



SNUipp
hors de France

Mémento

Septembre 2010

SNUipp

Partir en 2011
enseigner hors de France

et dans les DOM et les COM

Enseigner hors de France... du rêve à la réalité

Pour aider les candidats à un départ à l'étranger à mieux comprendre et appréhender les différents recrutements, la section hors de France du SNUipp édite, comme chaque année, cette brochure qui recense les différentes possibilités, les calendriers à respecter et les écueils à éviter.

Mieux mesurer les possibilités de départ

De nombreuses possibilités existent pour enseigner à l'étranger ou dans les départements et collectivités d'outre-mer : MEN, AEFÉ, MAEE, MLF, établissements privés... En corollaire, les situations administratives et les conditions de rémunération sont très contrastées d'un poste ou d'un établissement à l'autre. La plus grande prudence s'impose donc à tous. Soyez particulièrement vigilant(e) et n'hésitez pas à nous contacter avant d'accepter une proposition.

Par ailleurs, il faut savoir qu'enseigner à l'étranger ne correspond pas toujours à l'image que l'on peut en avoir. Il est primordial de se renseigner suffisamment avant de partir.

Depuis ces dernières années, les modes de recrutement évoluent. En plus des rapports d'inspection, notes, et ancienneté, des compétences particulières voire un entretien peuvent être pris en compte et devenir déterminants pour l'obtention d'un poste. Certains recrutements échappent même à tout contrôle syndical. Le SNUipp

n'a de cesse d'intervenir pour que ces pratiques changent.

Faciliter vos démarches

Le SNUipp a permis le développement d'un secteur spécifiquement en charge des questions "Hors de France" et de nombreuses sections locales qui peuvent vous renseigner et suivre votre candidature.

C'est grâce à ce réseau qu'à l'étranger, comme en France, le SNUipp, organisation majoritaire des enseignants du premier degré, agit pour faire respecter les droits des personnels en poste.

Pour les recrutements, il informe précisément tous les collègues.

Présent dans les instances paritaires centrales et locales, il garantit la transparence et veille à l'équité, malgré les actuelles menaces qui pèsent sur le paritarisme.

Représenté dans de nombreux pays, le SNUipp agit pour le maintien et le développement du service public et laïc d'éducation, et intervient en faveur des personnels.

Enseigner à l'étranger...

C'est aussi prendre concrètement conscience des déséquilibres mondiaux, de réalités culturelles, économiques et politiques parfois douloureuses.

Cela ne peut nous laisser indifférents et conduit le syndicat à mener, avec vous, des actions pour la réduction des inégalités, à organiser la solidarité et la coopération avec les organisations syndicales des autres pays.



Le secteur "Hors de France" du SNUipp

Jean Luc CLISSON - Madeleine da CUNHA -

Gwenaëlle DENIS - Régine DOUZENEL - Christophe JOSEPH - Pilar STRUILLLOU

Sommaire

Partir... enseigner

Edito - calendrier - sommaire

PAGE 2

Où partir ?

DOM - COM - établissements français à l'étranger -
Coopération - Europe...

PAGE 4

Conditions et statuts

Résidents - expatriés - recrutés locaux,
l'AEFE - la coopération - les DOM - les COM

PAGE 10

Le recrutement

Procédures, postes, vœux...

PAGE 14

Calculer son barème

L'AEFE, la SEFFECOSA, Andorre, la MLF

PAGE 18

Le SNUipp, la FSU

Premier syndicat, première fédération

PAGE 21

Témoignages

Des collègues à l'étranger

PAGE 22

U t i l e

Questions-réponses, droit syndical

PAGE 24

Contrôle syndical

PAGE 28

Adresses

Pour ne pas perdre le Nord, ni le Sud

PAGE 31

Site Internet

www.snuipp.fr

Rubrique "Hors de France"

Contact secteur hors de France :

Tél : 00.33.1.44.08.69.57

Fax : 00.33.1.43.31.17.69

Courriel : hdf@snuipp.fr

SNUipp

Mémento

hors de France

juillet 2010

Syndicat National des instituteurs, professeurs des
écoles et PEGC

128 bd. Blanqui - 75013 PARIS - Tel (33) 01-44-08-69-30



Index

AEFE 3-5-10-11-14-15-16-18-21-22-24-28

Andorre, Monaco 3-8-15-19-28

DOM-COM 3-4-6-12-13-19

Echanges 9

Ecoles européennes 3-8-15-20-28

MAEE 3-6-11-15-20

MLF 3-7-15-20-28

SEFFECOSA 3-6-8-15-19-28

Volontariat international 6-7

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 2 septembre 2010**. Liste des postes consultables sur le site du MEN ou de l'AEFE. Saisie du dossier de candidature et des vœux sur le site de l'AEFE : **du 2 au 27 septembre 2010 inclus**.

Transmission au supérieur hiérarchique :
avant le 30/09/10

Entretiens :

- 1er degré (personnels AEFE) : **4 nov. 2010**
- 1er degré (personnels en France) : **du 19 au 21 janvier 2011**

Commissions de recrutement (CCPCA) :

- 1er degré : **2 et 3 mars 2010**

• AEFE (résidents) :

Publication des postes : site de l'AEFE à **partir de décembre 2010**. Envoi des dossiers **vers janvier 2011**. Commission de recrutement (CCPLA) : **mars 2011**

• MAEE :

Publication de plusieurs listes de postes (ou "transparences") via le site du MEN : **tout au long de l'année, à partir de juillet 2010**

• Ecoles Européennes :

Note de service publiée au BO en **mars 2011**
Recrutement (Groupe de travail) : **mai-juin 2011**

• Andorre :

Note de service publiée au BO en **septembre 2010**. Date limite de demande d'un dossier : **décembre 2010**. Recrutement (CAPD) : **mai-juin 2011**

• COM :

NC, WF, Polynésie Notes de service publiées au BO **début septembre 2010**. Date limite de dépôt des dossiers : **début octobre 2010**.

Recrutement (CAPN) : **décembre 2010** (Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna)

Mayotte Note de service au BO en **février 2011**. Date limite de dépôt des dossiers :

mars 2011. Recrutement : **mai 2011**

• SEFFECOSA :

Note de service publiée au BO en **novembre 2010**. Dossier à renvoyer **avant février 2011**. Recrutement (Groupe de travail) : **mai 2011**

• MLF :

Dossier à remplir exclusivement en ligne sur le site de la MLF : **de septembre 2010 à janvier 2011**. Recrutement (Groupes de travail) : **fin mars et juin 2011**

les DOM... et les COM

La Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion.

Comme leur nom l'indique, les DOM (départements d'outre-mer) sont des départements à part entière. C'est donc par la procédure habituelle des permutations informatisées que l'on demande une mutation dans ces départements, comme pour tout changement de département (ou d'académie) en métropole. La note de service paraît au BO en octobre/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.

Chacun des DOM bénéficie d'une section SNUipp que vous pouvez consulter pour obtenir des renseignements.

Attention

En cas de demandes simultanées de changement de département et de poste à l'étranger ou en COM, l'obtention de la permutation annule les autres affectations.

Rapprochement de conjoints (DOM, COM)

Peuvent y prétendre :

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

La Nouvelle-Calédonie, la Polynésie Française, Wallis et Futuna, Saint-Pierre et Miquelon et Mayotte sont des collectivités territoriales, assimilées aux COM (Collectivités d'Outre-Mer).

Ces territoires ont des statuts divers et sont placés sous la tutelle du Ministère de l'Intérieur et de l'Outre-Mer. Les postes disponibles concernent les professeurs des écoles, les instituteurs spécialisés (maîtres formateurs, et enseignants de l'ASH, titulaires du CAPSAIS/CAEI, CAPA-SH ou du diplôme de psychologue scolaire) et les PEGC.

Les informations relatives au recrutement se trouvent ordinairement dans les notes de service publiées dans un **BO début septembre (Nouvelle Calédonie et W-F, Polynésie Française) et en février (Mayotte).**

Pour le premier degré, le dossier est téléchargeable sur le site SIAT accessible à l'adresse : www.education.gouv.fr. puis à remettre au supérieur hiérarchique.

Aucune liste de postes vacants n'est publiée !

Il convient de formuler des vœux portant sur un établissement ou sur un territoire. C'est la CAPN des instituteurs et PE et un groupe de travail national spécifique pour les PEGC qui proposent une liste de candidats possibles, **sauf pour la Polynésie Française.**

A la rentrée 2010, étaient à pourvoir :

à **Wallis et Futuna** : 1 poste à profil particulier (DDEAS)

en **Nouvelle Calédonie** : 1 poste option D, 6 option F

à **Mayotte** : 1 poste option C, 13 option D, 3 option G, 1 psychologue scolaire, 27 maîtres-formateurs

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 4 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 (NDS 90-327, BO n° 47 du 20.12.90).

Les personnels qui ne remplissent pas ces critères peuvent faire acte de candidature, mais, conformément aux règles en vigueur en CAPN pour le recrutement des instituteurs et PE spécialisés, celle-ci ne sera examinée qu'en tant que de besoin.

Classement des dossiers

Les candidats sont classés selon un barème (voir page 19). Précision : Pour les enseignants de l'ASH, l'option prise en compte est celle d'exercice au moment du recrutement.

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

Polynésie Française

Le territoire de Polynésie Française effectue directement le choix des enseignants spécialisés qu'il souhaite voir mis à sa disposition, 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 2010.**

Saint-Pierre et Miquelon

Très peu de postes du premier degré. Les postes apparaissent sur le site : <http://www.ac-spm.fr>

Mayotte

Suite au référendum, Mayotte est en phase de transition vers la départementalisation prévue pour 2011-2012.

Depuis 2 ans, en sus des enseignants spécialisés, Mayotte recrute "à titre exceptionnel" 60 enseignants adjoints par le biais d'ineats non compensés. Une circulaire spécifique est adressée aux IA courant mars, qui présente les modalités d'inscription pour postuler (candidature via le serveur i-prof). Il faut également prendre contact avec le Vice rectorat de Mayotte.

partir ?



L'AEFE

Le plus important réseau d'établissements français à l'étranger dépend de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (A.E.F.E.), établissement public qui a été créé en 1990 et qui relève de la tutelle du ministère des Affaires Étrangères et Européennes.

Présente dans la plupart des pays, l'Agence regroupe un nombre important d'établissements (écoles françaises, lycées français...). Ils ont pour vocation de prolonger à l'étranger, pour les jeunes Français qui les fréquentent, le service public d'éducation. Ils contribuent aussi, en scolarisant des élèves étrangers, au rayonnement culturel de la France. Ces établissements sont tous homologués par le ministère de l'Éducation Nationale. Cela garantit l'ouverture aux enfants français, le respect des programmes (sous réserve d'adaptations locales : calendrier, enseignement de la langue locale, ...) et la préparation aux examens et diplômes français. La liste officielle des établissements homologués est actualisée chaque année et publiée au BO.

Certains établissements, dits "en gestion directe" sont gérés directement par l'AEFE. D'autres, dits "conventionnés", sont gérés par des associations de droit local ou français et passent une convention avec l'Agence.

Trois catégories de personnels y sont employées, avec des situations administratives différentes et des conditions de rémunération très inégales : expatrié et résident (qui ouvrent droit à détachement de l'éducation Nationale auprès de l'AEFE), contrat local (voir page 10). Le nombre de postes d'expatriés diminue sans ces-

se. Ils sont remplacés par des postes de résidents : il n'y a plus, à pourvoir, pour le 1er degré, que des postes de directeurs d'école, de maîtres formateurs ou de conseillers pédagogiques.

Presque tous les établissements des Etats-Unis ont été déconventionnés. Ils n'ont donc plus de personnels résidents. Chaque année, de nouveaux établissements sont déconventionnés. L'année dernière, Djeddah, Tachkent et cette année le Koweït en ont fait les frais. Le SNUipp s'oppose vigoureusement au déconventionnement qui entraîne des régressions dans les conditions d'emploi des collègues.

Attention :

De nombreux établissements, pourtant répertoriés sur le site de l'AEFE, ne dépendent pas de l'établissement public et sont simplement homologués par le ministère de l'Éducation nationale pour une partie ou l'ensemble des classes.

Ces établissements peuvent proposer des emplois en contrat local ouvrant droit à un détachement direct.

Il convient de se montrer extrêmement prudent lorsqu'on postule en dehors du réseau AEFE, et il est nécessaire de vérifier les conditions d'emploi : position administrative, conditions salariales, couverture sociale, retraite...

Avant d'accepter un poste, contacter le secteur Hors de France du SNUipp.

en bref

L'A.E.F.E

c'est :

- 243 établissements dans le monde entier parmi les 461 homologués (1).

- 173 000 élèves, tous niveaux confondus dont 47 % de nationalité française.

Au total, plus de 18 000 personnes travaillent pour l'AEFE, dont 6 200 titulaires (1 200 expatriés et 5 000 résidents) et plus de 12 000 recrutés locaux.

Le budget annuel du réseau AEFE est de 863 millions d'euros (bourses comprises) dont 40% sont financés par l'Etat, 48% par les familles (via les frais de scolarité), et 2% par les pays d'accueil.

(1) 77 établissements en gestion directe et 166 établissements "conventionnés", répartis dans 130 pays au monde.

Le SNUipp dénonce le désengagement de l'Etat à l'origine du sous-financement chronique du réseau AEFE. Cela se traduit par la précarisation des personnels et l'augmentation des frais de scolarité.

L'AEFE dispose d'un site internet : www.aefe.fr

Etablissements 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 scandalusement sous-payés ...

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

La FSU combat le projet de démantèlement des services de coopération et d'action culturelle qui conduirait à terme à leur privatisation.



Assistance technique peau de chagrin

L'intégration de la coopération au sein du Ministère des Affaires Étrangères et Européennes n'a guère amélioré la politique de coopération, soumise aux plus grandes restrictions budgétaires. L'aide au développement est en régression, son éclatement entre différents acteurs a limité sa portée.

Renonçant petit à petit à ce qui faisait sa spécificité, la présence sur le terrain et l'action d'un nombre conséquent d'assistants techniques (coopérants), la coopération française réduit considérablement ses moyens d'intervention, au profit de missions ponctuelles dites "d'expertise", sur le modèle américain ...

Ainsi, le ministère a-t-il décidé de transférer l'essentiel des moyens et missions à un groupe d'intérêt public, **France Coopération Internationale (FCI)**, qui gère le recrutement, la rémunération, 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 personnels Assistants Techniques (A.T.) res-

tant sous l'égide du ministère est aligné sur celui des autres agents du MAE (décret **67-290** du 28 mars 1967). A terme, ces emplois devraient également relever de FCI.

Très peu de postes sont proposés pour les enseignants du premier degré. Au nom du remplacement de la coopération dite 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, évidemment ...)



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.

partir ?

La Mission Laïque

D'après ses statuts, la MLF a pour but la diffusion de la langue et de la culture françaises, en particulier grâce à un enseignement laïc et inter-culturel. C'est le second opérateur de l'enseignement français à l'étranger après l'AEFE. Au réseau d'établissements qu'elle gère en propre, se sont greffés des établissements aux liens plus ou moins affirmés ("adhérents", "affiliés" ou "partenaires") ainsi que le réseau des écoles d'entreprise. Un réseau d'établissements autofinancés a également vu le jour au Maroc, sous l'appellation OSUI (Office Scolaire Universitaire International). La MLF et son réseau représentent au total environ 500 postes de détachés (primaire et secondaire).

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 : les activités périscolaires sont présentées comme une nécessité dans ces univers clos.

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 3 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

Certains personnels sont recrutés à Paris et bénéficient d'un détachement direct (moins avantageux qu'à l'Agence 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.

Dans certains établissements, les recrutés locaux, même titulaires, ne peuvent pas prétendre au détachement (c'est parfois le cas aux Etats-Unis) ; 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. Ne pas hésiter à nous contacter.

le réseau OSUI

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 spécifique annuelle de 5333 € (2008-2009) est versée aux collègues en 3 fois (fin sept, fin janv et fin avril) et une prime de "voyage" de 550 €/an.

La MLF a toujours montré une grande souplesse dans la gestion des personnels. Dans les établissements directement gérés par la MLF et à l'OSUI, la mise en place de contrats de 3 ans, a commencé à la rentrée 2007. A l'OSUI, ces contrats seront dorénavant renouvelables une seule fois.



Si les objectifs humanistes de la MLF sont louables, la mise en œuvre des valeurs affichées pose problème à plus d'un titre, 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. Les responsabilités de la MLF 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 tout à fait scandaleuses sont portées à notre connaissance: licenciements abusifs, contrats fantaisistes, manquements à la parole donnée, instances de concertation inexistantes ...

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

A noter :

Les entreprises ont tendance à privilégier les candidatures de couples d'enseignants lors du recrutement.

La MLF dispose d'un site internet :

www.mlfmonde.org

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

Ecoles Européennes

Ces écoles sont implantées dans les pays suivants : Belgique (Bruxelles, Mol), Pays-Bas (Bergen), Allemagne (Francfort, Karlsruhe, Munich), Luxembourg, Grande-Bretagne (Culham), Italie (Varèse) et Espagne (Alicante).



Ces écoles, qui réunissent des personnels de différentes nationalités de l'UE, dispensent un type d'enseignement particulier (programmes spécifiques, sections linguistiques...) et exigent une grande participation des collègues à la vie de l'établissement. Les personnels, dotés d'un statut spécifique, sont placés en position de "mise à disposition". Les enseignants du Premier 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. Les postes sont ouverts aux instituteurs, professeurs des écoles, agrégés et certifiés. 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). Les postes vacants (très peu chaque année : seuls 5 pour la rentrée 2009) sont publiés au B.O en avril-mai.

Autres possibilités

Quelques postes en Allemagne

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 cinq écoles : Mülheim, Immendingen, Donaueschingen, Villigen et Brisach.

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 pre-

mier degré dépendent des IA 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 équipements militaires, et le salaire est majoré de 18%.

6 collègues ont été recrutés en 2010 (5 adjoints, 1 directeur). Les modalités de recrutement et la liste des postes à pourvoir paraissent au BO (novembre ou décembre). Une commission, où le SNUipp est largement majoritaire, se tient courant avril pour examiner et classer les candidatures, selon un barème spécifique (voir page 19).

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 autorisa-

tion 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 andorranne (voir page 19) : 6 postes ont été proposés au mouvement 2009.



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 rési-

dents.

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 page 31)

partir ?

Echanges et formation

Stages

Le CIEP organise les stages BELC 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.

Echanges France-Québec

Chaque année, une quinzaine de candidats sont sélectionnés pour des échanges poste pour poste avec le Québec, entre enseignants du premier degré (à partir de la GS)

Programme Jules Verne

Ce programme de mobilité internationale propose aux enseignants titulaires de l'enseignement public (environ 300 postes) de partir enseigner pour une année scolaire, éventuellement reconductible une fois. Principaux objectifs : mieux connaître un autre système éducatif, améliorer ses compétences linguistiques et professionnelles ; s'imprégner de la civilisation et de la culture du pays d'accueil ; et de retour en France : s'investir dans l'enseignement des langues ou en langue ; conduire des projets d'échanges.

Postes d'Assistants

Destinés aux étudiants de 20 à 35 ans de nationalité française, plus de 2500 postes d'assistants de français sont proposés dans 20 pays. Affectés dans des établissements scolaires ou universitaires, ils secondent le ou les professeurs de français. Attention aux conditions d'emploi, variables d'un pays à l'autre, et de rémunération, qui peuvent être plus faibles qu'en France.

Renseignements (site du CIEP)
www.ciep.fr
rubrique "programmes de mobilité"

Louisiane CODOFIL

Des instituteurs et des PE titulaires ou non sont recrutés chaque année (20 en 2009) pour enseigner 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). Une note de service paraît au BO (en décembre/janvier).

Conditions de candidature :

- trois années d'expérience dans l'enseignement ;
- diplôme niveau licence pour les non-titulaires ;
- bonne connaissance écrite et orale de la langue anglaise.

Les titulaires recrutés sont détachés auprès des autorités de Louisiane pour une durée d'un an, renouvelable 2 fois.

La rémunération, assurée par la paroisse, a été réévaluée (1ère année : 41 493 \$, 2ème année: 41 997 \$, 3ème année : 42 307 \$) De plus, si le dispositif actuel est maintenu, les enseignants touchent en sus une prime pour aider à prendre en charge l'installation (14 000 \$ sur 3 ans).

Les cotisations pour la couverture maladie, rapatriement, et retraite (8 %), ainsi qu'une somme d'environ 5 000 € pour une installation dans de bonnes conditions (logement, voiture, assurance, ...) 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, ...).

CIEP : www.ciep.fr/codofil
www.frenchimmersionusa.org
[/recrutementlouisiane](http://recrutementlouisiane)

CIEP

Etablissement 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 diplômés) 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.



Echange franco-allemand

Le programme doit aider les départements à développer leur vivier de personnels habilités à enseigner l'allemand à l'école primaire aussi les enseignants sélectionnés doivent-ils signer un engagement à contribuer, lors de leur retour en France, au développement de l'enseignement de l'allemand dans leur département. Les instituteurs et professeurs des écoles titulaires, ainsi que les stagiaires titularisables peuvent postuler à cet échange bilatéral.

<http://eduscol.education.fr/D0033/echangefrancoallemand.htm>

Conditions

La suppression des supports budgétaires d'expatriés par l'AEFE était censée financer les améliorations de la situation des résidents et des contrats locaux. Elle perdure aujourd'hui, sans réelle contrepartie financière pour les personnels.

Le SNUipp s'oppose à cette logique budgétaire qui fait des enseignants des fonctionnaires "de seconde zone" traités différemment des autres agents de l'État.

Pour les adjoints, l'offre de postes "expatriés" a disparu. Depuis peu, confrontée à une plus grande rigueur budgétaire, l'AEFE "transforme" même des postes de directeurs d'école expatriés en contrats résidents. Le SNUipp s'oppose vigoureusement à ces mesures, d'autant que les textes actuels empêchent le versement de toutes les indemnités afférentes à la fonction.

De très nombreux collègues intégrant le réseau AEFE sont recrutés comme "faux résidents" (voir ci-contre) et sont donc privés des avantages liés à l'expatriation. Le SNUipp dénonce depuis son apparition cette situation inacceptable.

De plus, l'ISVL versée aux résidents s'est dépréciée dans de nombreux pays.

Le SNUipp revendique la révision des modalités de son actualisation afin de mieux prendre en compte l'inflation locale et les variations du taux de change.

Les personnels détachés à l'AEFE peuvent percevoir une indemnité péri-éducative pour certaines activités, et notamment les classes de découvertes (Arrêté du 12.02.04). Le SNUipp intervient régulièrement pour que cette indemnité soit versée comme il se doit, et revendique l'élargissement de son bénéfice aux collègues en contrat local.

L'AEFE

Agence pour l'enseignement français à l'étranger

Les expatriés

décret 2002-22 du 4 janvier 2002

Ce sont les personnels recrutés hors du pays d'affectation. Le recrutement a lieu après avis d'une Commission Consultative Paritaire Centrale.

La durée de séjour est désormais limitée à 3 ans, prolongeables par reconduction expresse de l'AEFE pour deux périodes d'un an.

Les personnels sont en position de détachement.

Rémunération

Le contrat expatrié est le plus avantageux, puisque l'on bénéficie :

- de son traitement indiciaire brut,
- de l'indemnité de suivi et d'orientation pour ceux qui y ont droit,

- d'une indemnité d'expatriation mensuelle dont le montant varie selon le pays et le groupe (indemnité souvent tout à fait substantielle),
- le cas échéant, des majorations familiales pour enfants à charge.

Elles sont attribuées aux personnels expatriés (AEFE, MAE) et coopérants, à la place des avantages servis en France. Le montant des majorations familiales est calculé pour un enfant de moins de 10 ans, par application au traitement afférent à l'indice brut 585, d'un coefficient multiplicateur qui varie selon les pays. Le montant est majoré de 25% pour un enfant de 10 à 15 ans et de 50% pour un

Les résidents

décret 2002-22 du 4 janvier 2002

Ce sont les personnels établis dans le pays d'accueil depuis au moins 3 mois, soit parce qu'ils y ont établi leur résidence de manière permanente, soit parce qu'ils ont suivi leur conjoint. Toutefois, des titulaires sont aussi recrutés hors du pays (résidents à recrutement différé ou «faux résidents») ; ils devront alors se mettre en disponibilité durant les 3 premiers mois, pendant lesquels ils seront sous contrat local et rétribués directement par l'établissement. Dans ce cas, le contrat "résident" ne sera signé qu'à l'issue de cette période. Des établissements proposent parfois une prime à l'installation.

La Commission Consultative Paritaire Locale (CCPLA) est obligatoirement consultée pour le recrutement.

La durée du contrat est généralement de 3 ans renouvelable, sans limite, par tacite reconduction.

La situation financière est bien moins avantageuse que celle des expatriés, mais les résidents béné-

ficiant aussi de la position de détachement.

Changement de résidence

Les frais de changement de résidence sont réservés aux expatriés. Ils sont pris en charge (décret 86-416 du 12/03/86) par l'AEFE, selon des modalités diverses qui concernent les voyages aller-retour, pour le collègue et sa famille, enfant(s) et conjoint (marié ou partenaire PACS). Les frais de bagages sont couverts par une indemnité forfaitaire versée en 2 temps : 80% versés dans un délai de plusieurs semaines après 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 pour chaque enfant.

Attention : Le traitement indiciaire est bloqué pendant la durée du contrat à l'indice détenu au moment du départ. Si une promotion ou un changement de corps intervient, elle n'est pas prise en compte, mais les prélèvements sociaux sont calculés sur la base du nouvel échelon. Une promotion ou une intégration se traduit donc par une baisse de la rémunération.

ficient aussi de la position de détachement.

Une lettre de mission précise certaines spécificités des fonctions à l'étranger.

Rémunération

Elle comprend :

- le traitement indiciaire brut ;
- l'indemnité de suivi et d'orientation pour ceux qui y ont droit ;

- une "indemnité spécifique liée aux conditions de vie locales" (ISVL) à la place de l'indemnité de résidence et de l'ancienne prime de cherté de vie. Cette indemnité, varie selon le pays, voire la ville, et est réactualisée tous les 3 mois par arrêté interministériel.

- le cas échéant, un "avantage familial" à hauteur du montant des frais de scolarité augmenté hors UE d'un forfait de 60€ par enfant en compensation des allocations familiales.

L'ensemble de la rémunération est prise en charge par l'AEFE mais les établissements reversent tout ou partie du salaire à l'Agence.

Les recrutés locaux

Les établissements de l'AEFE recrutent de nombreux personnels en contrat local, rémunérés sur leur budget. Il faut donc s'adresser directement au chef d'établissement (depuis la rentrée 2004, la CCPL doit être consultée pour un recrutement dans les établissements en gestion directe).

Le fonctionnaire en contrat local dans le réseau de l'AEFE ne peut pas être en détachement, il est en disponibilité, ce qui représente un «blanc» dans la carrière (voir ci-contre) et de plus pose des problèmes de couverture sociale. C'est la situation la plus précaire.

Le contrat, de droit privé, relève de la législation locale. Dans certains pays, la rémunération est très inférieure à celle de la France. Les actions menées ces der-

nières années ont permis d'ouvrir le dossier de l'amélioration, nécessaire, 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 : transformations des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ; participation des établissements à la protection sociale, création de commissions de recrutements dans les établissements conventionnés... mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir.

Les ressortissants européens, après 3 ans d'exercice dans un établissement AEFE, peuvent se présenter au concours interne de professeur des écoles.



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

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.

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...)

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.

Lire aussi p. 15

Attention :

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 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 l'expiration.

Attention :

La disponibilité est accordée pour une année scolaire par l'inspecteur d'académie. Toutes les disponibilités ne sont pas de droit. Nous contacter.

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.

Conditions et

les DOM...

Départements d'Outre-Mer

Frais de changement de résidence

Le collègue qui change de résidence à la suite d'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'affectation (mutation inter-dom). Si l'on vient de Mayotte ou de St. Pierre et Miquelon, les 4 années doivent être consécutives. La prise en charge des frais de changement de résidence comporte la prise en charge des frais de transport des personnes (voyage par avion de l'agent, de son conjoint et de ses enfants à hauteur de 80 %) et l'attribution d'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)

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. Certains collègues se sont ainsi déjà retrouvés dans des situations financières difficiles.

Salaires

Il est conseillé de demander le versement d'une avance sur traitement de 2 mois à l'I.A. 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 d'éloignement

L'indemnité d'éloignement a été supprimée en 2001. Elle est actuellement 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).



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)

Nos sections dans les DOM...

Guadeloupe (971) : SNUipp 971, BP 81, 97005 POINTE-À-PITRE CEDEX

Tél : 05 90 21 66 40 - Fax : 05 90 21 67 40 - Mel : snu971@snuipp.fr

Martinique (972) : SNUipp, Cité Bon Air - bâtiment B, route des religieuses, 97200 FORT-DE-FRANCE

Tél : 05 96 63 75 07 - Fax : 05 96 63 75 17 - Mel : snu972@snuipp.fr

Guyane (973) : SNUipp - Mont Lucas - bâtiment F, n°24 97300 CAYENNE

Tél : 05 94 30 89 84 - Fax : 05 94 30 51 03 - Mel : snu973@snuipp.fr

Réunion (974) : SNUipp, 4 ter rue Cure - BP 279

97494 Ste. Clotilde Cedex

Tél : 02 62 28 99 40 - Fax : 02 62 29 09 61 - Mel : snu974@snuipp.fr

statuts

...les COM

Collectivités d'Outre-Mer

Situation administrative, limitation de séjour

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 !
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 le cadre de la fonction publique territoriale. Cette intégration est à la discrétion du Territoire concerné.

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 per-

sonnel recruté en France métropolitaine. Elle est payée en deux fractions égales, l'une au début du séjour, l'autre à la fin, et fixée en mois de traitement brut.

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 5 mois (Nouvelle-Calédonie et Polynésie), de 9 mois (Wallis et Futuna). Cette indemnité 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 deux fois 11 mois et 15 jours de traitement indiciaire brut.

Voyages, bagages, congés

Le voyage aller et retour est pris en charge pour le fonctionnaire et sa famille, ainsi qu'un droit à bagages, dans certaines limites de poids, et 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.

Adresses utiles

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

Guadeloupe : Rectorat, site de Grand Camp, Bd de l'Union - BP 480 - 97139 Les Abymes
Tél: 05 90 21 38 68
Fax: 05 90 21 38 65

Martinique : Rectorat, Terreville 97279 Schoelcher cedex
Tél: 05 96 52 25 00
Fax: 05 96 52 25 09

Guyane : Inspection académique, B.P. 9281. 97306 Cayenne cedex.
Tél: 05 94 25 58 58
Fax: 05 94 30 05 80

Réunion : Rectorat, 24 avenue Georges Brassens, Le Moufia, 97702 Saint-Denis Messagerie cedex 9

Tél: 02 62 48 10 10
Fax: 02 62 28 69 46

Mayotte : Vice - Rectorat, BP 76 - 97600 MAYOTTE

Tél : 02 69 61 10 24
Fax : 02 69 61 09 87

mel: vice-rectorat@ac-mayotte.fr
site : www.ac-mayotte.fr

Saint-Pierre-et-Miquelon : Service de l'Éducation Nationale, B.P. 4239.

97500 Saint-Pierre et Miquelon.

Tél : 05 08 41 38 01

Fax : 05 08 41 26 04

mel: sgiaspm@cancom.net

site : www.ac-spm.fr

Polynésie Française : Vice-recto-

rat.

- *CLIS, C.J.A., établissements spécialisés (CEDOP, IMME)* : Direction de l'enseignement primaire, division du personnel, BP 2551, 98713 Papeete Tahiti

- *UPI des collèges, SEGPA, dispositifs de remédiation en 6ème, classes relais* : Direction des enseignements secondaires, division du personnel, BP 20673, 98713 Papeete Tahiti

Tél : 00 689 50 57 50

Fax : 00 689 50 57 57 et 43 51 91

site : www.ac-polynesie.pf

Nouvelle-Calédonie : Vice-recto-

rat, Division du personnel, 22 rue

Dézarnaulds, B.P. G 4 - 98848

Nouméa cedex

Tél : 00 687 26 61 00

Fax : 00 687 27 30 48

site : www.ac-noumea.nc

mel : ce.vicerectorat@ac-noumea.nc

Wallis et Futuna : Vice-rectorat,

B.P. 244 Mata-Utu, 98600 Uvée

Tél : 00 681 72 28 28

Fax : 00 681 72 20 40

site : www.ac-wf.wf

mel: vrwf@wallis.co.nc

Chaque académie dispose d'un site internet consultable sur www.education.fr

Site internet du secrétariat d'Etat à l'outre-mer :

...et dans les COM

Mayotte (976) : Rivomalala RAKOTONDRAVELO

Mel : snu976@snuipp.fr

Nouvelle-Calédonie (988) : Philippe NOERDINGER

Mel : snuippnc@lagoon.nc

Polynésie Française (987) : Françoise HAUATA

Mel : fsupf@mail.pf

St Pierre et Miquelon : Stéphane LENORMAND

10 rue François Planté - BP 7 - 97500 St Pierre et Miquelon

Fax : 05 08 41 78 57

Mel : steph.lenormand@cheznoo.net

L'AEFE

Les expatriés

La note de service précisant les conditions de dépôt et d'instruction des candidatures paraîtra au BO du 2 septembre 2010.

Publication des postes

Les postes disponibles seront mis en ligne sur le site internet de l'AEFE, **le 2 septembre 2010. Ce sera la seule référence !**

Constitution du dossier

Pour tous les personnels (en France ou à l'étranger) : le dossier est à remplir par internet, puis à imprimer à partir du site de l'A.E.F.E **www.aefe.fr uniquement.**

1- Saisir en ligne le dossier d'inscription détaillé. Attention, cela peut être assez long, ne vous y prenez pas au dernier moment. Cette inscription est à réaliser **impérativement entre le 2 et le 27 septembre 2010 (inclus)**.

Attention à bien valider l'inscription à la fin.

2- Editer le dossier papier, le signer et le remettre en deux exemplaires accompagné des documents justificatifs, à votre supérieur hiérarchique direct **avant le 1er octobre 2010**, pour qu'il y porte son avis avant de les transmettre. **Parmi les documents à fournir**: lettre de motivation manuscrite, CV détaillé, dernier rapport d'inspection, notes pédagogiques et administrative (pour le second degré), 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 d'affectation, et 2 vœux géographiques au maximum). Chaque année, des postes supplémentaires se libèrent après la publication. Ils peuvent être proposés aux candi-

dates suivant leur profil lors de l'entretien.

Nous conseillons de déposer un dossier même si aucun poste ne semble convenir, en indiquant alors 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
 - les candidats résidant dans le pays du poste demandé
- ##### 1- Présélection

Les dossiers sont classés par l'AEFE en 4 catégories suivant différents critères (temps de service à l'étranger, situation professionnelle, âge limite,...) : "non prioritaires" (ne sont 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 22 au 25 novembre (personnels en fonction dans le réseau), ou courant février (personnels en fonction en France). Un test d'évaluation linguistique (discussion) peut être organisé pour les postes réclamant la maîtrise d'une langue.

3- CCPCA : Commission Paritaire Centrale de l'Agence

Les candidatures sont examinées selon l'adéquation au profil du poste (dossier et entretien) et le barème. La commission, où le SNUipp est le syndicat majoritaire, émet une proposition pour chacun des postes et pour 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.

Conseils

Candidature

> *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 dessert fortement le candidat.*

> *Aucun candidat n'est jamais réaffecté comme expatrié dans un établissement où il a déjà travaillé.*

> *Les instituteurs spécialisés au titre de l' AIS doivent avoir effectué la durée minimum de fonction dans leur département et dans l' AIS, de 3 années après le stage de spécialisation.*

Profil

Une expérience récente des fonctions avec rapport à l'appui est souvent demandée. Au fil des ans, le poids de l'entretien a augmenté (ce que le SNUipp dénonce vivement car trop peu objectif) pour devenir le principal élément d'analyse de la candidature. L'entretien doit donc être préparé avec soin.

Suivi des dossiers

Le SNUipp intervient à toutes les étapes du recrutement, et assure un suivi rigoureux des dossiers qui lui sont communiqués. Il est fortement indiqué de nous adresser un double de votre dossier, auquel vous joindrez la fiche de contrôle syndical (en pages 29 et 30).

Ecoles Européennes

Seffecsa,

Andorre, Monaco

Une note de service spécifique à chaque recrutement est publiée chaque année au BO. Elle précise les modalités et la procédure à suivre. Il convient donc de consulter le site du SNUipp, rubrique "vous voulez partir" et de surveiller attentivement les parutions du BO.

Précisions

Nouveaux résidents

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

Attention : le détachement n'est pas de droit. Il est soumis à l'accord de l'IA qui peut le refuser dans tous les cas (comme cela s'est déjà produit en Guyane et en Eure et Loir). Avec les suppressions massives de postes programmées en France, il est à craindre un nombre grandissant de refus de détachements dans les années à venir.

RAPPEL : Pour un instituteur ou professeur d'école, 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.

Les priorités AEFÉ

A qualité de dossier équivalent, 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, (employés dans leurs fonctions ou leur discipline à plein temps pendant 1 an) 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.

Les résidents

La plupart des enseignants postulent sur des emplois de résidents, bien plus nombreux. Lorsque recrutés à l'extérieur du pays (hors situation particulière), les personnels ne peuvent être engagés comme résidents qu'après un séjour de 3 mois dans le pays en disponibilité et sous contrat local rémunéré directement par l'établissement.

Publication des postes

De nombreux postes sont mis en ligne sur le site de l'AEFE, mais la liste n'est pas exhaustive. **Il est donc recommandé d'adresser sa candidature même si aucun poste n'apparaît vacant.** De plus, ils doivent être publiés localement (ambassade, établissement).

Candidature

Il convient de s'adresser directement, **à partir du mois de janvier (décembre au Maroc)**, aux services culturels des ambassades de France et/ou aux établisse-

ments, qui sont en charge de ces recrutements, pour demander un dossier de candidature. Certains sont téléchargeables sur les sites correspondants.

Recrutement

Les candidatures sont examinées et classées, suivant un barème propre à chaque pays, en commission paritaire locale (CCPLA).

Le SNUipp est représenté dans la plupart des pays, nous vous conseillons donc de prendre contact avec le secteur « Hors de France » du SNUipp, afin de connaître les coordonnées de notre correspondant local.

Les CCPLA de recrutement des résidents se réunissent vers la mi-mars, et le délai d'acceptation des postes est très court (72 heures) !

La CCPLA n'émet qu'un avis : c'est l'AEFE qui décide du recrutement. N'hésitez pas à nous contacter rapidement en cas d'irrégularité constatée !

Postes MAEE

Un avis est publié au BO (fin juillet l'an dernier). Les personnels de l'Education nationale doivent saisir leur candidature (CV et vœux) en ligne sur le site : www.afet.fr

La date limite de dépôt de candidature et des vœux pour la 1ère publication ("transparence") est fixée au **1er septembre 2009**. 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 vœux (pour mémoire en 2008-2009, il y a eu quatre "transparences" entre septembre et juin).

Le MAEE est responsable de la décision du recrutement (après entretien éventuel), de l'affectation, ainsi que de la demande de détachement.

La FSU dénonce le mode de recrutement qui exclut de fait un contrôle objectif par les représentants du personnel.

Mission Laïque Française

Une note de service paraît au BO (fin juillet l'an dernier). Le dépôt des candidatures s'effectue en ligne **de septembre à janvier**, dans la rubrique "Recrutement" du site www.mlffmonde.org.

Les pièces administratives demandées sont à envoyer au siège de la MLF, assorties d'un chèque de 17 euros (27 euros pour un couple).

La FSU demande depuis plusieurs années la suppression de ces frais d'inscription obligatoires. La MLF refuse pour le moment de renoncer à cette manne financière...

Deux groupes de travail (en mars et en juin) se réunissent pour classer les candidatures selon l'adéquation au profil et le barème (voir page 20). Après entretien éventuel, elles sont soumises à l'aval du chef d'entreprise ou du chef d'établissement.

Recrutement 2010

AEFE expatriés

barèmes et statistiques

Postes de directeurs

Allemagne Düsseldorf	33,75
Allemagne Francfort	26,80
Bangladesh	29,75
Belgique	32,6
Burkina Faso	29
Chine Shangai	30
Colombie Cali	29,5
Congo Brazzaville	29,5
Côte d'Ivoire Abidjan	30
Egypte Le Caire	27
Espagne Valence	32,5
Espagne Barcelone	27
Etats-Unis Washington	32,8
Iran	24
Irlande	28,5
Kenya	31,3
Haïti	29,5
Liban Beyrouth	29,3
Liban Beyrouth	29
Liban Jounieh	26
Lituanie	22,1
Madagascar Majunga	32,5
Madagascar Tamatave	32,8
Madagascar Tananarive	25
Maroc Rabat	28,2
Maurice Curepipe	27
Mexique Mexico	31,4
Nigeria	24,9
Norvège	27
Portugal Porto	33
Royaume Uni	32
Russie Saint-Petersbourg	22,8
Sénégal Dakar	26,5
Sénégal Dakar	28
Seychelles	17,3
Zambie	31,6

Parmi les 588 dossiers reçus à l'AEFE, 525 candidats ont été classés "prioritaires" et 142 ont été convoqués aux entretiens.

Postes de conseillers pédagogiques auprès IEN (CPAIEN)

Bénin	26,75
Chili	33,5
Ethiopie	29
Madagascar	25
Maroc	29,5
Tunisie	33,5

Postes d'enseignants maîtres formateurs en établissements (EMFE)

Arabie Saoudite	24,5
Chili	25
Colombie	33,1
Djibouti	33
Egypte	32,9
Grèce	33
Liban	33,2
Liban	29,5



Origine des collègues

	AEFE	MEN	Total
directeurs	22	17	39
CPAIEN	2	4	6
EMFE	6	2	8
total	30	23	53



Âge des collègues recrutés de 2005 à 2010

Âge	Directeurs						EMFE/CPAIEN					
	10	09	08	07	06	05	10	09	08	07	06	05
< 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-35	2	0	1	5	1	1	0	1	0	0	0	0
36-40	7	8	5	7	3	2	1	1	2	1	3	1
41-45	5	9	5	11	20	14	2	3	3	5	7	4
46-50	11	9	14	13	17	17	6	3	4	6	4	8
> 50	14	15	14	20	5	13	5	2	2	1	2	3
total	39	41	39	56	46	47	14	10	11	13	16	16

49,5 % des candidats prioritaires, 43,6 % des candidats convoqués mais seulement 36 % des candidats recrutés sont des femmes !
Un recrutement à l'image de la profession ?



33

20

Candidats et recrutés de 2006 à 2009





L'offre santé à l'étranger

La Section Extra Métropolitaine de la MGEN gère les personnes qui ont transféré leur résidence hors de métropole et des départements d'Outre Mer.

Vous êtes adhérent auprès d'une Section MGEN départementale et vous partez à l'étranger pour :

- un motif professionnel (mission, détachement, mise à disposition, études...)
- un motif personnel (disponibilité, retraite...)

Quelle que soit votre future situation, la Section Extra Métropolitaine de la MGEN vous apporte aide, conseil et orientation pour votre protection sociale.



Votre dossier auprès de la Section Extra Métropolitaine

- **Vous êtes en activité** : vous nous transmettez la photocopie de votre contrat ou, dans l'attente, vous nous précisez votre future position administrative, l'organisme payeur, l'établissement et le pays d'exercice
- **Vous êtes en disponibilité** : vous nous transmettez la photocopie de votre arrêté, une attestation sur l'honneur précisant si vous exercerez ou non une activité salariée à l'étranger, votre nouvelle adresse et la date d'arrivée dans le pays
- **Vous êtes retraité** : vous nous transmettez la photocopie du 1er bulletin de pension émis par la Trésorerie Générale pour l'Etranger à Nantes, vous nous précisez votre nouvelle adresse et la date d'arrivée dans le pays
- **Autre** : indiquez-nous avec précision votre future situation pour l'étude de vos droits

Surtout n'attendez pas et ne négligez pas la démarche de transfert de votre dossier : vous nous aidez dans notre volonté de vous rendre le meilleur service et, en tant que mutualiste, vous bénéficiez aussitôt du dispositif MGEN International, grâce à un dossier à jour.



MGEN International

- Un réseau mutualiste d'établissements d'hospitalisation sélectionnés
- Un service d'assistance médicale
- Une écoute, du conseil 24h/24, 7j/7
- Un remboursement mutualiste des soins de ville sur la base de tarifs correspondant mieux à la réalité des coûts connue dans le pays d'exercice ou de résidence.



Les coordonnées de la Section Extra Métropolitaine



MGEN SEM

Zone Industrielle Nord
88, rue Albert Einstein
F 72047 LE MANS CEDEX 2

TÉL : 02 49 79 00 05

MÉL : bienvenue@mgen.fr

mgen.fr : rubrique « Section Extra Métropolitaine »

en bref

L'examen des candidatures

Diverses commissions paritaires ou groupes de travail se réunissent pour examiner les candidatures, en fonction du type de poste demandé : AEFÉ, Andorre, Ecoles Européennes, Seffecsa...

Elles ont chacune leur mode et leurs règles de fonctionnement. Les barèmes utilisés pour classer les candidatures varient en fonction des commissions, leur rôle aussi.

Ils constituent un élément d'appréciation, mais ils ne sont pas les seuls : adéquation avec le profil du poste, note et appréciation pédagogique, éléments du curriculum vitae... sont également pris en compte.

Le SNUipp intervient régulièrement pour qu'un barème objectif, transparent, connu de tous, existe là où ce n'est pas encore le cas (coopération, Ecoles Européennes) ou soit respecté quand ce n'est pas le cas.



Attention

Les collègues actuellement sur un poste de résident ne peuvent être candidats à un poste d'expatrié :

- dans le pays où ils résident,
- s'ils n'ont pas accompli 3 ans sur leur poste.

l'A.E.F.E (postes d'expatriés)

ATTENTION

Le barème est utilisé pour les recrutements depuis 2003 à l'AEFE.

- Pour les **instituteurs et professeurs des écoles**, il se calcule comme suit : **E + NP**
- Pour les **PEGC**, il se calcule comme suit : **E + NP + NA**

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

NP = note pédagogique (pour les instits et Profs d'école, 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)

Barème A.E.F.E

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

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

Critères généraux pour le recrutement des instituteurs et P.E

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

Dossiers non prioritaires (ne sont pas l'objet d'une instruction fine)

- Plus de 8 ans à l'étranger sans retour en France 3 années consécutives pour exercer ;
- Mission d'expatrié, en Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna, en COM, contrat en école européenne, en cours (sauf si dernière 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 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.

Titulaire du CAFIPEMF ou ayant une expérience égale ou supérieure à 8 classes. Le candidat doit être directeur d'une école d'au moins 8 classes ou, s'il possède une expérience d'une direction moins importante, doit être titulaire du CAFIPEMF. Le CAFIPEMF ne peut dispenser de l'expérience de direction.

Complexité des fonctions de direction à l'étranger. Recrutement de personnels (locaux), fonctionnement avec les comités de gestion, gestion des budgets, positionnement au sein de l'équipe d'encadrement auprès d'un chef d'établissement (responsable de l'établissement), avec le service culturel, risque d'isolement (l'IEN a une zone de résidence étendue à plusieurs pays) ... tout cela nécessite que les candidats aient une expérience attestée de leurs fonctions de directeur.

La durée d'exercice comme directeur(rice) et la taille de l'école sont des éléments que l'AEFE prend en compte pour "choisir" les candidats.

son barème

SEFFECSA

Pour les instituteurs et P.E, le barème est le suivant : $2N + S + M$

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.

Échelon	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 : $2,5N + S + M$

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

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

Note: Un groupe de travail sera prochainement mis en place pour faire un "toilettage" des règles relatives au mouvement.

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^e 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

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

COM

Premier degré

- 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 01/09/2009.

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

Second degré

- **Mayotte** : barème mouvement inter académique

- **Wallis/Futuna et Nlle Calédonie** :

- 7 pts/échelon

- Ancienneté dans le poste (10 pts/an)

- bonifications :

- 100 pts poste double

- 500 pts rapprochement de conjoint

- 49 pts pour hors classe

- 77 pts pour cl exceptionnelle

- **Polynésie Française** :

- échelon 1, 2 et 3 : 70 pts

- échelon 4 : 80 pts

- échelon 5, 10 et 11 : 90 pts

- échelon 6 : 100 pts

- échelon 7 et HC : 110 pts

- échelon 8 : 120 pts

- échelon 9 : 130 pts

- poste double : + 10 pts

- rapprochement de conjoint (marié ou concubin avec enfant) : + 20 pts

Barèmes

Ecoles Européennes

Un groupe de travail national où siège le SNUipp se réunit en mai-juin pour entériner le recrutement. Aucun barème n'est utilisé, mais les candidatures sont classées au vu de critères "d'excellence" : diplôme et expérience en FLE/FLS, maîtrise de la langue du pays et connaissance de l'anglais ou de l'allemand. Rapport d'inspection, avis de l'IEP, et lettre de motivation sont d'une grande importance. Le recrutement, très sélectif, requiert une solide expérience professionnelle. Le SNUipp continue d'intervenir pour obtenir un véritable barème. L'administration résiste et les autres organisations syndicales n'y semblent pas très attachées... il reste donc encore beaucoup à faire...

L'obtention d'une permutation interdépartementale en cours de détachement met automatiquement fin à celui-ci. Dès que vous connaissez la date de fin de votre séjour, demandez votre réintégration à votre IA

Le retour en France

Pendant le détachement, vous perdez votre poste. A la fin du détachement, la réintégration dans le corps d'origine est de droit. Les instituteurs et professeurs d'école retrouvent leur département, les PEGC leur académie d'origine.



Mission laïque française

Pour les instituteurs et professeurs des écoles, il se calcule comme suit :
 $E + 2,5NP + \text{actualisation}$

Pour les PEGC, il se calcule comme suit :
 $B = E + NP + 2NA (+\text{act.})$

$E = \text{points d'échelon} / 50$
 (cf tableau ci-dessous)
 $NP = \text{note pédagogique} / 50$
 (pour les instituteurs et PE, actualisée de 0,3 point par an depuis la dernière inspection y compris pour les périodes de disponibilité.)
 $NA = \text{note administrative}$

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.

Commentaire

Il faut relativiser ce barème, car la «commission» propose plusieurs candidatures et c'est finalement l'entreprise ou le chef d'établissement qui choisit.

Nous attirons également l'attention des collègues sur les profils exigés pour ces postes. Bien souvent il faut savoir tout faire... ou presque. Les profils des postes publiés par la MLF étaient parfois assez abracadabrants ; le SNUipp les avait largement brocardés. Ils ont été revus et simplifiés depuis 3 ans. Nous attirons votre attention sur les spécificités d'une école d'entreprise (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...) et sur la grande polyvalence demandée.

Notons enfin que la MLF informe peu les candidats retenus des conditions réelles et de la nature des contrats qu'elle propose (éléments de rémunération, avantages,...). N'hésitez pas à réclamer ces informations nécessaires.

Conseil

Malgré l'application du nouveau barème, les modalités des recrutements de la MLF restent problématiques.

Plus que jamais, pensez à nous faire parvenir un double de votre dossier de candidature au secteur "hors de France" du SNUipp.

MAEE

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.

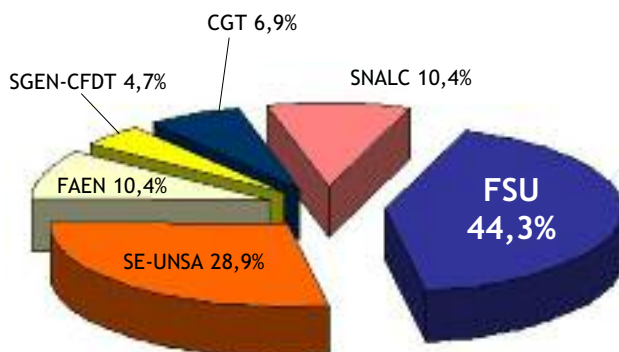
Le SNUipp, la FSU

Depuis décembre 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, première fédération des fonctionnaires de l'Etat, est également majoritaire à l'étranger. Elle occupe désormais 3 sièges sur 5 au CTP de l'AEFE et 2 sièges sur 4 à la CCP de la MLF.

Résultats des élections à l'étranger février 2009

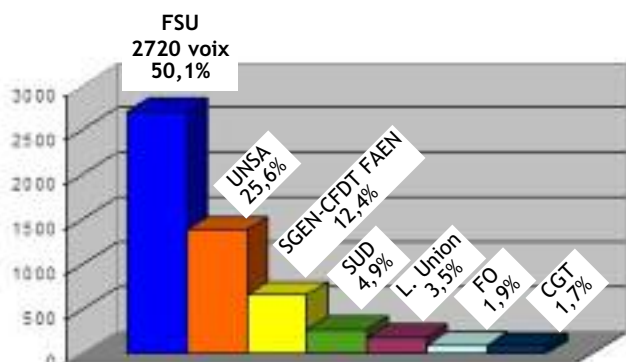
Mission Laïque Française (MLF)



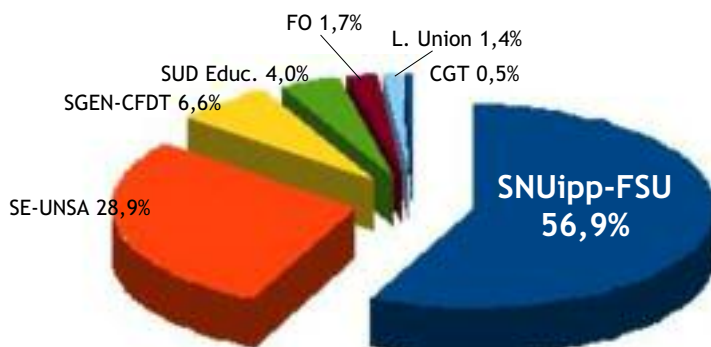
Résultats des élections à l'étranger - mai 2010

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

Comité Technique Paritaire : 1er et 2nd degré



Commission Consultative Paritaire Centrale : Instituteurs et PE



SNUipp

Secteur Hors de France
128 Bd Blanqui
75 013 Paris
Tél : 01 44 08 69 57
Fax : 01 43 31 17 69
Mel: hdf@snuipp.fr

Toute l'actualité, les dépêches, les dossiers du SNUipp, les guides et mémentos, les adresses,...

Pour consulter le site du SNUipp : www.snuipp.fr

Le secteur «Hors-de-France» du SNUipp est présent sur le site du syndicat national : édition électronique de nos publications, actualité à destination des établissements à l'étranger, coordonnées de nos correspondants outre-mer et à l'étranger, conseils et renseignements pratiques sur les différentes possibilités pour partir de métropole...

Témoignages

Pourquoi part-on enseigner à l'étranger ?

Pour les rares expatriés qui restent dans le 1er degré, les motivations sont multiples : rencontrer d'autres cultures, mieux gagner sa vie, "exporter" une philosophie laïque et essayer de diffuser la culture française centrée sur les droits de l'homme.

Pour les résidents, c'est souvent la découverte de nouveaux horizons, le désir de vivre sous d'autres cieux, la quête "d'aventure" qui l'emporte comme pour Marc de Colombie.

Pour d'autres, souvent installés à l'étranger depuis longtemps, c'est aussi suivre leur

conjoint originaire d'un autre pays, découvrir une autre culture, une autre langue, d'autres élèves comme pour Christine du Maroc et Marie du Liban.

Pour François de Madagascar, c'est aussi remettre en cause ses pratiques professionnelles, car il trouve que les exigences pédagogiques à l'étranger, notamment avec l'adaptation au public non-francophone et le bilinguisme, sont fortes : beaucoup d'expérimentations et d'innovations sont au rendez-vous et donc aussi beaucoup de travail !

Vu de France, l'étranger c'est le paradis. Mais sur place ?

Si en général les expatriés ont des conditions de vie très confortables, il n'en est pas de même pour les résidents qui, malgré les améliorations de leur statut, éprouvent dans certains pays des difficultés financières (notamment en famille) et surtout à revenir régulièrement en France, pour maintenir un lien, pour eux et leurs enfants.

Tous nos collègues (Cameroun, Maroc, Mexique, Tunisie...) pointent la situation des "faux résidents" qui doivent se placer en disponibilité et s'installer dans le pays avec un salaire et un contrat local pendant les 3 premiers mois (salaire qui peut être bien plus faible qu'en France).

Les problèmes d'installation sont réels : maîtrise de la langue, papiers, logement, isolement, manque de confort

(eau, électricité, téléphone, soins médicaux...) : il faut être capable de s'adapter très rapidement. Heureusement la solidarité entre collègues est fréquente ...

François rappelle qu'il a passé plus de 8 ans sans rentrer en France et que si on choisit de partir ce n'est pas pour devenir riche !

Fabienne d'Italie souligne la pression des parents, d'autant plus exigeants que la scolarité est payante, et Jean-Michel d'Espagne pointe une concertation et une organisation rendues plus difficiles de par la taille des établissements et la cohabitation avec les structures du secondaire.

La pression de l'administration est beaucoup plus importante, et certains chefs d'établissement peuvent faire preuve d'autoritarisme.

L'équipe du secteur «hors de France» du SNUipp a interrogé plusieurs collègues en poste à l'étranger, nous les remercions de s'être prêtés au jeu.

Comment se porte la coopération sur le terrain ?

Quelles sont les relations avec le système éducatif local ?

De moins en moins de coopérants, donc de moins en moins de personnels sur des projets en direction des systèmes éducatifs locaux.

Il existe encore de la coopération dite "de substitution" au Gabon et au Sénégal où des coopérants font la classe aux côtés des collègues nationaux.

Entre les établissements de l'AEFE et les systèmes éducatifs locaux, les échanges restent rares et lorsqu'ils existent, ils demeurent trop souvent le fruit d'initiatives personnelles des enseignants.

Ces dernières années les d'actions de formation et d'échanges vers les établissements homologués se sont développées, ce qui permet à tous de mieux appréhender les différences dans leurs conditions d'exercice.

Quid de l'enseignement français à l'étranger ?

Dans la plupart des pays, les résidents n'étant pas assez nombreux pour pourvoir tous les postes, le recrutement des "faux résidents" est devenu fréquent. La situation est paradoxale : les enseignants expatriés qui étaient les personnels mobiles du système et les garants de la mise en place de projets spécifiques (langues, informatique, formation...) ont disparu dans le premier degré. L'AEFE entend donc maintenant attaquer le statut des résidents

et voudrait limiter la durée de leur contrat ou les recruter «sur profil».

Pour Bernadette, il serait aussi souhaitable qu'il y ait plus de possibilités pour les élèves après la 3e (filiales professionnelles, problèmes de coût de la scolarité en France pour certains élèves boursiers).

La prise en compte de la difficulté scolaire reste largement insuffisante dans les établissements du réseau, qui ne compte quasiment aucun poste

d'enseignant spécialisé.

Pour Michèle, du Maroc, la scolarisation des enfants en situation de handicap doit faire l'objet d'une véritable réflexion au sein de l'AEFE et d'un projet personnalisé pour chaque élève concerné (objectifs, moyens, évaluation,...)

Frédéric, du Cameroun, fait remarquer que la question de la direction d'école et du rôle du chef d'établissement revêt une grande importance à l'étranger.



Quelles améliorations souhaitables pour les personnels ?

Tout d'abord, il semble important pour tout le monde que les enseignants puissent percevoir toutes les indemnités afférentes à leur fonction : directeur, CAPSH, CAPFIPMF... Malgré les restrictions dans la mise en place du temps partiel (pas d'annualisation, pas les premières années,...), la situation a progressé ces dernières années. Elle doit encore évoluer favorablement.

La réforme du statut des personnels s'est traduite par une amélioration sensible de la situation des résidents dans de nombreux pays. Mais cette réforme, comme toute nouvelle mesure, est menée à coût constant et donc financée par la suppression des postes d'adjoints expatriés ! Le contexte budgétaire actuel et les restrictions dans la politique de rigueur appliquée à la Fonction publique n'épargnent pas l'AEFE. Le nouveau Plan d'Orientation Stratégique adopté pour 2010-2013 est porteur de dérives inquiétantes pour l'avenir : remise en cause du statut de résident, privatisation du réseau ...

Pour les résidents, le niveau de l'ISVL est de plus en plus souvent jugé insuffisant. Le coût du voyage pour maintenir le lien avec la France est un réel problème et il faut obtenir des avancées sur ce point précis.

L'avantage familial doit également être revalorisé et prendre en compte toutes les dépenses liées à l'éducation des enfants.

Pour François de Madagascar, il faut harmoniser les grilles de salaires, les contrats et les droits des recrutés locaux, notamment en termes de protection sociale. A cette fin, le SNUipp œuvre pour que se mette en place une commission nationale des contrats locaux.

Marc, d'Espagne, et Michelle de Belgique insistent sur la nécessaire amélioration de la formation continue.

Nombreux sont ceux qui mettent en avant l'isolement et le manque de communication entre établissements. L'AEFE a d'ailleurs entrepris d'ouvrir un site pédagogique, ce qui avait été réclamé le SNUipp.

La disparité des statuts des enseignants travaillant au sein des mêmes équipes est aussi souvent mal vécue : les écarts de salaire et de niveau de vie sont très importants. Plus de 50% des enseignants du 1er degré sont des contrats locaux (certains sont titulaires) et dans certains pays à faible niveau de vie, certaines situations sont scandaleuses ! Les disparités entre les établissements posent aussi de graves questions : entre les établisse-

ment très riches dotés de tous les moyens possibles et imaginables et les petites écoles pauvres isolées... y-a-il égalité de l'offre faite aux enfants ? Pour respecter l'esprit de la mission de service public de l'agence, il faudrait pondérer ces différences. Enfin, la scolarisation dans nos établissements des enfants des « élites locales » est-elle une bonne chose pour les systèmes éducatifs de ces pays, surtout quand cela se pratique massi-

Et le syndicat, à l'étranger ?

Le syndicat représente le lien avec la profession, en France comme à l'étranger.

L'accès à l'information est primordial. Face à une administration souvent plus autoritaire qu'en France, le syndicat représente la prise de conscience que seul et isolé, rien n'est possible, même si comme le remarque

Christine, implanter une section peut s'avérer difficile en raison des spécificités locales. Seules les actions unitaires et massives peuvent

apporter des réponses comme les actions de ces dernières années l'ont démontré. Les tabous qui

existaient encore il y a quelque temps sur les possibilités d'action à l'étranger sont presque tous tombés dans les luttes pour

l'amélioration de la situation des personnels. Dans de nombreux pays, les contrats locaux (avec notre aide) se sont lancés à leur tour dans l'action malgré les tentatives d'intimidation.

L'importance du syndicat pour suivre, relayer et animer les débats et demandes des collègues tout autour de la terre n'est plus à démontrer. L'importance de se syndiquer pour continuer à faire progresser nos demandes non plus : car le syndicat ne vit que des cotisations de ses adhérents et les besoins des sections locales sont souvent importants pour pouvoir fonctionner efficacement.

Suivants les pays (et l'état des routes et télécoms) c'est plus ou moins difficile de communiquer. A Madagascar, un pays plus grand que la France, ce n'est pas facile tous les jours. La tâche est immense est complexe...

comme le dit François : le combat syndical est un long combat !



Utile

Les promotions

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

Comment ça marche ?

En premier lieu, il convient de rappeler que pour être promu(e), il faut... être promouvable, c'est à dire remplir les conditions nécessaires : avoir l'ancienneté d'échelon voulue, variable selon les échelons et la nature de la promotion (voir les tableaux ci-dessous).

Il peut donc arriver par exemple, qu'une ancienneté d'échelon soit trop importante pour un avancement

au grand choix et insuffisante pour un passage au mi-choix, au moment déterminé.

Ensuite, les enseignants du premier degré sont classés en fonction de leur note administrative, en différents groupes: avancement au choix (ou grand choix), au mi-choix (ou choix), à l'ancienneté.

Si dans la pratique, la note administrative est généralement suffisamment élevée pour permettre un avancement au meilleur rythme, l'avancement au grand choix n'est pas automatique, contrairement à la règle en vigueur pour les enseignants du second degré. Certains enseignants du 1er degré (SEFFECSA, réseau culturel, Monaco...) restent soumis à un avancement contingenté (même système que dans les

départements) et donc n'avancent pas automatiquement au grand choix.

Le SNUipp se prononce contre toute forme de division de la profession.

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).

Retards de paiement :

De nombreux collègues à l'étranger se plaignent fort légitimement des retards - parfois très importants - pour la répercussion de leur promotion sur leur salaire.

Cette situation est tout à fait inadmissible. Le SNUipp ne manque pas une occasion de le rappeler.

Les collègues doivent pouvoir bénéficier normalement de leur avancement, en tout cas dans des délais raisonnables. Au besoin, il ne faut pas hésiter à réclamer son dû, y compris en utilisant les voies du recours administratif (Tribunal administratif...)

Contrats de résidents

Il en va souvent de même pour la mise en oeuvre des nouveaux contrats de résidents: les collègues sont souvent payés avec plusieurs mois de retard ! C'est tout à fait inadmissible, et nous invitons les collègues concernés à réclamer leur dû rapidement. Dans l'attente de percevoir le salaire, il ne faut pas hésiter à demander à l'établissement une avance sur traitement, d'un niveau proche du montant du salaire (+ ISVL) attendu.

Promotions à l'AEFE

Le Ministère de l'Éducation Nationale a tenté ces dernières années de remettre en cause le système d'avancement actuellement en vigueur (avancement à la vitesse la plus rapide). Devant les nombreuses réactions, il y a renoncé pour l'instant. La plus grande vigilance s'impose néanmoins.

D'autre part, depuis 1998, la rémunération des expatriés est gelée pendant la durée du contrat.

En revanche, les prélèvements

1 - Avancement des instituteurs

échelon	avancement			indice
	choix	mi-choix	anciennt.	
11				515
10	3 ans	4 ans	4a 6m	469
9	2a 6m	4 ans	4a 6m	441
8	2a 6m	3a 6m	4a 6m	420
7	2a 6m	3a 6m	4a 6m	399
6	1a 3m	1a 6m	2a 6m	390
5	1a 3m		1a 6m	383
4	1a 3m		1a 6m	373
3			1 an	366
2			9 m	357
1			9 m	341

2 - Avancement des P.E

échelon	avancement			indice
	gd. choix	choix	anciennt.	
11				658
10	3 ans	4a 6m	5a 6m	612
9	3 ans	4 ans	5 ans	567
8	2a 6m	4 ans	4a 6m	531
7	2a 6m	3 ans	3a 6m	495
6	2a 6m	3 ans	3a 6m	467
5	2a 6m	3 ans	3a 6m	453
4	2 ans	2a 6m	2a 6m	431
3			1 an	410
2			9 m	376
1			3 m	349

3 - P.E Hors Classe

échelon	avancement	indice
7		783
6	3 ans	741
5	3 ans	695
4	2a 6m	642
3	2a 6m	601
2	2a 6m	560
1	2a 6m	495

Classe Normale

Les conditions d'avancement d'échelon des PEGC de classe normale sont fixées selon les années de service et les proportions d'effectifs.

L'avancement prend effet le premier du mois suivant la date de changement d'échelon.

Les promotions sont prononcées chaque année par le recteur après avis de la CAPA.

Hors Classe

Peuvent être promus à la hors classe les PEGC ayant atteint le 7^e échelon de la classe normale.

Ils sont inscrits à un 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 annuel d'avancement.

Les collègues ayant une ancienneté de 3 ans ou plus dans le 11^e échelon de la classe normale au 1^{er} septembre de l'année de leur promotion de grade hors classe seront reclassés au 6^e échelon (indice 658) de la hors classe.

Les collègues qui n'ont pas cette ancienneté seront reclassés au 5^e échelon (indice 612) de la hors classe mais conserveront le reliquat d'ancienneté acquis dans le 11^e échelon de la classe normale pour le passage au 6^e échelon de la hors classe.

Classe Exceptionnelle

Peuvent être promus à la Classe exceptionnelle, les PEGC ayant au moins atteint le 5^e 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 sauf en ce qui concerne les 5 % à la disposition du recteur.

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

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

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.

Majorations pour

l'avancement des coopérants

La majoration d'ancienneté est acquise après 6 mois d'exercice en coopération. Elle est fixée au quart du temps effectivement passé hors du territoire français en mission de coopération.

Elle est limitée à 18 mois (le montant maximum est acquis au bout de 6 à 7 années de séjour). La période de congés, quel que soit le lieu où il se passe 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.

Bonification pour la retraite (ATTENTION !)

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

Ces bonifications sont accordées selon des règles très précises.

Elles ne comptent pas pour la détermination des 15 ans de services actifs (ouvrant droit à la retraite à 55 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. Il convient toutefois de rester vigilant...

Permutations départementales

Les résultats des permutations interdépartementales informatisées sont connues en général vers la deuxième quinzaine de mars.

Rappelons que l'obtention d'une permutation départementale, quand on est en poste à l'étranger, a pour effet de mettre fin au détachement et donc de provoquer le retour au pays. Quand on est en France, cela annule les demandes de départ en TOM ou à l'étranger.

Les syndiqués sont immédiatement prévenus de ces résultats par leurs sections départementales.

N'hésitez pas à les contacter directement, ou à nous joindre à Paris ("Hors de France").

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)

SNUipp

hors de France



*Partout dans le monde,
le SNUipp vous accompagne.*



Utile

Se syndiquer à l'étranger

A l'étranger aussi, se syndiquer, adhérer au SNUipp, c'est ne pas rester isolé face à l'administration et aux différents problèmes qui se posent. C'est défendre ses revendications spécifiques. C'est aussi continuer à lutter avec l'ensemble des collègues pour faire avancer nos revendications communes.

Les structures locales du SNUipp

Le SNUipp est représenté par des structures diverses, selon les pays : sections territoriales dans les DOM et les COM (identiques à celles de France), sections locales quand les effectifs sont suffisamment importants, correspondants locaux...

Le secteur "SNUipp - HDF"

Un secteur "Etranger" ("Hors de France") est constitué au plan national. Il a son siège à Paris. Il regroupe tous les adhérents en poste à l'étranger. Il sert de relais des structures locales auprès des différents ministères à Paris, pour tout sujet concernant les collègues : rémunérations, contrats, conditions de travail, nominations ...

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

été, à Paris, un stage rassemble les correspondants venus des 4 coins du monde.

Ces différentes structures mènent leur action au plan local avec les autres syndicats de la FSU représentés sur place, et en liaison avec le secteur national "Hors de France".

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.

SNUipp infos

"spécial hors de France"

Un bulletin spécial est édité par le secteur "Hors de France" en direction de tous les adhérents du SNUipp en poste à l'étranger : actualité, renseignements pratiques, administratifs, débat syndical, élaboration des revendications, échanges... il crée un lien indispensable entre les syndiqués et toutes les structures à l'étranger. Chaque section départementale le reçoit également pour information : vous pouvez le lui demander.

De plus en plus l'information syndicale circule par le net : circulaires aux militants, échanges de courriers, questions réponses...

Le SNUipp sur Internet...

<http://www.snuipp.fr>

Vous trouverez, selon que vous êtes en France ou à l'étranger les différents dossiers mis à jour, sur ce qui peut vous être utile : les nouveaux textes, les éléments d'actualité, les actions en cours, les publications, les circulaires, etc...

N'hésitez pas à consulter régulièrement ce site.

L'adhésion et le paiement de la cotisation en ligne sont possible depuis le site.

Vous pouvez également écrire au secteur hors de France à l'adresse mél suivante :

hdf@snuipp.fr

Droit Syndical

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 syndica-

le, l'existence de panneaux

d'information dans les éta-

blissements...(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 fonction-

naires et circulaire n° 10

CM du 14.02.1985).

Les agents de l'Etat en poste

à l'étranger doivent cepen-

dant respecter le droit local,

le droit de réserve, la non-

ingérence dans les affaires

du pays d'accueil.

SALLE DES SYNDICATS

Contrôle

Les Commissions Paritaires

Des commissions paritaires existent pour les différents types de recrutement à l'étranger, de 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 des collègues pour les COM.

Elle suit la carrière des collègues en détachement à l'étranger (pour l'avancement essentiellement).

Le SNUipp détient 6 sièges sur 10 à la CAPN, et des centaines de représentants dans les CAPD et les CAPA.

C.C.P.C.A A.E.F.E

Ce sont les Commissions Consultatives Paritaires Centrales de l'AEFE.

Ces commissions examinent les dossiers des collègues candidats à un poste expatrié dans un établissement de l'Agence.

Elles sont également consultées sur toute question d'ordre individuel pour les personnels en poste à l'étranger (notations, mutations, fins de mission,...)

Le SNUipp occupe 3 sièges sur 5 à la CCPCA "C" des instituteurs et PE et la FSU détient 3 sièges sur 5 au CTP de l'AEFE.

C.C.P.L.A

Dans tous les pays où les effectifs sont suffisants, il existe une (ou plusieurs) Commission Consultative Paritaire Locale.

Ces commissions sont consultées sur les questions d'ordre individuel relatives au pouvoir propre du chef de mission diplomatique, sur le recrutement des personnels résidents et des 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.

A.E.F.E :

La FSU et le SNUipp majoritaires !



Commission Andorre

C'est une commission spécifique. Elle est composée en fonction des résultats aux élections paritaires nationales. **La FSU y détient 3 sièges ; le SNUipp y est représenté.**

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

Il existe depuis 1996 une commission pour le recrutement des personnels du Premier Degré et une autre pour celui des personnels du Second Degré.

Dans la commission Premier Degré, le SNUipp détient 6 sièges (sur 7), dans celle du Second Degré, la FSU en a 5 sur 7 (dont 1 pour le SNUipp).

Mission Laïque Française

Un groupe de travail se réunit pour examiner les candidatures sur les postes de détachés et évoquer les sujets concernant les personnels.

La FSU y détient 2 sièges sur 4 et a confirmé son influence lors des dernières élections en 2009. Le SNUipp siège dans cette commission.

Ecoles 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 y est représenté et défend là aussi les dossiers qui lui sont adressés par les candidat(e)s.

Transparence et équité

Le SNUipp se bat pour la transparence et l'équité dans l'examen des candidatures des collègues désirant partir à l'étranger.

Certaines procédures sont connues et claires, des représentants syndicaux siègent dans les commissions de recrutement.

D'autres sont plus opaques. Ainsi, le ministère des Affaires Etrangères refuse-t-il toujours un réel contrôle des délégués du personnel pour le recrutement des personnels détachés en coopération ou dans le réseau culturel.

Aujourd'hui, le SNUipp est représenté dans toutes les commissions de recrutement.



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 :

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 31.12.2010 :

|__| |__| ans |__| |__| mois |__| |__| jours

ELEMENTS POUR LE CALCUL DU BAREME :

Echelon au 31/12/2010 : |__| |__| |__|

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 SEFFECOSA seulement :

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

Candidature les années précédentes (06, 07, 08, 09): OUI NON lesquelles :

CRITERES ETUDIES EN COMMISSIONS DE RECRUTEMENT

Age au 31.08.2011 : |__| |__| |__| Echelon au 31.12.2010 : |__| |__| |__|

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

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

(y compris COM et SEFFECOSA)

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

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

Fiche de contrôle syndical à retourner à :

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

Vous êtes candidat(e) à un poste en

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....

*(merci de remplir
une fiche par type
de candidature)*

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, Seffecsa, COM...).
- Nous adresser les fiches seulement au moment où vous formulez vos vœux de postes.

Contrôle syndical

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)

Adresses utiles

A.E.F.E

Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger

- à Paris : 19/21 rue du Colonel Pierre Avia - 75015 Paris.

Tél : 01 53 69 30 90

- à Nantes : Service des Personnels, Bât l'Acropole, 1 allée Baco BP 21509 - 44015 Nantes Cedex 01

Tél : 02 51 77 29 03 - Fax: 02 51 77 29 05

site : www.aefe.fr

autres organismes

Alliance Française

101 bd. Raspail - 75270 Paris Cedex 06

Tél : 01 53 63 08 03

site : www.fondation-alliancefr.org

C.I.E.P

1 av. Léon Journault - 92318 Sèvres cedex

Tél : 01 45 07 60 00 - Fax : 01 45 07 60 01

(Québec : 01 45 07 69 42 - Codofil : 01 45 07 63 65)

site : www.ciep.fr

Mission Laïque Française

9 rue Humblot - 75015 Paris

Tél : 01 45 78 61 71

site : www.mlfmonde.org

le recrutement

Andorre

MEN-DGESCO-MOM, 110 rue de Grenelle, 75357 Paris Cedex 07

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 - Fax : 01 45 52 47 30

En Allemagne (dossier de candidature)

SP 69534 - 00595 Armées

Tél : 00 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)

Françoise Mattossi (IEN chargée de mission pour les écoles européennes)

Rectorat de l'académie de Versailles, Secrétariat des IEN, 3 bd de Lesseps, 78017 Versailles cedex

site : www.eursec.eu

Monaco

Direction de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports Av. de l'Annonciade MC 98000 MONACO

Tél : 00 377 98 98 86 49 ou 00 377 98 98 85 76

site : www.education.gouv.mc

courriel : hrepaire@gouv.mc / vjela@gouv.mc

Postes à l'étranger

instits-P.E : MEN - Bureau DPE-C5

34 rue de Chateaudun, 75436 Paris Cedex 09

Tél : 01 55 55 47 52 Fax : 01 55 55 47 53

P.E.G.C : MEN-DPE C6,

34 rue de Chateaudun - 75436 Paris Cedex 09

Tél : 01 55 55 46 20 Fax : 01 55 55 41 34

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

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

48 rue de Javel, 75015 PARIS

Tél : 01 43 17 60 79 - Fax: 01.43.17.70.03

site: www.mfe.org

Secrétariat d'Etat à l'Outre-Mer

27 rue Oudinot - 75007 Paris

Tél : 01 53 69 20 00

site: www.outre-mer.gouv.fr

Ministère de l'Education Nationale

110 rue de Grenelle - 75007 Paris

Tél : 01 55 55 10 10

site: www.education.gouv.fr

sécurité sociale

MGEN international

Section Extra-Métropolitaine (SEM)

Zone industrielle Nord - 88, rue Albert Einstein F 72047 Le Mans Cedex 2

Tél : 02 49 79 00 05 Fax : 02 43 39 15 58

site : www.mgen.fr, rubrique « Section Extra Métropolitaine »

Centre Sécurité Sociale 501

72047 Le Mans Cedex 2

Caisse des Français de l'Etranger (C.F.E)

BP 100, 77950 Rubelles

Tél : 01 64 71 70 00 Fax : 01 60 68 95 74

site : www.cfe.fr

divers

FAS: Fédération des Autonomes de Solidarité

7 rue Portalis, 75008 Paris

Tél : 01 44 90 86 86

site : www.autonome-solidarite.fr

Impôts

Centre des Impôts des Non-Résidents

TSA 10010, 10 rue du Centre, 93465 Noisy-le-Grand Cedex

Tél : 01 57 33 83 00 Fax : 01 57 33 83 55

Courriel : nonresidents@dgi.finances.gouv.fr

Trésorerie des Non Résidents (TNR)

10, rue du Centre 93465 Noisy-le-Grand Cedex

Tél : 01 57 33 83 00 Fax : 01 57 33 90 31

Courriel : nonresidents@dgi.finances.gouv.fr

**A l'école,
on admet les différences,
pas les inégalités.**

Pour l'école, on ne doit pas se priver.



SNUipp
Fédération Syndicale Unitaire