

# (fenêtres) sur . cours

## hors de France



SNU ipp

Partir  
enseigner hors de France

et dans les DOM - TOM

Rentrée 2003

# Enseigner hors de France...

## du rêve à la réalité

**V**ous envisagez d'enseigner dans un TOM ou à l'étranger... Grâce à l'expérience de ses militants à l'étranger, le SNUipp édite chaque année cette brochure pour vous aider à répondre aux nombreuses questions que vous vous posez : où ? comment, avec qui ? dans quelles conditions ? avec quelles chances ? ...

Notre premier conseil : soyez particulièrement vigilant avant d'accepter une proposition : les conditions statutaires et de rémunérations sont en effet très contrastées.

Septembre 2002 voit la mise en place de la réforme du décret régissant la situation des personnels détachés dans les établissements relevant de l'AEFE (Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger).

Si, dans l'action avec les personnels, le SNUipp a réussi à imposer le principe d'une telle réforme, il en refuse toujours le financement à « coût constant » des nouvelles mesures, qui conduit l'Administration à supprimer systématiquement tous les postes d'adjoints expatriés. Seuls, les postes enseignants spécialisés (CAFIPEMF) et les directeurs peuvent conserver un espoir de départ avec ce statut.

En corollaire, il existe davantage de possibilités de départs sur des emplois de résidents, à recrutement local, situation, bien moins

avantageuse. La plus grande prudence s'impose donc à tous.

À l'étranger, comme en France, le SNUipp agit pour faire respecter les droits des personnels.

Pour les recrutements, il informe largement et précisément tous les personnels. Présent dans les instances paritaires, il garantit la transparence et l'équité, même s'il reste encore des progrès à faire.

Présent dans de très nombreux pays, il agit pour le développement du Service Public et Laïque d'Éducation et l'amélioration de la situation des personnels, il siège dans les commissions locales.

La représentativité du SNUipp à l'étranger s'est accrue très fortement lors des dernières élections de 2001, à l'AEFE et il est

devenu majoritaire dans de nombreuses commissions paritaires locales.

Enseigner à l'étranger, c'est aussi prendre concrètement conscience des déséquilibres mondiaux. La découverte des réalités culturelles, économiques et politiques peut-être parfois douloureuse.

Cela ne peut nous laisser indifférents et conduit le syndicat à mener 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

Philippe SÉVERAC - Jean KLEIN - Richard WROBEL

Philippe DONADIEU - Patrick THÉRAUD - Jean-Marc STEFANI

# Sommaire

## Partir... enseigner

Edito - calendrier - sommaire

PAGE 2

## Où partir ?

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

PAGE 4

## Statuts, conditions ?

Résidents - expatriés - recrutés locaux,  
l'A.E.F.E - la coopération - les DOM - les TOM

PAGE 12

## Le recrutement

procédures, postes, vœux...

PAGE 14

## Calculer son barème

l'AEFE, la DEFFSA, Andorre, la MLF

PAGE 18

## A l'affiche Témoins

Des collègues à l'étranger

PAGE 22

## Utile

Questions-réponses, droit syndical

PAGE 24

## Contrôle syndical

PAGE 28

## Adresses

Pour ne pas perdre le Nord, ni le Sud

PAGE 31

## Le SNUipp, la FSU

Premier syndicat, première fédération

PAGE 32

## (fenêtres sur cours) hors de France

numéro 41 - novembre 2002  
Syndicat National des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC  
Section étranger - isolés  
128 bd. Blanqui - 75013 PARIS - Tel (33) 01-44-08-69-30  
• Directeur de la publication : Philippe SEVERAC  
• Rédacteur en chef : Jean KLEIN  
• Maquette : Bruno Kozole  
• imprimerie SIAT-DRANCY  
• prix du numéro : 0,70 euros • ISSN 1259 - 5527 • CPPAP 4109 D73 S

Plusieurs possibilités existent pour enseigner à l'étranger ou dans les départements et territoires d'outre-mer. Chaque année, le nombre de candidats est important pour un nombre de postes limité.

On obtient rarement satisfaction à la première demande, il ne faut donc pas se décourager.

Par ailleurs, il faut savoir qu'enseigner à l'étranger ne correspond pas toujours à l'image que l'on peut en avoir. N'hésitez donc pas à vous renseigner suffisamment avant de demander à partir.

# Calendriers

**Date limite de remise des dossiers**  
(au supérieur hiérarchique)

- AEFE : Date limite de retour des dossiers à l'AEFE pour les collègues en poste  
- en France (à l'I.A.): **2 décembre 2002**  
- à l'étranger **16 décembre 2002**
- MAE : voir BO n°36 du 03/10/02
- Ecoles Européennes : note de service à paraître au BO (1er trim. 2003).
- Andorre: date limite de demande d'un dossier: **16 décembre 2002**, et de remise du dossier rempli: **27 janvier 2003**

**Publication des postes au BOEN**

- MAE et COOP: **3 octobre 2002**  
(d'autres postes publiés en janvier et mars)
- AEFE : **7 novembre 2002**
- Ecoles Européennes : **avril 2003**

**Arrivée des vœux au ministère**

- COOP/MAE: date limite de réception des vœux: **14 novembre 2002**
- SEFFECSA/Ecoles Européennes : date indiquée à la publication des postes
- AEFE : **du 9 au 20 décembre 2002**  
- par minitel, 3614 EDUTEL pour les enseignants résidant en France métropolitaine et dans les DOM  
- par envoi direct pour les autres (en dispo à l'étranger et TOM, personnels détachés à l'étranger) avant le **16 décembre 2002**

**Commissions de recrutement**

- COOP / MAE : **avril/mai 2003**
- AEFE  
- PEGC : **4-5 mars 2003**  
- instituteurs, P.E : **26 mars 2003**
- SEFFECSA / Andorre / Ecoles Européennes : **mai /juin 2003**

**Entretiens (AEFE) directeurs et conseillers pédagogiques**  
**du 6 au 20 mars 2003**

**Nelle Calédonie et TOM**

BO n°32 du 05/09/2002

**Andorre**

BO n°36 du 03/10/02

dossiers de candidature téléchargeable sur le site internet

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## Les DOM...

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 la plus familière que l'on demande une mutation dans ces départements, celle des permutations informatisées, comme pour tout changement de département (ou d'académie) en métropole, ou par la procédure d'ineat - exeat. (Consulter le BO n°37 du 10/10/2002)

**ATTENTION :** les demandes se font par minitel, donc pas de dossier à retirer dans les Inspections Académiques. Participation avant le 26 novembre.

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.



## Les TOM

La Nouvelle-Calédonie, la Polynésie Française, Wallis et Futuna. (Saint-Pierre et Miquelon et l'île de Mayotte sont des collectivités territoriales, assimilées aux TOM.)

Ces pays ont des statuts divers mais sont placés sous la tutelle du Ministère de l'Outre-Mer.

Les postes disponibles concernent surtout les PEGC et les **Instituteurs et Professeurs des écoles spécialisés** (maîtres formateurs, et enseignants de l' AIS titulaires du CAPSAIS/CAEI ou du diplôme de psychologue scolaire).

Les informations relatives au recrutement dans la note de service **NDS 2002-172** (publiée au BOEN n°32 du 05.09.02). *Cette note ne concerne pas les enseignants du premier degré candidats à un poste à St Pierre et Miquelon*

Les candidats n'ont qu'un seul dossier à constituer et à remettre au supérieur hiérarchique pour le **4/10/ 2002**, pour les postes du 1er degré (tous les TOM) ; pour le 2d degré **4/10/2002**, pour Nelle Calédonie, **13/12/2002** pour les autres TOM.

**Aucune liste de postes vacants n'est publiée !**

Il convient de formuler des vœux portant sur un établissement ou sur un territoire. La durée de l'affectation est limitée à deux ans (cette limitation ne s'applique pas à Saint-Pierre et Miquelon) avec possibilité d'un seul renouvellement. 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. Le choix final revient aux autorités du territoire. Il est connu au mieux, un mois après le classement national.

**Les dossiers sont :**

- à télécharger sur internet : < [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) >, rubrique "personnels: concours, carrières" puis "enseignants"

- à photocopier : document annexe à la note de service du BO n°32

**Critères de recevabilité des demandes**

- être réintégré depuis au moins **3 ans après détachement** à l'étranger, ou réaffecté depuis au moins 2 ans après séjour dans un TOM ;

- **ne pas être en poste à l'étranger ou dans un TOM** au moment de la demande ;

- être en poste depuis au moins 4 ans pour les collègues des DOM ;

- être titulaire des diplômes requis pour exercer sur le poste demandé (CAEAA, CAFIME, CAEI, CAPSAIS...) ;

- avoir satisfait à l'obligation de la durée minimale de fonctions dans le département, pour les maîtres de l' AIS (NDS 90-327, BOEN n°47 du 20.12.90).

**Les personnels en poste à l'étranger, dans un TOM, à Mayotte et à St Pierre et Miquelon, peuvent faire acte de candidature, mais nous attirons leur attention sur les règles en vigueur en CAPN pour le recrutement des instituteurs et PE spécialisés qui, de fait, leur interdisent l'accès à ces postes. En clair, ils ont le droit de postuler... et de ne pas être retenus !**

**Classement des dossiers**

Les candidats sont classés par ordre décroissant d'échelon, puis d'ancienneté dans l'échelon.

**Lu au BO**

En Nouvelle-Calédonie, les conditions de vie dans les îles et en brousse «nécessitent une grande adaptabilité» : isolement, difficultés d'approvisionnement.

A Wallis ou Futuna, les candidats doivent faire preuve d'une grande disponibilité : engagement à participer à des activités post ou périscolaires.

A Mayotte, «un bon équilibre psychologique et une bonne condition physique sont des éléments requis pour bien y vivre».

En Polynésie française, «pour certains postes, la situation familiale peut être contraignante.

# partir ?

## L'étranger



*Le plus important réseau d'établissements français à l'étranger dépend de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger (A.E.F.E), établissement public créé en 1990 et relevant de la tutelle du ministère des Affaires Etrangères.*

La liste des établissements français à l'étranger est mise à jour chaque année. Consulter le site internet de l'AEFE.

C'est l'A.E.F.E ("l'Agence") qui examine les candidatures, procède aux recrutements. Les personnels recrutés sont alors détachés du ministère de l'Education Nationale auprès de l'Agence.

Présente dans la plupart des pays, l'Agence dispose d'un nombre important d'établissements (écoles françaises, lycées français...) qu'elle gère directement ou qui sont gérés par des associations locales ayant passé une convention avec l'Agence.

La liste en est régulièrement publiée au J.O. Les cadres et programmes de l'enseignement dans ces établissements sont les mêmes que ceux de l'enseignement en France (sous réserve d'adaptations locales : calendrier, enseignement de la langue locale,...).

Les postes à pourvoir font l'objet d'une publication au B.O de l'Education Nationale,

le, en novembre. Mais il ne s'agit que des postes budgétaires vacants, c'est-à-dire, postes d'expatriés dont le nombre diminue considérablement au point de ne proposer, presque exclusivement, que des postes de directeurs d'école et de conseillers pédagogiques pour le 1er degré.

Il existe, localement, d'autres possibilités d'enseigner dans ces établissements (postes de résidents ou recrutés locaux - voir pages suivantes).

- Les dossiers sont à récupérer en annexe du BO du 7 novembre 2002 ou à télécharger sur le site internet du ministère ([www.education.gouv](http://www.education.gouv)) et doivent être déposés à l'IA (ou au rectorat pour les Pégc), par la voie hiérarchique avant le **16 décembre 2002**. Ils sont également téléchargeables sur le site internet du ministère de l'Education Nationale.

- La formulation des vœux se fait ensuite par minitel. Une circulaire paraissant au BOEN le **7 novembre 2002** en précise toutes les modalités.

- Les candidatures sont examinées par les Commissions Consultatives Paritaires spéciales, différentes de la CAPN, en **mars 2003**.

L'AEFE ne reconnaît pas le concubinage. Si le PACS est reconnu pour le recrutement, il ne l'est pas financièrement.

Les dossiers de candidatures "doubles" sont systé-

en bref

## L'A.E.F.E

c'est :

- 266 établissements dans le monde entier (1).

- 158.000 élèves, tous niveaux confondus, dont :

- 26.000 élèves en maternelle (16,6 %).

- 60.000 élèves en élémentaire (37,5 %).

- 47.000 élèves en collège (30 %)

- 25.700 en lycée (16,2%).

Sur les 158.000 élèves, 43 % sont de nationalité française, 44 % sont des nationaux, 13 % sont des étrangers de pays tiers.

Au total, plus de 19.000 personnes travaillent pour l'AEFE, dont 12.500 enseignants du premier et second degré dont plus de 6700 contrats locaux.

Parmi les personnels du Premier Degré, 384 expatriés, plus de 2.000 résidents et plus de 2.000 recrutés locaux (2).

Le budget annuel de l'Agence est de plus de 2,5 milliards de francs soit plus de 350 millions d'euros.

L'AEFE dispose d'un service minitel "36-15 AEFE" et d'un site internet.

[le site de l'AEFE  
www.aefe.  
diplomatie.fr](http://www.aefe.diplomatie.fr)

(1) 69 établissements en gestion directe et 197 établissements "conventionnés", répartis dans 127 pays au monde.

(2) L'AEFE emploie hors recrutés locaux- 2400 instituteurs ou Professeurs des écoles, dont 16 % sont expatriés et 84% résidents.

## Réforme de la coopération : et après ?

La fusion de l'ancien Ministère de la coopération dans celui des affaires étrangères est aujourd'hui achevée. Pour autant, l'éclatement de l'aide au développement entre différents acteurs institutionnels n'a guère été remis en cause et le niveau de l'aide apportée n'a pas progressé.

La conception française de l'aide au développement a fortement évolué ces dernières années passant d'une coopération de substitution à une coopération de projets. Renonçant petit à petit à ce qui faisait sa spécificité (la présence sur le terrain et l'action d'un nombre important de coopérants), elle tend à devenir aujourd'hui une coopération dite « d'expertise » sur le mode américain (on envoie des experts, de l'argent, du matériel pour soutenir telle ou telle opération d'un intérêt politique ou médiatique apprécié par les bailleurs de fonds, sans se préoccuper de ce qu'il en advient.)

Pour notre part nous sommes attachés à une action d'aide au développement réelle et efficace, utile aux populations les plus pauvres. Le domaine de l'éducation est sans doute l'un des plus importants, car l'éducation conditionne le développement et a souvent été parmi les premières victimes des nombreux plans d'ajustements structurels imposés par les institutions internationales (FMI, Banque mondiale...).



## La coopération

*Les coopérants sont des agents auxquels l'Etat français fait appel pour accomplir une mission de coopération culturelle, scientifique ou technique auprès d'un Etat étranger, dans le cadre d'un accord entre les deux gouvernements, accord qui régit la situation des coopérants vis à vis du pays étranger.*

L'affectation sur un poste en coopération revêt un caractère spécifique : les fonctions confiées sont exercées dans des structures étrangères.

Les missions sont diverses. Elles font l'objet d'une « lettre de mission » remise au coopérant lors de son départ.

Quelques postes sont implantés dans des établissements scolaires ; il s'agit alors de programmes nationaux et de conditions de travail qui peuvent être tout à fait différentes de ce qu'elles sont en France.

Il est demandé au coopérant enseignant une participation à l'encadrement pédagogique de ses jeunes collègues étrangers et à la réflexion sur les outils pédagogiques.

Le coopérant enseignant est souvent intégré dans un projet de formation professionnelle d'enseignants ou d'autres agents du pays d'implantation.

Depuis plusieurs années, pour la plupart des postes d'instituteurs ou de professeurs des écoles, il n'est recruté que des enseignants spécialisés possédant le CAFIMF ou le CAFIPEMF. Quelques postes demeurent toutefois dans les écoles franco-sénégalaises et franco-gabonaises.

Les procédures de recrutement sont opaques, les commissions qui examinent les candidatures ne regroupant que des représentants de l'administration, d'abord au Ministère de l'Éducation nationale puis au Ministère des Affaires étrangères.

Sans représentation ni contrôle syndical, donc (les syndicats sont seulement tenus informés des candidatures retenues).

**Le temps de séjour est limité à 2 fois 2 ans dans un même pays avec possibilité de se voir proposer ensuite une affectation dans un autre pays.**

Ces dernières années, le nombre d'enseignants en coopération s'est considérablement réduit.



Il y a d'autres Etats pour lesquels existent certains contrats de coopération sous la responsabilité du ministère des Affaires Etrangères (différent du réseau AEFÉ) : Maroc, Tunisie principalement, mais

aussi certains pays d'Amérique du Sud et Centrale, d'Afrique anglophone, du Moyen-Orient et d'Asie.

S'adresser au Ministère des Affaires Etrangères.

# partir ?

## autres possibilités

### La Mission laïque française

Dans ses statuts, la MLF indique qu'elle « a pour but la diffusion à travers le monde de la langue et de la culture françaises, en particulier par un enseignement laïque et interculturel ». Elle est à ce titre un acteur de la francophonie.

A son réseau traditionnel d'établissements qu'elle gère directement (Liban, Ethiopie, Espagne...), s'est greffé un réseau d'écoles d'enseignement bilingue (Etats-Unis notamment) ainsi que le réseau des écoles d'entreprise. Plus récemment, un réseau d'établissements autofinancés a vu le jour au Maroc, sous l'appellation OSUI (Office scolaire universitaire international).

« Deux cultures, trois langues (dont l'anglais) », tel est la priorité actuelle de la MLF.

La mise en œuvre des valeurs affichées pose cependant problème à plus d'un titre.

#### les écoles d'entreprise

Ainsi pour les écoles d'entreprise, la MLF s'est reconvertie dans « l'engineering » scolaire : la création d'écoles « clés en main » pour des sociétés comme Alstom, Total, Citroën, Renault, EDF... sur des projets « à durée déterminée ».

Sur ces chantiers, la communauté française 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).

Ces établissements sont réservés aux enfants des cadres et agents techniques de l'entreprise. Les tâches demandées à nos 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 ; l'expérience des classes à plusieurs niveaux est recommandée.

Les enseignants dont la mission est généralement limitée à 3 ans bénéfi-

cient d'un statut d'expatrié. Par ailleurs, les entreprises offrent souvent des avantages non négligeables : logement, voyages (voiture de service dans certains cas).

#### les établissements MLF

Certains personnels sont recrutés à Paris et bénéficient d'un détachement administratif. Au traitement indiciaire s'ajoutent souvent une indemnité annuelle d'environ 2500 F et un billet d'avion.

Nombreux sont les recrutés locaux qui, même titulaires, ne peuvent prétendre au détachement (c'est parfois le cas aux Etats-Unis) ; les contrats annuels sont « négociables ». 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, 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.

La MLF s'accorde une grande souplesse dans la gestion des personnels : les contrats y sont annuels ! On constate donc un manque de stabilité des équipes.

Le SNUipp continue de demander l'alignement des contrats sur ceux de l'AEFE : durée de 3 ans.

Si le SNUipp cautionne les objectifs humanistes de la MLF, il regrette, d'une part, que les contraintes budgétaires limitent souvent l'entrée de ces établissements à une certaine « élite » sociale, et, d'autre part, que les conditions offertes aux personnels enseignants ne répondent pas toujours aux contraintes liées à l'expatriation.

Certaines expériences originales méritent d'être soulignées comme l'opération « Une école pour l'Europe » (enseignement multiculturel au Kosovo).

l'avenir incertain du réseau, le manque d'ambition, un pilotage par l'austérité, la réduction des moyens. Il reste sans lendemain... La FSU agit pour que les établissements culturels à l'étranger reçoivent de l'Etat les moyens d'assurer leurs missions de service public.



### Etablissements culturels

Les centres et instituts culturels assurent, comme les établissements de l'Alliance Française, des cours de français aux 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 ministère des Affaires Etrangères. Des instituteurs y exercent.

### Alliances françaises

Ce sont des établissements privés, de droit local, gérés par des comités locaux de l'Alliance Française, en lien avec le siège parisien.

Ils assument le même type de prestation que les centres et instituts culturels.

*Pour ces établissements (Alliance et Centres culturels) quelques postes budgétaires seulement sont offerts, réservés en général au personnel d'encadrement.*

*Les conditions de séjour et de rémunération des personnels sont fixées par le décret de 1967 modifié. Les postes disponibles sont publiés au B.O.*

*Les autres personnels sont des recrutés locaux payés par l'établissement (souvent à l'heure effective et à des taux faibles).*

*Les conditions de travail sont parfois difficiles pour ces recrutés locaux : par exemple, il n'existe aucune réglementation sur les maxima de service dans ce type d'établissement.*

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

### Réseau culturel : quelle ambition ?

La dégradation du réseau culturel à l'étranger s'accélère : fermeture d'instituts ou d'annexes (Allemagne, Grèce...), suppression de postes (locaux et expatriés), augmentation de la précarité et personnels locaux scandaleusement sous-payés... Le rapport du député Yves DAUGE a mis en évidence

## Ecoles Européennes

Ces écoles sont implantées dans les pays suivants : Belgique (Bruxelles 1 et 2, Mol), Pays-Bas (Bergen), Allemagne (Karlsruhe, Munich), Luxembourg, Grande-Bretagne (Culham), Italie (Varèse) et Espagne (Alicante)



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

La durée de séjour dans ces établissements est normalement de 9 ans (une période probatoire de 2 ans, deuxième période de 3 ans, renouvelable une fois pour 4 ans). Les personnels sont dotés d'un statut, qui vient d'être modifié suite à des discussions entre les Etats européens concernés.

Les postes sont ouverts à des instituteurs, professeurs des écoles, agrégés et certifiés. Les postes vacants (très peu chaque année) sont publiés au B.O en avril-mai.

Les personnels sont placés en position de "mise à disposition" et non en détachement. Les enseignants du Premier Degré sont rattachés à l'Inspection Académique de la Moselle.

Un groupe de travail national qui se réunit courant mai examine les candidatures : diplômés et expériences en FLE, connaissance d'une langue européenne, rapport d'inspection (parfois le CAPSAIS est demandé). Pour la rentrée 2002 seuls 9 postes ont été pourvus.

## En europe

### Quelques postes en Allemagne

Ex DEFA, ex DEFFSA, le S.E.F.F.E.C.S.A. (Service de l'Enseignement des Forces Françaises et de l'Elément Civil en Allemagne !) scolarise les enfants français de la brigade franco-allemande. On ne sait ce qu'il adviendra de ce service au terme de la loi de programmation militaire de 2002.

Ce dispositif scolaire comporte un seul collège (à Donaueschingen), dans lequel exerce une quinzaine d'enseignants et six écoles : Mülheim, Immendingen, Donaueschingen, Villigen, Saarburg et Brisach (une cinquantaine de collègues en tout).

**Statut et conditions matérielles** Les enseignants sont détachés auprès du ministère de la défense pour une durée limitée

Ils relèvent sur le plan administratif du collège de Donaueschingen et sur le plan pédagogique, les enseignants du premier 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.

Les enseignants sont logés et bénéficient de certains avantages : salaire augmenté de 18%, accès aux économats militaires, ...

Une douzaine de collègues recrutés en 2002. Les modalités de recrutement et la liste des postes à pourvoir paraissent au BO (novembre ou décembre). Une commission utilisant un barème spécifique examine les candidatures courant avril.

### Andorre

Les établissements français en Andorre fonctionnent selon les programmes et cadres français. Ils ont également un conseil d'école ou d'établissement.

Mais ils connaissent tout de même une situation particulière : les personnels qui y exercent sont «affectés», ce qui ne correspond à aucune position statutaire de la Fonction Publique.

Les instituteurs sont gérés pour ce qui concerne leur avancement par leur département d'origine, qu'ils rejoignent à la fin de leur séjour (pour les PEGC, leur académie). Ils ont

les contraintes de l'étranger (devoir de réserve, carte de séjour, ...) sans en avoir vraiment les avantages.

La rémunération comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, et une indemnité spéciale d'environ 40 %. Les logements sont généralement très chers.

L'ancienneté est l'élément prépondérant dans le calcul du barème. A la rentrée 2002, seulement 5 postes étaient à pourvoir après le mouvement interne. Les collègues de nationalité andorrane sont prioritaires.

### Postes d'Assistants

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

### Monaco

2 types de possibilités:

#### Détachement

- Procédure normale (dossier à retirer à l'IA.)
- Contact avec l'Education Nationale Monégasque qui, décide du recrutement.

Lettre de motivation + CV + références professionnelles à :

Mme LAMBIN-BERTI  
DCE de l'Education Nationale  
Av. de l'Annonciade  
98000 MONACO

- . Entretien possible.
- . Priorité aux monégasques et aux résidents.
- . Salaire de base + 25% de prime + 5% d'indemnité + 13<sup>e</sup> mois. Pas d'IRL.



# partir ?

## et ailleurs

*La spécialisation en enseignement du Français Langue Etrangère est souvent un élément décisif dans le recrutement sur certains postes en dehors du réseau de l'AEFE ou de la Coopération. Des stages payants peuvent être suivis (pendant les périodes de vacances) auprès d'organismes de formation. Les Universités et le CNED proposent aussi des modules de FLE dans le cadre des licences et maîtrises de lettres et de langues étrangères.*

### Louisiane et New-Jersey

Dans le cadre du programme de développement de l'enseignement du français en Louisiane, un certain nombre d'instituteurs et de PE sont recrutés chaque année. Les objectifs de ce programme et les modalités de recrutement paraîtront dans un BO spécial du mois de novembre ou décembre. Les conditions de candidature ne devraient pas changer :

- titulaire ayant au moins deux années d'exercice.
- bonne connaissance écrite et orale de la langue anglaise.
- priorité aux candidats possédant une spécialisation en FLE.

Les collègues recrutés sont détachés auprès du Ministère des affaires étrangères et mis à disposition de la Louisiane. La durée du séjour est limitée à 3 ans. Le voyage aller-retour est pris en charge et la rémunération est assurée par la Louisiane.

Attention : les rémunérations et les règles américaines, très restrictives en matière de visa de travail rendent difficiles les conditions matérielles pour les couples dont un seul membre est recruté. Les conditions d'exercice n'y sont pas toujours faciles. Les collègues sont placés sous l'autorité directe du chef d'établissement américain qui gère souvent l'école comme un chef d'entreprise. La rémunération annuelle s'élève à 25 000 \$. Il est à prévoir une somme d'environ 50 000 francs pour une installation dans de bonnes conditions (logement, voiture, assurance, permis de conduire, cotisations diverses). Pour le New-Jersey, les objectifs et les conditions de travail sont sensiblement les mêmes.

**Date limite de candidature :**  
mi-décembre.

**Renseignements :**  
Ministère de l'éducation nationale  
DESCO A10  
110 rue de Grenelle  
75 757 Paris Cédex 07

### CIEP

Le centre international d'Études Pédagogiques s'est transformé en "Maison internationale de l'éducation nationale". Le CIEP est à la fois le centre de séminaires internationaux sur les questions d'éducation, un institut de formation de formateurs et d'enseignants, un lieu de rencontres et d'échanges entre responsables éducatifs et un centre de ressources documentaires.

Le CIEP organise les stages 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.

## EUROPE

les échanges avec certains pays, le programme Socrates

Les échanges européens ne concernent que certains pays : Espagne, Allemagne, Portugal. Les appels d'offre s'effectuent départementalement sous le contrôle des C.A.P.D (voir le BOEN spécial n°7 du 06.11.97). Contactez votre section départementale du SNUipp : les demandes ne sont pas traitées au niveau national.

Il ne s'agit pas d'enseignement français mais d'une implantation dans le système éducatif du pays considéré. Le séjour dure normalement une année scolaire (parfois reconductible).

Les enseignants qui y participent sont ensuite susceptibles d'assurer, à leur retour, une initiation en primaire aux langues de ces pays.

Le programme SOCRATES a vu le jour en 1994. Il permet des échanges d'enseignants (en particulier de langue) en vue de préparer des projets entre écoles et établissements.

Consulter le site internet: [www.socrates-france.org](http://www.socrates-france.org)

. 3 ans, renouvelable 1 fois, mais cela peut durer plus longtemps.

- Il existe une sécurité sociale monégasque des fonctionnaires.

#### Contrat local

- Utiliser la même procédure auprès de Monaco.

- Si un contrat local est obtenu, vous devez être en position de disponibilité pour l'Éducation Nationale Française. En principe, ce contrat dure un an.



Quand vous postulez pour un poste à l'étranger selon la procédure décrite dans les pages suivantes (cas général, celui de l'AEFE), il s'agit d'un poste budgétaire ou poste «d'expatrié». Mais d'autres possibilités existent aussi localement : contrats de «résidents», contrats «locaux», ou hors du réseau A.E.F.E.

## Changement de résidence

Les frais de changement de résidence des personnels expatriés sont pris en charge (décret n° 86-416 du 12 mars 86) par l'A.E.F.E., selon des modalités diverses qui concernent les voyages aller et retour.

Les frais de voyage sont pris en charge pour le collègue et sa famille.

Les frais de transport du mobilier sont couverts par une indemnité forfaitaire versée en deux temps : 80% sont 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.

## Majorations familiales

Elles sont attribuées aux personnels expatriés (AEFE, MAE) et coopérants, à la place des avantages servis en France. Les personnels résidents de l'AEFE perçoivent 40% des majorations familiales servies aux expatriés. 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 enfant de plus de 15 ans (limite d'âge : 16 ans, 18 ans s'il est placé en apprentissage ou 21 ans s'il poursuit ses études).

# Conditions

## L'AEFE

### Agence pour l'enseignement français à l'étranger

Depuis le 1er septembre 2002, les personnels expatriés et résidents de l'AEFE sont régis par le décret 2002-22 du 4 janvier 2002 qui remplace le décret du 31 mai 1990, pour l'ensemble des établissements du monde exceptés ceux des Etats-Unis (application prévue au 1.09.2003).

## Les expatriés

**décret 02-22 du 4 janvier 2002**  
Ce sont les personnels recrutés hors du pays d'affectation. Le recrutement a lieu après avis d'une Commission Consultative Centrale. La durée du contrat est limitée : 3 ans renouvelables une fois dans le même pays, maximum 12 ans consécutifs (on peut repartir après un séjour de 3 ans en France) pour les adjoints ou les PEGC. Pour les directeurs d'école et conseillers pédagogiques, comme pour les personnels de direction et d'encadrement, la durée de séjour est désormais de 3 ans, prolongeable une fois pour 2 ans après reconduction expresse de la part de l'AEFE. Le SNUipp s'est opposé à cette mesure.

Les personnels sont en position de détachement.

Le salaire

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, de majorations familiales pour enfants à charge, attribuées en lieu et place des avantages familiaux servis en France.

Le paiement des heures supplémentaires éventuelles pour le 2nd degré (idem pour les résidents) est pris en charge par l'AEFE.

## Attention !

Depuis la rentrée 98, le traitement indiciaire des expatriés est bloqué pendant la durée du séjour (3 ans) à l'indice détenu au moment du départ.

Si une promotion (ou un changement de corps) intervient pendant la durée du séjour, elle n'est pas prise en compte pour la rémunération.

De plus, les prélèvements sociaux sont calculés sur la base du nouvel échelon. Une promotion (ou une intégration) se traduit donc par une baisse importante de la rémunération des expatriés.

## Les résidents

**décret 02-22 du 4 janvier 2002**  
Ce sont les personnels établis dans le pays depuis au moins 3 mois. Les personnels ayant suivi leur conjoint expatrié peuvent être recrutés comme résidents sans condition de durée initiale de séjour. Les collègues recrutés en France ou hors du pays («faux résidents»), auront une période de disponibilité de 3 mois.

Le recrutement a lieu localement. La Commission Consultative Paritaire Locale (CCPL) est obligatoirement consultée. Il faut donc prendre contact avec les services culturels de l'Ambassade de France dans le pays concerné, ainsi que les représentants du SNUipp sur place.

Le contrat signé précise les conditions de renouvellement de détachement. La durée du contrat est généralement de 3 ans renouvelables, sans limite, par tacite reconduction.

Un résident ne peut postuler pour un poste d'expatrié dans le même pays.

La situation financière est moins avantageuse que pour les expatriés, mais ils bénéficient de la position de détachement.

**Salaires.**

Depuis le 1/09/2002 la rémunération 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" à la place de l'indemnité de résidence et la prime de cherté de vie. Cette prime est fixée par arrêté interministériel et varie selon le pays. Pendant les congés de maladie, les résidents ne perçoivent que 50% de l'ISVL.

- un "avantage familial" à hauteur de 40% des majorations familiales servies aux expatriés

- les heures supplémentaires éventuelles pour le second degré seulement.

L'ensemble de la rémunération sera désormais prise en charge par l'AEFE.

# et statut

## Les recrutés locaux

Certains établissements recrutent des personnels en contrat local, rémunérés sur leur budget. Il faut donc s'adresser directement au chef d'établissement (la CCPL n'est pas toujours consultée pour les établissements conventionnés, et le recrutement est "libre" pour les établissements non conventionnés). Ce sont les situations les plus précaires : le fonctionnaire n'est pas en détachement, mais le plus souvent en disponibilité, ce qui représente un «blanc» dans sa carrière et pose des problèmes de couverture sociale. **La rémunération est fixée par le contrat.** Dans cer-

**tains pays, la rémunération est très inférieure à celle de la France.**

Les actions menées ces dernières années ont permis d'ouvrir le dossier de l'amélioration - nécessaire - de la situation des recrutés locaux. Des recommandations ont été adressées aux établissements par l'AEFE. Certaines situations évoluent positivement : transformations des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ; participation des établissements en gestion directe à la protection sociale... Un premier pas, mais l'essentiel reste à faire.

## la Coopération

*Plusieurs décrets fixant le statut des coopérants coexistent encore. Les recrutements actuels sont effectués sous le régime du décret n°67-290 du 28 mars 1967, qui est comparable à celui de l'AEFE.*

*C'est un progrès pour les nouveaux assistants techniques, mais les modalités de la mise en oeuvre de la réforme posent problème:*

- le décret de 1992 (n°92-1331 du 18.12.92) continue de s'appliquer aux coopérants en poste jusqu'à ce qu'ils quittent leur pays d'affectation. Ce n'est qu'en 2003 que tous les A.T seront au décret de 1967.
- le classement dans les groupes d'indemnités se fait de manière opaque ; des fonctions équivalentes dans deux pays différents ne sont pas forcément classés dans le même groupe.

## Salaire

Il comprend plusieurs éléments :

- le **traitement indiciaire brut** (gel de l'indice pendant la durée du contrat)
- **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.** Elle est comparable à l'indemnité d'expatriation de l'AEFE.
- **supplément familial** lorsque le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle ou pour célibataire avec enfant à charge (10% de l'indemnité de résidence)
- **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

LMêmes modalités que pour l'A.E.F.E

## Cas particulier

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

## Les différentes positions administratives

### le détachement

C'est la position du fonctionnaire recruté en coopération, en contrat expatrié ou résident de l'Agence, ou en contrat local dans un centre ou institut culturel, ou dans un établissement non conventionné (dans ce cas, le détachement est dit "administratif").

L'enseignant est détaché de son corps d'origine auprès de l'organisme d'accueil.

Dans cette position, le fonctionnaire conserve dans son corps d'origine ses droits à l'avancement et à la retraite, ce qui implique qu'il supporte la retenue légale pour pension civile.

Un nouveau détachement ne pourra être accordé que si la totalité des versements à ce titre a été effectuée.

### la disponibilité

A l'inverse du détachement, dans cette position, le fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite pour la durée de la disponibilité.

*Pour les autres situations très spécifiques (Seffecsa, Andorre, Ecoles Européennes,...) ne pas hésiter à nous contacter.*



# Conditions et

## Les DOM...

### Départements d'Outre Mer

#### Voyage

Le voyage par avion de l'agent, son conjoint et ses enfants à charge est pris en charge par l'administration, à hauteur de 80% du coût.

#### 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 sur le territoire du DOM d'affectation (si mutation inter-dom). Mais, aucune prise en charge à l'occasion d'une première nomination, et dans certains autres cas. Cette prise en charge s'effectue sous forme d'une indemnité forfaitaire. Pour Mayotte et St. Pierre et Miquelon, les 4 années doivent être consécutives.

#### Salaires

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 qui était perçue auparavant a été supprimée. 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 01-1226 du 20.12.01**). Cette indemnité est attribuée aux agents venant de métropole qui effectuent une durée minimale de 4 années consécutives 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, concubin ou lié par un PACS et 5% par enfant à charge. Cette indemnité s'applique également à St Pierre et Miquelon (**décret n° 01-1224 du 20.12.01**)

#### 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%). Prise en charge tous les 5 ans (prise en charge à 50%) ou tous les 10 ans (prise en charge à 100%) pour ceux dont la résidence habituelle est dans le DOM d'affectation. 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).

## Attention !

Pour les collègues originaires d'un département métropolitain, en poste à l'étranger, qui obtiennent une permutation pour un DOM (directement depuis l'étranger), les frais de changement de résidence ne sont pris en charge par l'AEFE que pour le trajet poste-métropole. Les frais de changement de résidence métropole-DOM ne sont pas remboursés. Certains collègues se sont déjà ainsi retrouvés dans des situations financières très difficiles.

## Territoires d'Outre Mer

### Situation administrative, limitation de séjour

Les collègues sont, soit «mis à disposition» des autorités territoriales, soit détachés auprès du Territoire (et des Provinces, pour la Nouvelle-Calédonie), soit directement affectés par le ministère. Un certain flou est entretenu sur la position administrative des fonctionnaires expatriés et dans l'application des textes réglementaires : quand un texte de l'Etat et un texte du Territoire se contredisent, l'application qui est faite est quasiment toujours en défaveur des personnels !

**La durée du séjour (sauf pour Saint-Pierre et Miquelon) est limitée à deux ans, séjour renouvelable en principe une fois (décrets 96-1026 et 96-1027 du 26.11.96).**

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 Territoires.

### Saint-Pierre et Miquelon

connaît le même régime que les DOM en matière de congés, transport et voyage. La prime particulière de sujétion et d'installation s'y applique également.

**Mayotte** connaît le même régime que les DOM en matière de transport et de voyage.

## Nos sections dans les DOM...

Guadeloupe (971) : SNUipp, n°2108 immeuble "Capitaine Moede"  
GRAND CAMP 97142 ABYMES  
Tél : 05 90 21 66 40 - Fax : 05 30 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 17 - Fax : 05 96 63 75 17 - Mel : snu972@snuipp.fr

Guyane (973) : SNUipp, SNUipp - Mont Lucas - bâtiment G - n° C37 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 TOM

Les personnels expatriés qui souhaitent s'installer de façon permanente dans un TOM peuvent demander leur intégration dans le cadre de la fonction publique territoriale. Cette intégration est à la discrétion du Territoire concerné.

**IMPORTANT : depuis 1997, les personnels recrutés en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna sont affectés pour la rentrée scolaire locale, au début du mois de mars.**

### **Salaires, indemnités**

Le régime général est fixé par un décret 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 1,75 à 1,94 pour la Nouvelle-Calédonie, de 1,85 à 2,06 pour la Polynésie Française, 2,05 pour Wallis et Futuna, 1,85 pour Saint-Pierre et Miquelon.

Une indemnité d'éloignement est également allouée au personnel recruté en France métropolitaine. Elle est payée en deux fractions égales, l'une au début du séjour, l'autre à la fin, et fixée en mois de traitement brut.

Cette indemnité varie actuellement de l'équivalent de 5 mois (Nouvelle-Calédonie et Polynésie) à 6 mois (St. Pierre et Miquelon), 9 mois (Wallis et Futuna). Cette indemnité est majorée de 10% pour l'épouse et de 5% par enfant à charge.

A 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 net).

### **Voyages, bagages, congés**

Le voyage aller et retour est pris en charge pour le fonctionnaire et sa famille, ainsi que le déménagement, dans certaines limites de poids (décret 89-271 du 12.04.89 modifié par celui du 22.09.98).

A l'occasion du retour définitif, un congé administratif de deux mois est accordé. Ce congé est à prendre à l'issue des congés annuels (vacances scolaires pour les enseignants).

### **MAYOTTE:**

Les frais de changement de résidence et de voyage sont pris en charge à 100% (décret du 22.09.98), mais nos collègues connaissent des problèmes importants lors de leur installation: logement, versement de l'indemnité d'éloignement,...



## ...et dans les TOM

Mayotte (976) : Yvette SANCHEZ

19 jardin du collège

97600 MAMOUDZOU

Mel: sanchez.yvette@wanadoo.fr

Nouvelle-Calédonie (988) : J. Fr. TORRE - Georges SCHEMBRI

18 rue René Milliard - Panorama Ste Marie

98800 NOUMÉA Mel: jefftahi@yahoo.fr

Polynésie Française (987) : écrire au secteur Hors de France

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

## Adresses utiles

L'organisation de l'enseignement dans les départements d'Outre-mer Guadeloupe, Martinique, Réunion, Guyane) est identique à celle de la métropole. En revanche, l'organisation pédagogique diffère selon chaque territoire (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et Futuna) et collectivité territoriale d'Outre-mer (Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon).

La liste des établissements scolaires peut être consultée auprès des services de l'éducation Outre-mer ou sur minitel (36 11 pour des DOM et Collectivités territoriales).

**Guadeloupe** : Inspection académique, Bd de l'Union - Grand Camp 97142 Abymes  
Tél: 0590 83 19 97.

Fax : 0590 90 05 52

**Martinique** : Inspection académique, Terreville B.P. 638. 97279 Schoelcher  
Tél: 0596 52 25 00

**Guyane** : Inspection académique, B.P. 9281. 97392 Cayenne cedex.

Tél: 0594 29 93 93 .

Fax: 0594 30 05 80

**Réunion** : Inspection académique, 27 avenue Georges Brassens, B.P. 145. 97702 Saint-Denis cedex.

Tél: 0262 48 10 10.

Fax: 0262 28 69 46

**Mayotte** : Direction de l'enseignement. 97600 Dzaoudzi.  
Tél : 0269 61 10 24.

Fax : 0269 61 07 87

**Saint-Pierre-et-Miquelon** : Service de l'Education nationale, B.P. 4239. 97500 Saint-Pierre et Miquelon.

Tél : 0508 41 38 01.

Fax : 0508 41 26 04

**Polynésie Française** : Vice-rectorat. B.P. 5565 - 98716 Piraé (Tahiti).

Tél : 00 689 50 57 50 -

Fax: 00 689 43 51 91

Service de l'Education,

B.P 104, Papeete

Tél : 00 689 42 95 20

**Nouvelle-Calédonie** : Vice-rectorat. 22, rue J.B. Dezarnaulds B.P. G 4 - 98848 Nouméa cedex.

Tél : 00 687 27 59 44.

Fax : 00 687 27 30 48

**Wallis et Futuna** : Vice-rectorat. Havelu. Hakake B.P. 244 Mata-Utu. 98609 Wallis et Futuna.

Tél : 00 681 72 28 28.

Fax : 00 681 72 20 40

(Source : Ministère de l'Outre-Mer)

Site internet du Ministère de l'Outremer:

<www.outre-mer.gouv.fr>

## Les procédures

### A.E.F.E

Pour les personnels : le dossier à remplir sera à récupérer en annexe du B.O du 7 novembre ou sur internet à partir du site du ministère de l'Éducation Nationale [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr). Il devra être remis, rempli et signé, avant le 2 décembre 2002 à son supérieur hiérarchique. Les demandes de postes se font dans un deuxième temps par minitel (3614 éduTEL) entre le 9 et le 20 décembre 2002.

#### Attention:

- 1- ces demandes ne concernent que les enseignants titulaires au moment du dépôt du dossier. Les personnels stagiaires ne peuvent faire acte de candidature.
- 2- Ne pas faire de demande de postes doubles. Cela conduit toujours, de fait, au

rejet des candidatures.

Pour les personnels en détachement à l'étranger : une fiche de vœux doit être demandée dans les services culturels du pays où vous exercez, et retournée remplie à l'A.E.F.E, bureau des candidatures, Bâtiment l'Acropole, 1 allée Baco, B.P 21509 44015 Nantes Cedex 1. Cette fiche doit être arrivée avant le 16 décembre 2002.

Pour les personnels en disponibilité (y compris ceux en poste de contrat local): il faut demander un dossier au Ministère de l'Éducation Nationale, DPE C5, 34 rue de Châteaudun, 75436 Paris Cedex 09 ou télécharger le dossier, ou photocopier l'annexe du B.O. Les délais sont les mêmes que pour les personnels en France.

## Publication

Les postes sont publiés au B.O du 7 novembre 2002.

### Formulation des vœux

Pour les candidats résidant en France métropolitaine et dans les DOM, elle se fait par minitel du 9 au 20 décembre 2002. Le dossier est donc actualisé par les services du Ministère après cette saisie. **Attention: après le 20 décembre, le serveur ne sera plus accessible. Il est important de ne pas attendre la dernière minute pour faire ses vœux.**

Pour le Premier Degré le serveur minitel est le 3614 EDU-TEL. Pour les personnels du Second Degré, par internet : <http://www.education.gouv.fr>

Pour les candidats résidant dans les TOM, Mayotte, St Pierre et Miquelon ou en disponibilité à l'étranger : envoi direct au ministère (courrier).

Chaque année, des postes supplémentaires sont à pourvoir pour les établissements de l'A.E.F.E. Ils ne font l'objet d'aucune publication. Pour certains d'entre eux, il est possible de les consulter sur le 3615 AEFE, ou sur le site inter-



### Ecoles européennes - Coopération Instituts culturels et postes MAE - Andorre - Seffecsa

Pour chacun de ces secteurs, une note de service spéciale sera publiée au BOEN, qui précisera à chaque fois les dispositions et modalités à suivre. Il convient donc de surveiller attentivement les parutions du BO.

## Suivi des dossiers

**Il est indispensable de faire deux doubles de votre dossier : un pour vous et un pour le SNUipp. Nous vous demandons de joindre à ce double la fiche de contrôle syndical que vous trouverez en pages 29 et 30**

## des postes

net de l'AEFE, mais il n'est pas possible de les demander. Ils sont attribués en commission par élargissement des vœux déjà formulés par les candidats en se référant, entre autre, à la rubrique «vœux géographiques» du dossier.

Des commissions paritaires nationales (différentes de la CAPN et des CAPA) se réunissent en fin mars pour examiner les candidatures. Le SNUipp y siège évidemment.

### Attention !

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.

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.

## Le PACS à l'étranger

Le PACS est pris en compte pour le recrutement d'un conjoint. En revanche il n'est pas reconnu pour les frais de voyage et de déménagement (seul le conjoint lié par mariage est pris en compte). Pour le SNUipp il est indispensable que cette situation évolue rapidement.

## Recrutements AEFE

### Recrutements de résidents

Le Ministère des Affaires Étrangères, qui exerce la tutelle de l'Agence (AEFE), a décidé depuis 2 ans de supprimer presque tous les postes d'adjoints expatriés.

Cette mesure est sensée financer les améliorations de la situation des résidents.

Le SNUipp s'est opposé à cette décision qui fait des enseignants, des fonctionnaires de seconde zone, traités différemment des tous les autres agents de l'État. Les collègues seront donc de plus en plus nombreux à postuler sur les emplois de résidents, dont le recrutement se fait localement.

Ils seront donc obligés de se mettre en disponibilité pour 3 mois, avant de pouvoir prétendre à leur détachement et retrouver ainsi leurs droit à avancement et retraite.

### Pour faire acte de candidature

sur ces postes, dont la publication est elle aussi locale, il faut s'adresser directement aux services culturels des ambassades de France, qui sont en charge de ces recrutements, après consultation d'une commission paritaire locale (où le SNUipp est représenté dans la plus grande partie des pays). Il faut envoyer une lettre de candidature avec un CV détaillé. Souvent, les services culturels vous envoient un dossier à remplir et à retourner. Certains sont téléchargeables sur internet (sites des ambassades).

Nous vous conseillons de prendre contact par écrit avec le secteur « Hors de France » du SNUipp, afin de connaître les coordonnées de chaque correspondant ou section locale du SNUipp.

(recrutements AEFE, suite)

### Postes de directeurs

Allemagne Munich	25,4
Allemagne Stuttgart	24,5
Bésil Sao Paulo	24,5
Cameroun Yaoundé	23
Chili Osorno	24,5
Chine Pékin	29,2
Costa Rica San José	23
Côte d'Ivoire Abidjan	24
Espagne Madrid	26,5
Espagne Barcelone	28,5
Gde-Bretagne Londres	26,4
Haïti Port au Prince	23
Inde Pondichéry	23,5
Israël Tel Aviv	24,5
Kénya Nairobi	27,1
Liban Beyrouth	25
Madagascar Tananarive	28,1
Madagascar Tananarive	24
Malaisie Kuala Lumpur	22
Mali Bamako	26,5
Maroc Fes	28,6
Maroc Rabat	26
Maroc Rabat	22
Maurice Curepipe	23,5
Maurice Mapou	28,8
Mexique Mexico	27
Mozambique Maputo	26
Nigéria Lagos	29,4
Oman Mascate	26
Seychelles Victoria	26
Syrie Damas	24,8
Taiwan Taipei	26,4

### Postes IMF-CPAIEN

Cambodge Phnom-Penh	29,6
Côte d'Ivoire Abidjan	

### Origines des recrutés

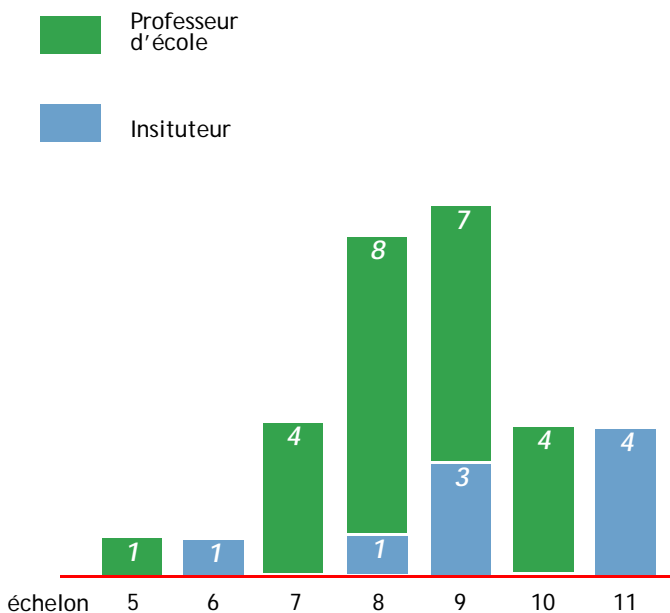
Sur les 33 recrutés, 15 étaient déjà détachés à l'AEFE et 18 étaient en poste en France. 26 hommes recrutés pour 7 femmes seulement !

### PEGC : recrutement

Le recrutement des PEGC cette année a été réduit à sa plus simple expression: 1 seul poste à pourvoir, à Madagascar. Au fur et à mesure que les postes d'expatriés se libèrent, ils sont soit supprimés, soit transformés en postes de résidents.

# Recrutements AEFE 2002

## statistiques



Recrutements sur postes de direction, par catégorie et échelon

### Âge des recrutés directeurs

Age	recrutés 2002	recrutés 2001
< 26	0	0
26-30	1	0
31-35	0	4
36-40	4	14
41-45	11	16
46-50	12	8
> 50	5	3
total	33	45





SOLIDAIRES RÉSOLUMENT

## Vous exercez à l'Étranger ou dans un TOM

Que vous soyez en détachement, en disponibilité ou mis à disposition  
Que vous exerciez en contrat local, en contrat de résident, d'expatrié

## Prenez contact avec la SEM section extra métropolitaine

La variété des situations conduit à différents cas de gestion.

Ce peut être :

- Géré au titre de la Sécurité Sociale en France et à l'Étranger  
La MGEN intervient en complément (taux de cotisation : 2,9%)
- Non géré au titre de la Sécurité Sociale en France et dans le pays d'exercice. Vous ne bénéficiez pas de la Sécurité Sociale mais d'une autre assurance maladie.  
La MGEN intervient en complément (taux de cotisation : 2,9%)
- Géré au titre de la Sécurité Sociale seulement en France. Dans le pays d'exercice, vous bénéficiez d'une assurance maladie obligatoire locale.  
La MGEN intervient en complément (taux de cotisation : 2,9%)
  - Géré au titre de la Sécurité Sociale seulement en Métropole et DOM.  
Dans le pays de résidence, vos frais médicaux sont pris en charge sur fonds purement mutualistes MGEN (taux de cotisation à 4,9%)  
au lieu et place d'une assurance maladie inexistante.

**NOUVEAU** : prise en charge sur fonds purement mutualiste en France et à l'étranger des trois mois de mise en disponibilité en contrat local avant détachement (6,90 %)

À chaque situation administrative correspond une couverture sociale.  
Attention aux fausses ressemblances de situation entre collègues.

### MGEN INTERNATIONAL

Dans votre cotisation MGEN, si vous êtes gérés par la SEM, vous bénéficiez du dispositif MGEN International qui vous facilite la prise en charge de vos frais médicaux à l'Étranger :

- soins externes, hospitaliers, Assistance, évacuation sanitaire, rapatriement – quel que soit le pays de résidence.

### COMMENT CONTACTER LA SEM

#### Adresse postale

Sécurité sociale - MGEN SEM  
Centre 501 - 75A  
F 72047 Le Mans Cédex 2

#### Adresse géographique

MGEN SEM  
88 rue Albert Einstein  
Zone Industrielle Nord  
72047 Le Mans Cédex 2

#### Accueil téléphonique

Du lundi au vendredi de 8 h 00 à 18 h 00 sans interruption : 02 43 39 15 50

E-mail : [sem.e@mgen.fr](mailto:sem.e@mgen.fr)

Site Internet MGEN : [www.mgen.fr](http://www.mgen.fr)

Visitez notre rubrique "La section extra métropolitaine"

### La MGEN reste à votre écoute

N.B. : Votre rattachement à la SEM se fait à compter du jour de votre affectation à l'Étranger, même si vous partez quelques semaines avant.

## L'examen des candidatures

Diverses commissions paritaires 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

# Calculer

## L'A.E.F.E (postes d'expatriés)

### ATTENTION

Le barème (B) utilisé pour la campagne du recrutement 2003 à l'AEFE a une nouvelle fois été modifié.

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

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)

### Nouvelle grille 2003

Ech.	Inst.	P.E	PEGC
01	00	00	20
02	00	00	20
03	00	00	20
04	00	00	19
05	3	3	17
06	7	7	14
07	10	12	12
08	12	14	10
09	14	14	07
10	12	10	05
11	12	7	03
Hors Classe	-	5	03

*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

Limite d'âge au 31/08 de l'année du recrutement :

- 49 ans pour les instits (retraite à 55 ans)
- 54 ans pour les PE (retraite à 60 ans)

Nécessité de 3 ans dans la fonction en qualité de titulaire au 31/08 de l'année de recrutement (sauf pour les ex Coopérants du Service National).

### 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.

**La complexité des fonctions de direction à l'étranger.** Recrutement de personnels (résidents et locaux), fonctionnement avec des 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.

**Compétences linguistiques.** Des tests de langue auront lieu systématiquement lorsqu'il sera précisé dans le profil "mention indispensable".

# son barème

## la SEFFECSA

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

**N** = dernière note professionnelle multipliée par 2 (pédagogique pour le 1er degré, pédagogique et administrative pour les PEGC).

**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 3 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.

Pour les P.E.G.C, le barème est sensiblement le même : **B = 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

Pour le premier degré, l'ordre de priorité est le suivant :

A - Nationalité andorrane

B - Le barème :

Rapprochement de conjoints :

10 points pour le 1er enfant à charge, 20 points pour le second, 40 pour chacun des suivants.

+ 2 points par année complète de service (y compris à temps partiel), chaque mois en excédent vaut 1/6ème de point.

+ 1 point par mois de séparation effective (limite : 9 points)

+ Ancienneté générale de service : 1 point par an, et 1/12ème par mois.

A égalité de barème, on prend en considération l'âge, puis le nombre d'enfants.

# Barèmes

## Ecoles Européennes

Les critères «d'excellence» prédominent dans le choix des candidats (rapport et note pédagogique). Diplôme ou expérience de FLE exigés ainsi que la maîtrise d'une langue étrangère (anglais, allemand).

Le SNUipp continue d'intervenir pour obtenir un véritable barème. Des progrès ont été fait en ce sens cette année.

## 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.

Pour les instituteurs et P.E détachés auprès d'un Etat étranger, une circulaire du 23 février 1977 prévoit une priorité de réaffectation : si le poste occupé par l'instituteur (ou P.E) avant son détachement à l'étranger est vacant ou s'il existe un poste vacant dans la localité, priorité lui est donnée pour être réaffecté sur son précédent poste ou sur tout poste vacant de la localité, à condition qu'il soit candidat. S'il n'est pas candidat ou si le poste n'est plus vacant, il participe normalement au mouvement.

Dans certains départements, les délégués du personnel ont obtenu que les règles de CAPD élargissent l'application de ce texte à tous les personnels de retour de l'étranger ou d'un TOM.

- Attention : 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 à l'étranger, vous devez demander votre réintégration à votre I.A.

## Mission laïque française

Pour les instituteurs et professeurs des écoles, il se calcule comme suit :

$$B = E + 2NP (+\text{coor.})$$

Pour les PEGC, il se calcule comme suit :

$$B = E + NP + NA (+\text{coor.})$$

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

Échelon	Instit et PE	Pegc
1	00	00
2	00	00
3	18	18
4	24	24
5	24	24
6	24	24
7	17	19
8	17	19
9	14	10
10	14	10
11	12	05

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)

Attention : = la note est arrondie (après correction) en fonction de la fraction décimale : elle est arrondie à l'unité inférieure si la fraction décimale est comprise entre 0,1 et 0,5. Elle est arrondie à l'unité supérieure si la décimale est supérieure à 0,5.

### Commentaire

Il faut relativiser ce barème, car la «commission» propose plusieurs candidatures et

c'est l'entreprise 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 avaient largement brocardés. Ils ont été revus et simplifiés l'an passé. Cependant, nous attirons votre attention sur les spécificités d'une école d'entreprise (effectifs réduits, niveaux multiples, horaires multiples et supérieurs à ceux de métropole, bivalence voire polyvalence souvent souhaitée, communauté scolaire exigeante, activités périscolaires, 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.

## Coopération, MAE

Toujours pas de commission paritaire, ni transparence des recrutements : pas de barème, pas de contrôle !

# Le SNUipp

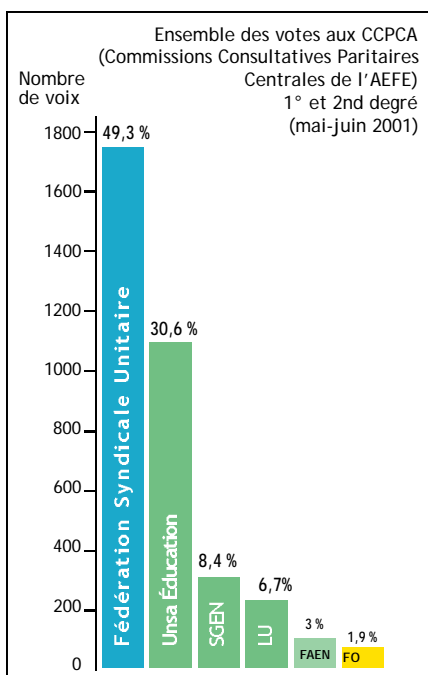
Toute l'actualité,  
mise à jour deux fois par semaine.  
Les dépêches, les dossiers du SNUipp,  
les guides et mémentos, les adresses,...  
Pour écrire au SNUipp :  
[www.snuipp.fr](http://www.snuipp.fr)

## Le monde sur internet !

Le secteur «Hors-de-France» du SNUipp est présent sur le site du syndicat national : édition électronique de notre brochure «Partir...», actualité syndicale à destination des établissements à l'étranger, coordonnées de nos correspondants outre-mer et à l'étranger, conseils pour remplir les dossiers de candidature...

Les internautes pourront aussi nous envoyer directement du courrier électronique en nous contactant à l'adresse : [hdf@snuipp.fr](mailto:hdf@snuipp.fr)

## Le SNUipp, la FSU



### 2001 : résultats des élections à l'étranger

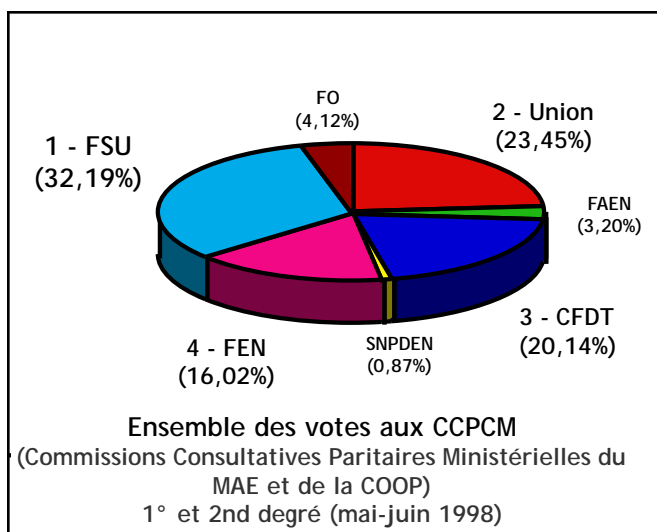
1 - Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger (AEFE)

Depuis décembre 96, le SNUipp est le premier syndicat dans l'enseignement primaire, et la FSU est la première fédération des fonctionnaires de l'Etat. La FSU est majoritaire à l'étranger aussi.

2 - Ministère des Affaires Etrangères (MAE) et Ministère de la Coopération

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



# Témoins

## 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 (vrais ou faux) c'est souvent l'aspect découverte d'un pays, le désir de vivre sous d'autres cieux qui l'emporte comme pour Sylvie des Seychelles.

Pour d'autres c'est aussi suivre leur conjoint souvent originaire d'un autre pays découvrir une autre culture, un autre mode de vie,

d'autres élèves comme pour Christine du Maroc et Christine de Maurice. Pour François de Madagascar, c'est aussi remettre en cause ses pratiques professionnelles, car il trouve que souvent à l'étranger les exigences pédagogiques sont plus fortes qu'en France : 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 vivent bien, il n'en est pas de même pour les résidents qui malgré les améliorations récentes de leur statut éprouvent encore souvent beaucoup de difficultés pour joindre les deux bouts et surtout pour maintenir un lien avec les France, pour eux et leurs enfants, en rentrant en métropole régulièrement.

Tous nos collègues (Maurice, Mexique, Tunisie...) soulignent la surprise et souvent les désillusions des "faux résidents" qui doivent s'installer avec 3 mois de contrat local à rémunération plus faible (voire très faible !) qu'en France. Tous mettent en garde contre

les conditions qui peuvent être faites aux titulaires comme aux contrats locaux : salaire, frais de scolarité, fiscalité et taxes sur les véhicules, précarité et... autoritarisme de l'administration.

Comme le soulignent Bernadette et François de Madagascar, les problèmes d'installation sont réels : papiers, logement, isolement, manque de confort (eau, électricité, téléphone, soins médicaux...) : il faut être capable de s'adapter très rapidement. François signale qu'il n'est pas rentré en France depuis 8 ans et que si on choisit de partir ce n'est pas pour devenir riche !

*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, il sont souvent le fruit d'initiatives personnelles d'enseignants.

Il y a, aujourd'hui, plus d'actions de formation et d'échanges vers les établissements homologués comme à Tananarive.

## Quid de l'enseignement français à l'étranger ?

Les viviers de résidents sont quasiment épuisés partout et le recrutement des « faux résidents » est devenu la règle. La situation est paradoxale : les expatriés (bien rares aujourd'hui) qui étaient les personnels mobiles du système sont maintenant les garants d'une continuité de certains apprentissages (langues, informatique) et de la stabilité (ils font en général 6 ans) alors qu'une nouvelle

catégorie de résidents, très mobiles, risquent par là-même de déstabiliser les équipes en constant renouvellement.

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).

Pour Patrick du Maroc, l'aide aux enfants en difficulté reste largement insuffisante dans les

établissements du réseau, qui ne compte quasiment aucun poste d'enseignant spécialisé.

Pour Stéphane d'Arabie Saoudite, la question de la direction d'école et du rôle du chef d'établissement revêtent une grande importance à l'étranger.

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

## 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 est souvent difficile en raison des spécificités locales. Seules les actions unitaires et massives peuvent apporter des réponses comme les nombreuses 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. L'immensité de la tâche et sa très grande complexité peuvent effrayer... comme le dit François : le combat syndical est un long combat !



## Quelles améliorations souhaitables pour les personnels ?

Tout d'abord, il semble important pour tout le monde que les enseignants aient à l'étranger les mêmes droits qu'en France : IRL, temps partiel, ... La récente réforme du statut des personnels s'est traduite par une amélioration sensible de la situation des résidents dans de nombreux pays notamment par l'attribution de l'avantage familial mais cette réforme a été financé par la suppression quasi systématique de tous les postes d'adjoints expatriés !

Pour Bernadette et François de Madagascar, il faut harmoniser les grilles de salaires, les contrats et les droits des contrats locaux : pas deux établissements avec les même grilles de salaires, pas de retraite ni de sécurité sociale

décente.... Pour cela, il faut une commission nationale des contrats locaux.

Pour Christine de Maurice, il faut que les fameuses dix recommandations pour les contrats locaux soient enfin appliquées !

Pour les résidents, le niveau de l'ISVL est souvent jugé insuffisant et son rythme d'évolution inadapté. Ils rappellent notre revendication de 15% minimum de la prime servie aux expatriés.

Pour tous (Christine et Christine, Pilar du Mexique, Jocelyne du Sénégal, Sylvie des Seychelles...) le coût du billet d'avion pour maintenir le lien avec la France devient un réel problème et il faut obtenir des avancées sur ce point précis.

sont très importants. Plus de 50% des enseignants du 1er degré sont des contrats locaux et dans certains pays à faible niveau de vie, certaines situations sont scandaleuses !

Les disparités ente les établissements posent aussi de graves questions : entre les établissements 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 massivement ?

# Utile

## Les promotions

La CAPN qui examine les promotions des instituteurs et professeurs des écoles détachés hors de France (étranger et TOM) se tient généralement au mois de mars ou avril.

Les propositions d'avancement sont faites par les services culturels de chaque pays, après consultation des CCPL parfois...

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.

Tout d'abord, avoir l'ancienneté d'échelon voulue, variable selon les échelons et la nature de la promotion (voir les tableaux 1 et 2 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 (pour les PEGC, voir tableau p 26). Certains enseignants du 1er degré (SEFFÉCSA, réseau culturel..) 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 la transformation de celle-ci en 12ème échelon accessible à tous et 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.

Il arrive ainsi que l'on se retrouve une nouvelle fois promuable alors qu'on n'a toujours pas perçu le rappel de la promotion précédente... 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

Depuis le 28 août 1998, la carrière des collègues expatriés est «gelée» pour la durée de leur contrat (généralement

## 1 - Avancement des instituteurs

échelon	avancement		indice	
	choix	mi-choix		anciennt.
11			514	
10	3 ans	4 ans	4a 6m	468
9	2a 6m	4 ans	4a 6m	440
8	2a 6m	3a 6m	4a 6m	419
7	2a 6m	3a 6m	4a 6m	398
6	1a 3m	1a 6m	2a 6m	389
5	1a 3m	1a 6m	1a 6m	382
4	1a 3m	1a 6m	1a 6m	372
3	1 an	1 an	1 an	365
2	9 m	9 m	9 m	356
1	9 m	9 m	9 m	339

## 2 - Avancement des P.E

échelon	avancement		indice	
	gd. choix	choix		anciennt.
11			657	
10	3 ans	4a 6m	5a 6m	611
9	3 ans	4 ans	5 ans	566
8	2a 6m	4 ans	4a 6m	530
7	2a 6m	3 ans	3a 6m	494
6	2a 6m	3 ans	3a 6m	466
5	2a 6m	3 ans	3a 6m	438
4	2 ans	2a 6m	2a 6m	415
3	1 an	1 an	1 an	394
2	9 m	9 m	9 m	375
1	3 m	3 m	3 m	347



# Utile PEGC

trois ans). Les collègues sont rémunérés à l'indice qu'ils détiennent au début du contrat. En cas de promotion en cours du contrat, celle-ci n'est pas financièrement répercutée. Leur situation est révisée à l'occasion du renouvellement du contrat. En revanche, les prélèvements sociaux sont effectués sur la base du nouvel indice. Le SNUipp et les autres syndicats de la FSU continuent de s'opposer à cette mesure.

## 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

Les collègues ayant enseigné à l'étranger (hors Europe) bénéficient d'une bonification sous forme d'annuités supplémentaires pour le calcul du montant de leur pension de retraite. 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 un total de 40 annuités.

Cette bonification est généralement égale au tiers des services effectués hors d'Europe, déduction faite des congés passés 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. Cette bonification est limitée à 8 années.

## 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 (secteur "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'Étranger édite des "dossiers-informations" très complets sur plus de 110 pays. 34 rue La Pérouse 75116 PARIS - Tél. : 01 43 17 60 79 - Fax : 01 43 17 63 61

(2) "Expatriés, non-résidents, missions à l'étranger : tout sur vos impôts" (Pierre BONNEVAL, Maxima, éditions Laurent du Mesnil, 1996, 165F) Accès sur internet, site du MAE : [www.diplomatie.gouv.fr](http://www.diplomatie.gouv.fr)

## 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 figurant sur le tableau ci-contre.

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 7ème échelon de la classe normale. Ils sont inscrits à un tableau d'avancement arrêté chaque année par le recteur après avis de la CAPA.

Le nombre des inscriptions au tableau d'avancement ne peut excéder de plus de 50 % le nombre des emplois budgétaires vacants.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement sauf en ce qui concerne les 5 % à la disposition du recteur.

Les PEGC promus sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qui était le leur dans la classe normale.

Ils conservent leur ancienneté dans l'échelon dans la limite de l'ancienneté exigée pour l'avancement à l'échelon supérieur de la hors classe lorsque l'augmentation de traitement dont ils bénéficient est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans la classe normale. Les PEGC au 11ème échelon conservent leur ancienneté dans la limite du temps nécessaire à un avancement d'échelon dans la hors classe.

Dans tous les cas de figures, entre le 7ème et le 10ème échelon, l'augmentation d'échelon dont les PEGC bénéficient en passant dans

# Utile

la hors classe est inférieure à celle que leur procure un avancement dans la classe normale. Ils conservent donc leur ancienneté d'échelon dans la limite de celle exigée pour un avancement à l'échelon supérieur de la hors classe.

Pour ce qui concerne les PEGC au 11ème échelon de la classe normale et promus au 5ème échelon de la hors classe, le texte précise qu'ils conserveront leur ancienneté d'échelon dans la limite des 3 ans nécessaires pour atteindre le 6ème échelon de la hors classe.

## Classe Exceptionnelle

Peuvent être promus à la Classe exceptionnelle, les PEGC ayant au moins atteint le 5ème échelon de la hors classe. Ils sont inscrits au tableau d'avancement arrêté chaque année par le recteur après avis de la CAPA. Le nombre d'inscriptions au tableau d'avancement ne peut excéder de plus de 50% le nombre des emplois budgétaires vacants.

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 PEGC promus sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice qui était le leur dans la hors classe. Ils conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur de la classe exceptionnelle lorsque l'augmentation de traitement dont ils bénéficient est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon à la hors classe.

Les PEGC au 6ème échelon de la hors classe conservent leur ancienneté dans la limite du temps nécessaire à un avancement dans la classe exceptionnelle.

## Avancement des P.E.G.C classe normale

échelon	avancement			indice
	gd choix	choix	ancien.	
11				539
10	2a 6m	3a 6m	4a 6m	510
9	2a 6m	3a 6m	4a 6m	481
8	2a 6m	3a 6m	4 ans	457
7	2a 6m	3 ans	3a 6m	433
6	2a 6m	3 ans	3a 6m	413
5	2a 6m	3 ans	3a 6m	392
4	2 ans	2a 6m	2a 6m	373
3	1 an	1a 6m	1a 6m	355
2	1 an	1a 6m	1a 6m	335
1	1 an	1 an	1 an	315

## Avancement des P.E.G.C hors classe

échelon	avancement	indice	Barème :
6	-	657	• note globale sur 20 • licence ou équiv. sur 10 • deug ou équiv. sur 5 • doctorat, DEA, DES, DESS, maîtrise sur 15
5	3 ans	611	• admissibilité agrég, Capes, Capet, Capeps, PLP2 sur 5
4	3 ans	538	• échelon jusqu'au 10e : 10pts/éch. • 11e éch : 30 pts
3	3 ans	509	• ancienneté dans le 11e éch : 5 pts par an.
2	3 ans	480	• bonif. établissements difficiles : de 0 à 10 pts
1	2 ans	456	

## Avancement des P.E.G.C classe exceptionnelle

échelon	avancement	indice	Barème :
5		782	• 30 points par échelon hors classe
4	4 ans	740	• 10 points par année d'ancienneté dans la hors classe
3	4 ans	694	
2	3 ans 6mois	663	
1	3 ans	611	

# 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 TOM (identiques à celles de France), sections locales quand les effectifs sont suffisamment importants, sous-section de la section "Etranger", correspondants locaux, ...

## la section "SNUipp - Etranger"

Une section "Etranger" est constituée au plan national. Elle a son siège à Paris. Elle regroupe tous les adhérents en poste à l'étranger.

Elle sert de relais des structures locales auprès des différents ministères à Paris, pour tout problème concernant les collègues : rémunérations, contrats, conditions de travail, nominations, ...

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 "Etranger".

Votre ancienne section pourra éventuellement continuer à vous envoyer sa presse départementale.

## (fenêtres sur cours) hors de France

Un bulletin spécial est édité par le secteur "Hors de France" et la section "Etranger" 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...

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

Les agents de l'Etat en poste à l'étranger doivent cependant respecter le droit local, le droit de réserve, la non-ingérence dans les affaires du pays d'accueil.



# Contrôle

## 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 3 sièges (sur 7), dans celle du Second Degré, la FSU en a 5 sur 7 (dont 1 pour le SNUipp).

## Mission Laïque Française

Une commission du même type que les commissions de recrutement de l'Agence existe. La FSU y est majoritaire et a renforcé son influence lors des dernières élections. 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.

## 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 TOM.

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

Depuis décembre 96, le SNUipp détient 5 sièges (sur 10) à la CAPN, et des centaines de représentants dans les CAPD et les CAPA.

### CCPCA et CCPM

Ce sont les Commissions Consultatives Paritaires Centrales de l'AEFE et Commissions Consultatives Paritaires Ministérielles communes au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération.

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

Elles sont également consul-

tées sur toute question d'ordre individuel pour les personnels en poste à l'étranger (notations, mutations, fins de mission, promotions internes,...)

Le SNUipp est représenté dans chacune des commissions concernant les personnels qu'il regroupe :

#### A.E.F.E:

2 sièges à la CCPCA "D" des PEGC, 2 sièges à la CCPCA "E" des instituteurs et PE,

#### MAE:

1 siège à la CCPM "4" des PEGC, 2 sièges à la CCPM "5" des instituteurs et PE.

La FSU arrive en tête tant à l'Agence qu'aux commissions ministérielles.

### C.C.P.L

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

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

Le SNUipp et la FSU y sont généralement représentés.

## 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 quelconque contrôle syndical pour le recrutement des coopérants comme des personnels des établissements culturels. Aujourd'hui, le SNUipp est représenté dans toutes les commissions de recrutement.

## 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 : .....

Niveau de scolarisation des enfants :

Ecole  Collège  Lycée

Adresse personnelle : .....

Pays : ..... Téléphone : .....

Fax : ..... e-mail: .....

Département ou Académie d'origine : .....

Fonction actuelle : .....

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 31.12.2002 :

|\_\_|\_| ans |\_\_|\_| mois |\_\_|\_| jours

### ELEMENTS POUR LE CALCUL DU BAREME :

Echelon au 31/12/2002 : |\_\_|\_|

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

### CRITERES ETUDIES

#### EN COMMISSIONS DE RECRUTEMENT

Age au 31.08.2003 : |\_\_|\_| Echelon au 31.12.2002 : |\_\_|\_|

Nombre d'années d'exercice en France : |\_\_|\_|

Durée totale des séjours hors de France : |\_\_|\_|

(y compris TOM et SEFFECOSA)

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

(quel que soit le temps passé hors de France, y compris TOM et Seffecosa)

Fiche de contrôle syndical à retourner

(uniquement après la saisie de vos vœux) à :

SNUipp - Section "Etranger"  
128 boulevard Blanqui  
F-75013 PARIS (FRANCE)

Vous êtes  
candidat(e)  
à un poste en

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

(merci de remplir  
une fiche par type  
de candidature)

### IMPORTANT

- Reproduire cette fiche en autant d'exemplaires que vous faites de demandes (AEFE, Alliance, Andorre, Coopération, Seffecosa, Ecoles Européennes, Mission Laïque, TOM...).

- 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 CSN - VSNA - VAT...

**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 (CAEI/CAPSAIS, CAEAA/CAFIMF...)

Pour l'A.I.S, 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'Étranger)**

- à Paris : 57 bd. des Invalides - 75700 Paris 07  
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.diplomatie.fr](http://www.aefe.diplomatie.fr)

### Alliance Française

101 bd. Raspail - 75270 Paris Cedex 06

Tél : 01 45 44 38 28

site: [www.alliancefr.org](http://www.alliancefr.org)

### C.I.E.P ( stages B.E.L.C)

1 av. Léon Journault - BP 75 -

92311 Sevres cedex

Tél : 01 45 07 60 87 fax : 01 45 07 60 55

site: [www.ciep.fr](http://www.ciep.fr)

### Mission Laïque Française

9 rue Humblot - 75015 Paris

Tél : 01 45 78 61 71

site: [www.mission-laique.com](http://www.mission-laique.com)

## le recrutement

### Andorre

MEN-DESCO-MDT, 110 rue de Grenelle,

75357 Paris Cedex 07

Tél : 01 - 55.55.38.52

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

(Service de l'enseignement des forces françaises et de l'élément civil stationnés en Allemagne)

26 Bd Victor - 00463 Armées

Tél : 01 45 52 50 51 Fax : 01 45 52 47 30

Secteur Postal 69-534 (00525 Armées).

### Echanges de postes

MEN-DAGIC, 110 rue de Grenelle,

75357 Paris Cedex 07

Tél : 01 55 55 23 62

### Ecoles Européennes

MEN-DPE 9, 34 rue de Chateaudun,

75436 Paris Cedex 09

Tél : 01 - 55 55 47 43 Fax : 01 55 55 41 34

### Postes à l'étranger

**instituteurs** : MEN - Direction des Personnels Enseignants - 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

### T.O.M

MEN - Bureau DPE-C5

34 rue de Chateaudun, 75436 Paris Cedex 09

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

## les ministères

### Ministère des Affaires Étrangères

21 bis rue La Pérouse - 75016 Paris

Tél : 01 43 17 66 99

site: [www.diplomatie.gouv.fr](http://www.diplomatie.gouv.fr)

**Etablissements culturels** : Direction des Ressources

Humaines 23 rue La Pérouse - 75775 Paris Cedex 16

Tél : 01 43 17 60 07

**Bureau des Voyages** : 23 rue La Pérouse - 75016 Paris

Tél : 01 43 17 64 98

**Accueil et information des Français à l'Étranger** : 30-34 rue La Pérouse - 75016 Paris

Tél : 01 43 17 60 79

**Coopération multilatérale** :

23 rue La Pérouse - 75016 Paris

Tél : 01 43 17 75 40

### Ministère de l'Outre-Mer

27 rue Oudinot - 75007 Paris

Tél : 01 53 69 20 00

site: [www.outre-mer.gouv.fr](http://www.outre-mer.gouv.fr)

### Ministère de l'Éducation Nationale

110 rue de Grenelle - 75007 Paris

Tél : 01 55 55 10 10

site: [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## sécurité sociale

### MGEN international

Section Extra-Métropolitaine (SEM)

88, rue Einstein

F 72047 Le Mans Cedex 2

Tél : 02 43 39 15 50 Fax : 02 43 39 15 58

site: [www.mgen.fr](http://www.mgen.fr)

### Centre Sécurité Sociale 501

72047 Le Mans Cedex 2

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

B.P 100

77950 Rubelle

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

site: [www.cfe.fr](http://www.cfe.fr)

## divers

### Autonome 100

7 rue Portalis 75008 Paris

Tél : 01 43 87 99 41

site: [www.fas-usu.com.fr](http://www.fas-usu.com.fr)

### Impôts

Centre des Impôts des Fonctionnaires et

agents de l'État en service Hors de France

9 rue d'Uzès 75094 Paris Cedex 02

Tél : 01 44 76 18 00