussi un correspondant du SNUipp ! Contactez le HDF pour obtenir ses coordonnées.

Le droit syndical à l'étranger

Le droit syndical est reconnu aux agents publics exerçant à l'étranger, comme pour leurs collègues en France, notamment en ce qui concerne le droit de grève, les demi-journées d'information syndicale, les stages de formation syndicale, l'existence de panneaux d'information dans les établissements... Les agents de l'Etat en poste à l'étranger doivent cependant respecter le droit local et la non-ingérence dans les affaires du pays d'accueil.

(décret n°82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique et loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et circulaire n° 10 CM du 14.02.1985)

Le SNUipp sur Internet

Toute l'actualité, les brèves, la brochure « Partir », le SNUinfo HDF, les textes réglementaires, les liens et les adresses utiles sont sur www.snuipp.fr rubrique « Hors de France ».

LES COMMISSIONS PARITAIRES

Des commissions paritaires existent pour les différents types de recrutement et le suivi des carrières des collègues hors de France.

CAPN

La Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) des instituteurs et professeurs des écoles (ou les CAPA des PEGC) est consultée pour le recrutement en COM. Elle suit la carrière des détachés à l'étranger (pour l'avancement essentiellement).

Le SNUipp-FSU détient 6 sièges sur 10.

CCPCA (AEFE)

Les Commissions Consultatives Paritaires Centrales de l'AEFE examinent le recrutement des personnels expatriés. Elles sont également consultées sur toute question d'ordre individuel pour les personnels en poste à l'étranger (notations, temps partiels, fins de mission,...)

Le SNUipp-FSU occupe 3 sièges sur 5 à la CCPCA "C" des instituteurs et PE et la FSU détient 3 sièges sur 5 au Comité technique (CT) de l'AEFE.

CCPLA (AEFE)

Ces commissions locales sont consultées sur le recrutement et les questions individuelles concernant les personnels résidents et les recrutés locaux des EGD. Le SNUipp se bat pour que, dans les établissements conventionnés également, des commissions paritaires se mettent en place pour les personnels en contrat local.

Le SNUipp et la FSU y sont majoritaires dans la plupart des pays.

CCP

(Mission Laïque Française)

La Commission consultative paritaire se réunit pour le recrutement et toutes les questions concernant les personnels.

En février 2012, la FSU a obtenu 50% des voix aux élections professionnelles et détient désormais 3 sièges sur 4 dans cette instance.

ICPC (SEFFCSA)

Instance consultative paritaire centrale (ICPC) : *dans la commission premier degré, le SNUipp-FSU détient 4 sièges sur 7.*

Commission Andorre

Commission nationale d'affectation des personnels de l'éducation nationale en Andorre (CNA).

La FSU y détient 3 sièges ; le SNUipp y est représenté.

Écoles Européennes

Il s'agit d'un groupe de travail paritaire mais plutôt informel, dans lequel sont représentées les organisations syndicales qui en font la demande.

Le SNUipp-FSU y défend les dossiers qui lui sont adressés par les candidats.

LE SNUIPP-FSU À L'ÉTRANGER

SE SYNDIQUER !

Sans syndiqués, pas de syndicat !

Se syndiquer à l'étranger, c'est défendre le service public d'éducation à l'étranger, agir pour la réussite de tous les élèves, défendre les droits des enseignants en luttant contre l'isolement et en construisant des actions solidaires.

Les cotisations des adhérents représentent le seul moyen de financement du fonctionnement des sections SNUipp à l'étranger et garantissent l'indépendance du syndicat. C'est le nombre de ses adhérents qui renforce le poids du SNUipp Hors de France face à l'administration.

Plus nombreux, plus forts, plus efficaces : syndiquez-vous dès la rentrée et proposez la syndicalisation à vos collègues !

Depuis 20 ans, grâce à l'action déterminée du SNUipp-FSU et du SNES-FSU (et eux seuls !) : des postes d'expatriés ont été maintenus, la situation financière des rési-

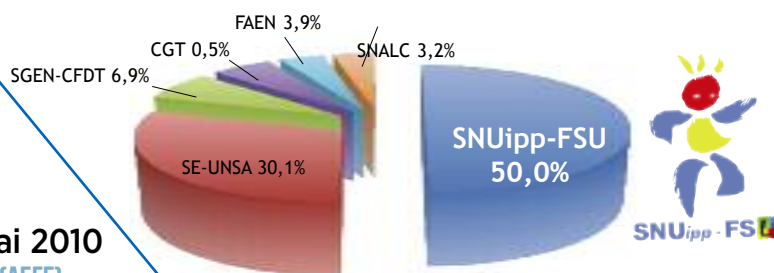
dents a été revalorisée (dernièrement l'ISVL en 2012), le chantier de l'amélioration de celle des recrutés locaux a été ouvert, la transparence au recrutement a été garantie et l'exercice du droit syndical a été préservé. Cependant, il reste encore beaucoup à faire; l'action syndicale ne doit pas se relâcher afin de défendre les acquis, lutter contre les suppressions de postes, la précarisation des personnels et les tentatives de privatisation du réseau d'éducation à l'étranger.

Vous êtes détaché ou en recrutement local à l'étranger : syndiquez-vous au SNUipp Hors de France (www.snuipp.fr) : syndicalisation en ligne ou en téléchargeant le bulletin d'adhésion). Pour les collègues nouvellement recrutés à l'étranger, si vous étiez déjà adhérent du SNUipp en France, demandez votre transfert à la section "Hors de France".

LES INSTANCES

Depuis 1996, le SNUipp est le premier syndicat dans l'enseignement primaire en France. Premier à l'étranger depuis 2004, il y est à nouveau majoritaire en 2010 avec 3 sièges sur 5 en CCPC de l'AEFE. La FSU est également majoritaire à l'étranger. Elle occupe 3 sièges sur 5 au Comité technique de l'AEFE. En 2012, elle a obtenu la majorité absolue à la MIF et détient désormais 3 sièges sur 4 à la CCP.

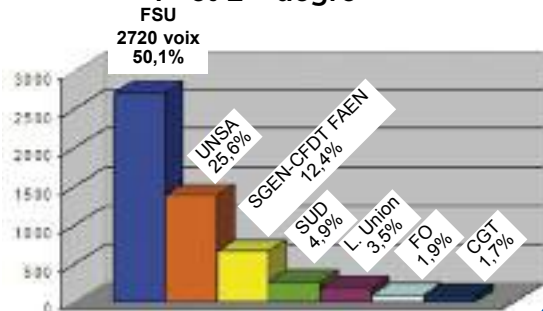
Elections à l'étranger- Février 2012 MISSION LAÏQUE FRANÇAISE



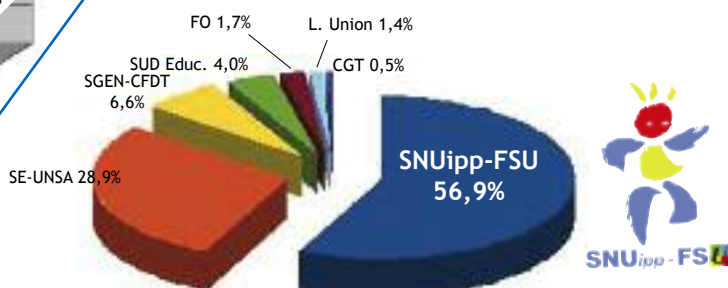
Résultats des élections à l'étranger - mai 2010 AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER (AEFE)

Comité Technique Paritaire :

1^{er} et 2nd degré



Commission Consultative Paritaire Centrale Instituteurs et PE



La référence solidaire des français expatriés

Une offre unique...

Une complémentaire santé innovante :

- Prise en charge au 1^{er} jour de l'adhésion
- Accès à un important réseau d'établissements et praticiens conventionnés
- Assistance MGEN International 24h/24, 7j/7

De la prévoyance :

- Complément de revenu en cas d'arrêt de travail
- Indemnités invalidité, décès

De l'action sociale :

- Aides d'urgences, prêts sans intérêts ou à taux réduits

Mais aussi...

Une possibilité de couverture familiale :

- Conjoints, enfants jusqu'à 28 ans

Des offres additionnelles :

- Prévoyance conjoint
- Solutions logement (assurance de prêts, caution acquisition)
- Complément retraite mutualiste (COREM)

Pour une adhésion, un renseignement sur une offre,
n'hésitez pas à contacter la SEM à : bienvenue@mgen.fr

CONTRÔLE SYNDICAL *rentrée* 2013



Suivi de candidature

(Si vous le pouvez, joindre à cette fiche une copie de votre dossier avec les justificatifs)

NOM : Prénom :
 NOM de jeune fille :
 Syndiqué(e) au SNUipp-FSU en 2012/13 : Section :
 Date de naissance : |__| |__| |__| |__|
 Situation de famille précise :
 Nb. d'enfants à charge : |__| Age des enfants :
 Adresse personnelle :

 Pays : Téléphone :
 Fax : e-mail :@.....
 Département ou Académie d'origine :
 Fonction actuelle :
 Situation administrative actuelle : activité détachement
 disponibilité autre (préciser) :
 Nom et adresse de l'établissement :

 Téléphone : _____ Fax : _____
 indicatif international : _____
 Instituteur (trice) Prof. d'Ecole PEGC (section : _____)
 Classe Normale Hors-Classe Classe Exceptionnelle
 Ancienneté Générale de Service au **31.12.2012** :
 |__| |__| ans |__| |__| mois |__| |__| jours

ELEMENTS POUR LE CALCUL DU BAREME :

Echelon au 31/12/2012 : |__| |__| |__|
 dernière note pédagogique : |__| |__| |__|/20 date d'effet : .../.../.....
 dernière note administrative : |__| |__| |__|/20 date d'effet : .../.../.....

En cas de détachement (expatriés ou résidents), date : .../.../.....

Profession du conjoint :

S'il est membre de l'Education Nationale,

CORPS et SPECIALITE :

Votre candidature est-elle liée au recrutement local du conjoint ?

OUI NON

Une candidature liée est un frein important : on ne peut pas obtenir 2 postes d'expatriés.

Acceptez-vous un poste simple ? OUI NON

Pour les candidatures COM et SEFFECSA seulement :

Ancienneté dans le département : |__| |__| |__|

Candidatures les années précédentes (08/09, 09/10, 10/11, 11/12) : OUI NON

Lesquelles :

CRITÈRES ETUDIÉS

EN COMMISSIONS DE RECRUTEMENT

Age au 31.08.2013 : |__| |__| |__| Echelon au 31.12.2012 : |__| |__| |__|

Nombre d'années d'exercice en France : |__| |__| |__|

Durée totale des séjours hors de France : |__| |__| |__|

(y compris COM et SEFFECSA)

Date de réintégration en France : .../.../.....

(quel que soit le temps passé hors de France, y compris COM et Seffecsca)

Vous êtes candidat(e) à un poste en

- AEFE
- Andorre
- Coopération
- SEFFECSA
- Ecole Européenne
- Mission Laïque
- COM
- autre (préciser)

(merci de remplir une
fiche par type de
candidature)

Fiche de contrôle syndical à
retourner à :

SNUipp - Hors de France
128 boulevard Blanqui
F-75013 PARIS (FRANCE)

IMPORTANT

- Compléter les 2 côtés de la fiche.
- Reproduire cette fiche en autant d'exemplaires que vous faites de demandes (AEFE, Andorre, Coop., Ec. Européennes, MLF, Seffecsca, COM...).
- Nous adresser les fiches seulement au moment où vous formulez vos vœux de postes.



Candidature

Détail des séjours hors de France / Nature du poste	Lieu d'exercice	date d'arrivée	date de départ	Statut : expatrié - résident Contrat local, CSN - VSNA - VAT - VI...

VŒUX : indiquez le numéro et la désignation exacte des postes demandés, dans l'ordre de la fiche de vœux officielle (ou de la saisie télématique effectuée).

vœux	codes	pays	postes
vœu 1			
vœu 2			
vœu 3			
vœu 4			
vœu 5			

Extension des vœux

Continent : Pays :

Profil du poste

Direction d'école en France : OUI NON nbre d'années : |__|_| nbre de classes : |__|_|

Expérience en Maternelle : OUI NON nbre d'années : |__|_|

Diplômes professionnels : Nature et date d'obtention (CAPSAIS, CAPASH, CAFIMF, CAFIPEMF...)

Pour l'ASH, avez-vous satisfait à l'obligation de service au titre de la spécialisation ? OUI NON

Enseignement du Français Langue Etrangère (FLE) OUI NON

stages effectués :

expérience acquise :

Langues étrangères (joindre un justificatif, diplômes...) :

Activités péri et post-scolaires :

Fonctions particulières à l'étranger (direction...) :

(N'hésitez pas à ajouter tout renseignement utile sur une feuille jointe)

Rapport d'inspection

Recopier ici les conclusions du dernier rapport d'inspection, le nom de l'inspecteur(trice) et la date de l'inspection (ou joindre une photocopie lisible)

AEFE

- à Paris
19/21 rue du Colonel Pierre Avia
75015 Paris
Tél : +33 1 53 69 30 90
- à Nantes : DRH
Bâtiment « L'Acropole »
1 allée Baco BP 21509
44015 Nantes Cedex 01
Tél : +33 2 51 77 29 03 / 29 04
Site : www.aefe.fr

MLF

9 rue Humblot - 75015 Paris
Tél : 01 45 78 61 71
Site: www.mlfmonde.org

C.O.M

MEN - DGRH B2-1
72 rue Regnault, 75243 Paris cedex 13
Tél : 01 55 55 47 78 (Mme Attaf) / 01 55 55 46 20
Site : (SIAT) www.education.gouv.fr/personnel/siat

Vice rectorat de Mayotte

Tél. 02 69 61 10 24
Mel : vice-rectorat@mayotte.fr
Site : www.ac.mayotte.fr

Vice-Rectorat de Nouvelle-Calédonie

Tel. (687) 26.61.00
Site : www.ac-noumea.nc
Enseignement primaire
Direction de l'Enseignement de la NC
Tél. : (687) 23 96 00
Site : www.denc.gouv.nc/
Mel : denc@gouv.nc

Vice-rectorat des îles Wallis-et-Futuna

Tel : (681)72 28 28
Site : www.ac-wf.wf
Mel : courrier@ac-wf.wf

Vice rectorat de Polynésie française

www.education.gov.pf
www.ac-polynesie.pf/
CLIS, établissements spécialisés
Direction de l'Enseignement Primaire
Tél. (689) 46 29 00
Site : www.dep.pf
SEGPA, UPI en collège
Direction des enseignements secondaires
Tel (689) 54 04 00
Site : www.des.pf

AUTRES

Ecoles homologuées

www.scola.education.gouv.fr
Alliance Française
Tél : 01 42 84 90 00
site : www.fondation-alliancefr.org

C.I.E.P., Centre international d'études pédagogiques
Département langues et mobilité
Tél. 01 45 07 60 00

Echange franco-québécois

Contact : Isabelle Santonja-Frangne
Courriel : santonja@ciep.fr
Site : www.ciep.fr

Québec : 01 45 07 69 42
CODOFIL (Louisiane) : 01 45 07 63 65

Echange franco-allemand
MEN DGESCO A3-3
Tél. 01 55 55 37 37
Courriel : sylvie.seror@education.gouv.fr
Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)
Site : www.ofaj.org
Eduscol : www.eduscol.education.fr
rubrique : Europe-Monde

Andorre

MEN-DGESCO-MOM
Tél : 01 55 55 38 52
Site (DEFA) : www.xena.ad/SEF/

S.E.F.F.E.C.S.A.

26 Bd Victor - 00463 Armées
Tél : 01 45 52 50 51
En Allemagne (dossier de candidature)
SP 69534 - 00595 Armées
Tél : +49 771 856 47 04
Site : www.seffecsa.net

Ecoles Européennes

MEN-DGRH B2-4
72 rue Regnault, 75243 Paris cedex 13
(dossier de candidature)
Tél. 01 55 55 47 43
Françoise Mattossi (IEN chargée de mission pour les écoles européennes)
Rectorat de l'académie de Versailles,
Secrétariat des IEN
Site : www.eursec.eu

Monaco

Direction de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports
Tél : +377 98 98 86 49/+377 98 98 85 76
Site : www.education.gouv.mc
courriel : hrepaire@gouv.mc/vjela@gouv.mc

LES MINISTÈRES

Ministère des Affaires Etrangères et Européennes

37 Quai d'Orsay - 75007 Paris
Tél : 01 43 17 53 53
Site: www.diplomatie.gouv.fr
Assistants techniques : Direction des Ressources Humaines - DRH-RH3,
27 rue de la Convention, CS 91533, 75732 PARIS CEDEX 15

Maison des Français de l'Etranger

Accueil et information des Français à l'Etranger
Tél : 01 43 17 60 79
Site: www.mfe.org

Secrétariat d'Etat à l'Outre-Mer

Tél : 01 53 69 20 00
site: www.outre-mer.gouv.fr
Ministère de l'Education Nationale
Tél : 01 55 55 10 10
Site: www.education.gouv.fr

SÉCURITÉ SOCIALE

MGEN international

Section Extra-Métropolitaine (SEM)
Tél : 02 49 79 00 05
Site : www.mgen.fr

Centre Sécurité Sociale 501

72047 Le Mans Cedex 2
Caisse des Français de l'Etranger (C.F.E)
Tél : 01 64 71 70 00
Site : www.cfe.fr

DIVERS

FAS : Fédération des Autonomes de Solidarité
Tél : 01 44 90 86 86
Site : www.autonome-solidarite.fr

Impôts

Site : www.impots.gouv.fr

Déterminés à changer la donne !

L'avenir de l'École, nous l'écrivons **ENSEMBLE !**

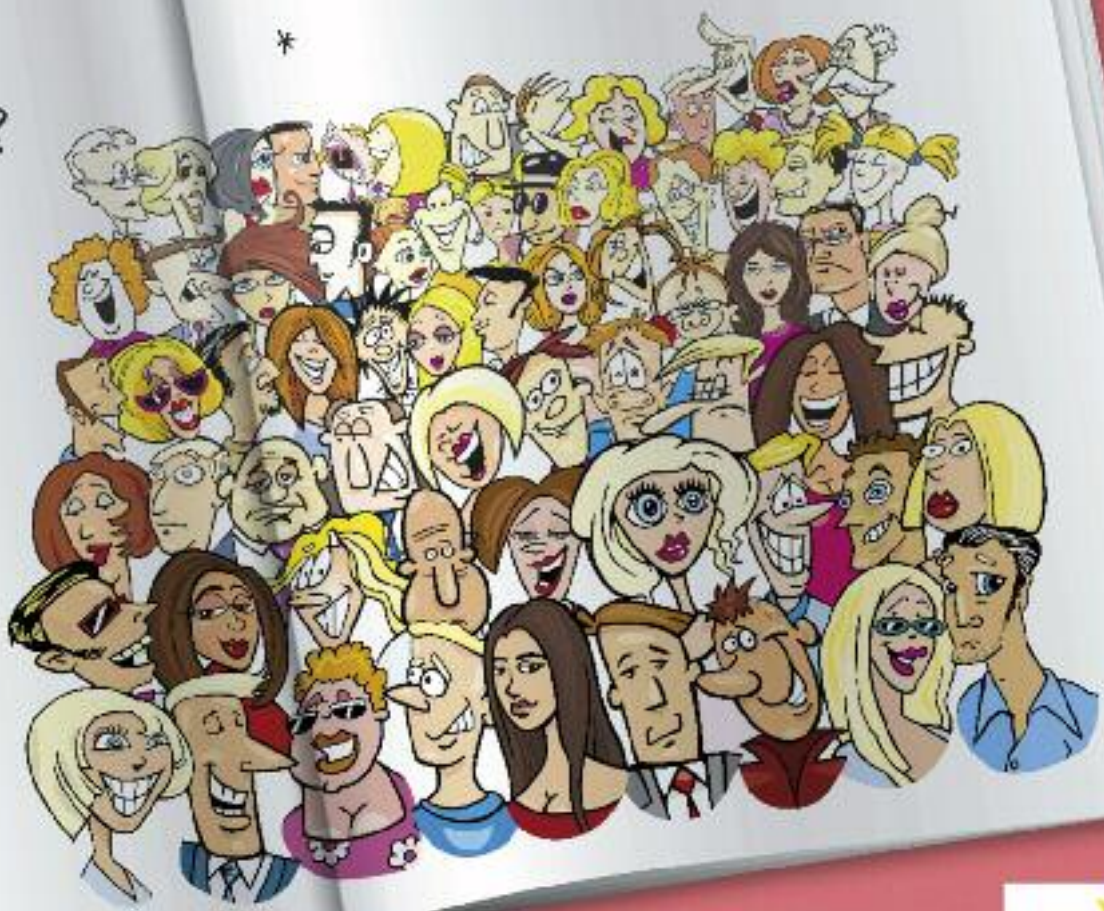
Plus de maîtres
que de classes :
pour faire quoi ?

Se former :
où ?
à quoi ?

Travailler
en équipe :
vraiment ?

Et puis...

- *
- *
- *
- *



DÉBAT ET TRANSPARENCE

