

SNUipp infos hors de France

n° 61. Septembre 2007- ISSN : 0183 - 0244



SNUipp

Partir *enseigner hors de France*

et dans les DOM - TOM

Rentrée 2008

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

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

Mesurer les possibilités réelles de départ

Depuis plusieurs années, le nombre de postes d'expatriés dans les établissements français à l'étranger a été considérablement réduit, particulièrement dans le premier degré. Il en est de même pour la coopération. De fait, ces postes d'expatriés concernent pour l'essentiel les enseignants spécialisés (CAFIPEMF) et les directeurs d'école (quelques postes d'adjoints peuvent également être proposés, notamment dans les pays les plus "difficiles").

En corollaire, il existe davantage de possibilités de départs sur des emplois de résidents, à recrutement local, ou sur des contrats locaux, situations bien moins avantageuses. La plus grande prudence s'impose donc à tous : soyez particulièrement vigilant(e) avant d'accepter une proposition : les conditions statutaires et de rémunérations sont en effet très contrastées.

Faciliter vos démarches

Grâce à l'expérience de ses militants à l'étranger, le SNUipp dispose de relais locaux dans de nombreux pays qui peuvent vous renseigner et vous venir en aide pour affiner votre projet.

C'est grâce à ce réseau qu'à l'étranger, comme en France, le SNUipp, organisation majoritaire des enseignants du premier degré, agit pour faire respecter les droits des personnels. Pour les recrutements, il informe largement et précisément tous les personnels.

Présent dans les instances paritaires



centrales et locales, il garantit la transparence et l'équité, même s'il reste encore des progrès à faire.

Présent dans de très nom-

breux pays, il agit pour le développement du Service Public et Laïque d'Éducation et l'amélioration de la situation des personnels.

Enseigner à l'étranger...

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

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

Le secteur "Hors de France" du SNUipp

Pilar STRUILLLOU - Gwenaëlle DENIS

Philippe SÉVERAC - Christophe LE BOLC'H - Christophe JOSEPH - 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 10

Le recrutement

procédures, postes, vœux...

PAGE 14

Calculer son barème

l'AEFE, la SEFFECOSA, Andorre, la MLF

PAGE 18

Le SNUipp, la FSU

Premier syndicat, première fédération

PAGE 21

A l'affiche Témoins

Des collègues à l'étranger

PAGE 22

U t i l e

Questions-réponses, droit syndical

PAGE 24

Contrôle syndical

PAGE 28

Adresses

Pour ne pas perdre le Nord, ni le Sud

PAGE 31

Contact secteur hors de France :

Tél : 00.33.1.44.08.69.57

Fax : 00.33.1.43.31.17.69

Mel : hdf@snuipp.fr

SNUipp infos

Spécial hors de France

Numéro 61 - Septembre 2007

Syndicat National des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC
128 bd. Blanqui - 75013 PARIS - Tel (33) 01-44-08-69-30

• Directeur de la publication : Michel SEVENIER
• Rédacteur en chef : Philippe SEVERAC

• Maquette : Bruno Kozole

• imprimé par nos soins

• prix du numéro : 0,80 euros • ISSN 0183 - 0244 • CPPAP 0404 S 05288

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

Dates limites à respecter

- **AEFE** : deux dates importantes: Saisie, **inscription sur le site internet de l'A.E.F.E: du 6 au 28 septembre 2007**
Date de retour des dossiers **par la voie hiérarchique** pour les collègues en poste en France **et à l'étranger** : **2 octobre 2007**
- **MAE** : voir le site du MEN (date limite première transparence) : **Fin septembre**
- **Ecoles Européennes** : note de service à paraître au BO (1er trim. 2008).
- **Andorre** : note de service publiée au BO en septembre
Date limite de demande d'un dossier : **décembre 2007**,
- **TOM**
BO début septembre 2007. Date limite: **autour du 10 octobre 2007**
- **MLF**: dossier à remplir exclusivement en ligne sur le site de la MLF **du 17 septembre 2007 au 11 janvier 2008**

Publication des postes:

- **AEFE** : **6 septembre 2007**
- **Ecoles Européennes** : **avril 2008**

Vœux

- **COOP/MAE** : date limite de réception des vœux : **Fin septembre 2007**
- **SEFFECOSA/Ec Européennes/Andorre** : date indiquée à la publication des postes
- **AEFE** : En même temps que les dossiers **par la voie hiérarchique avant le 2/10/07**

Entretiens (AEFE) directeurs et conseillers pédagogiques **entre le 18 et le 29 février 2008**

Commissions de recrutement

- **AEFE**
- 2nd degré : **24 et 25 mars 2008**
- instituteurs, P.E : **17 et 18 mars 2008**
- **SEFFECOSA / Andorre / Ecoles Européennes** : **entre avril et juin 2008**
- **TOM: CAPN: décembre 2007** (Nlle Calédonie, Wallis et Futuna) **et avril-mai 2008** (Polynésie et Mayotte)

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 habituelle 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 en septembre - octobre).

La participation s'effectue par internet sur le portail i-prof (avec son NUMEN et un code fournis par l'Inspection Académique)

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.



le PACS pour les T.O.M.

Le PACS est maintenant reconnu au même titre que le mariage pour le départ en T.O.M.

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, CAPA-SH ou du diplôme de psychologue scolaire).

Les informations relatives au recrutement se trouvent dans la note de service publiée au BOEN de début septembre. Cette note ne concerne pas les enseignants du premier degré candidats à un poste à St Pierre et Miquelon

Pour le premier degré, un seul dossier est à constituer pour tous les TOM et à remettre au supérieur hiérarchique aux alentours du **10 octobre**.

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, **sauf pour la Polynésie Française qui recrute directement**.

Les dossiers sont :

- à télécharger sur internet, sur le site SIAT :

< www.education.gouv.fr > , rubrique "personnels: concours, carrières" puis "enseignants" - à imprimer.

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, CAFIMF, CAEI, CAPSAIS, CAPA-SH...) ;

- 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, font passer leur candidature après celles de tous les autres collègues.

Classement des dossiers

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

A la rentrée 2007, ont été recrutés:

à Wallis et Futuna: 1 poste de conseiller pédagogique

en Nouvelle Calédonie: 1 poste option A, 1 poste option D, 2 postes option F, 1 directeur de SEGPA.

à Mayotte: 1 poste option A, 1 poste option B (pas de candidat), 9 postes option D, 1 poste option E, 1 poste option G, 20 postes de maîtres-formateurs.

A titre d'information, la province sud de Nelle Calédonie recrutait parfois directement des enseignants non spécialisés et spécialisés. S'adresser au Vice Rectorat (adresse page 13)

Polynésie Française

Dorénavant, c'est le territoire de Polynésie Française qui effectue directement le choix des enseignants spécialisés qu'il souhaite voir mis à sa disposition. Les dossiers des candidats sont à télécharger sur le site du ministère (comme les autres TOM), à retourner au supérieur hiérarchique **avant mi-octobre**. Il sera envoyé ensuite à Tahiti. Les candidats retenus seront informés **au cours du printemps 2008**.

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 et 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. et consultable sur le site internet de l'AEFE. 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, ...).

ATTENTION

Les postes ne sont plus publiés au BOEN, mais seront sur le

site de l'AEFE (voir encadré ci-contre), et celui du ministère. Cette liste ne comporte que les postes budgétaires vacants, c'est-à-dire, postes d'expatriés dont le nombre diminue considérablement au point de ne proposer, maintenant, quasiment 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).

Le Ministère de l'Éducation Nationale s'est retiré d'une partie des procédures de recrutement, et a laissé l'AEFE seul maître d'oeuvre. Cela induit de nouvelles procédures.

- **Les dossiers sont à remplir et déposer, plus rapidement cette année** (voir page 14). L'inscription informatique ne peut se faire que sur le site de l'AEFE. **Avant le 2 octobre 2007.**

- Les candidatures sont examinées par les Commissions Consultatives Paritaires spéciales, différentes de la CAPN, en **mars 2008.**

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 systématiquement écartés.

en bref

L'A.E.F.E

c'est :

- 252 établissements dans le monde entier (1).
- 160.000 élèves, tous niveaux confondus, dont :
 - 27.000 élèves en maternelle (16,6 %).
 - 61.000 élèves en élémentaire (37,5 %).
 - 47.000 élèves en collège (30 %)
 - 25.700 en lycée (16,2%).

Sur les 160.000 élèves, 44,5 % sont de nationalité française, 42,1 % sont des nationaux, 13,4 % sont des étrangers de pays tiers.

Au total, plus de 19.000 personnes travaillent pour l'AEFE, dont 12.200 enseignants du premier et second degré dont plus de 6400 contrats locaux (2).

Le budget annuel de l'Agence est de 420 millions d'euros.

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

(1) 74 établissements en gestion directe et 178 établissements "conventionnés", répartis dans 125 pays au monde.

(2) L'AEFE emploie hors recrutés locaux- 2360 instituteurs ou Professeurs des écoles, dont moins de 15 % sont expatriés

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.

Réseau culturel : quelle ambition ?

La dégradation du réseau culturel à l'étranger s'accélère : fermeture d'instituts ou d'annexes, suppression de postes (locaux et expatriés), augmentation de la précarité et personnels locaux scandaleusement sous-payés... Le rapport du député Yves DAUGE avait mis en évidence l'avenir incertain du réseau, le manque d'ambition, un pilotage par l'austérité, la réduction des moyens. Tout confirme malheureusement cette orientation des plus néfastes.

La FSU agit pour que les établissements culturels à l'étranger reçoivent de l'Etat les moyens d'assurer leurs missions de service public.



la coopération peau de chagrin

L'intégration de la coopération au sein du Ministère des Affaires Étrangères n'a guère amélioré la politique de coopération, soumises aux plus grandes restrictions budgétaires.

L'aide au développement est en régression, son éclatement entre différents acteurs n'a guère été remis en cause.

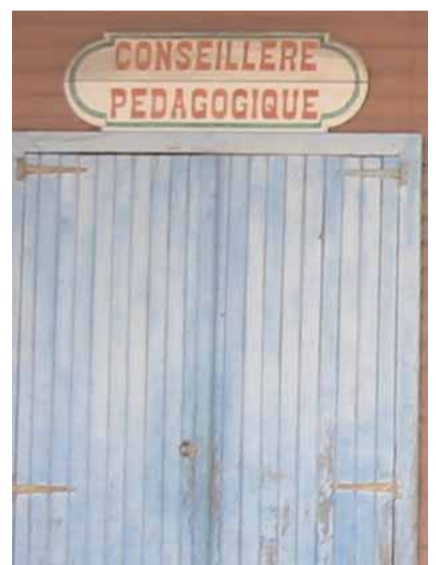
Renonçant petit à petit à ce qui faisait sa spécificité, la présence sur le terrain et l'action d'un nombre conséquent d'assistants techniques (coopérants), la coopération française réduit considérablement ses moyens d'intervention, au profit de missions ponctuelles dites "d'expertises", sur le mode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

Ainsi, le ministère a-t-il décidé de transférer l'essentiel des moyens et missions à un groupement d'intérêt public, **France Coopération Internationale (FCI)**, qui gère le recrutement, la rémunération, les missions de la plupart des personnels rebaptisés ETI (experts techniques internationaux). Les contrats proposés sont de droit privé, et les garanties offertes assez éloignées du service public. Le statut des personnels Assistants Techniques (A.T) restant sous l'égide du ministère est désormais aligné sur celui

des autres agents du MAE, selon le décret du 28 mars 1967 (D 67-290).

Peu de postes sont proposés pour les enseignants du premier degré. Au nom du remplacement de la coopération dite de substitution, les enseignants des écoles franco-sénégalaises et franco-gabonaises seront remplacés par des enseignants locaux, à très brève échéance.

Les services culturels du Sénégal recrutent également des assistants techniques "résidents" dans ces écoles, ayant un statut de recrutés sur place (et coûtant moins cher, évidemment...!).



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

D'après ses statuts, la MLF 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 (au Liban, en Ethiopie, en Espagne, ou en Italie où l'établissement de Florence vient d'être déconventionné par l'AEFE...), s'est greffé un réseau d'écoles d'enseignement bilingue (Etats-Unis notamment) ainsi que le réseau des écoles d'entreprise.

Un réseau d'établissements autofinancés a également vu le jour au Maroc, sous l'appellation OSUI (Office Scolaire Universitaire International).

La mise en œuvre des valeurs affichées pose cependant problème à plus d'un titre, quand la culture d'entreprise privée prend le dessus.

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 bénéficient d'un statut d'expatrié (qui n'a cependant rien à voir avec celui d'expatrié à l'AEFE). 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 direct (moins avantageux qu'à l'Agence, notamment dans le domaine de la protection sociale). Au traitement indiciaire s'ajoutent parfois une indemnité annuelle (variable suivant les pays) 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. Une prime spécifique annuelle de 5067 € (2006-2007) est versée aux collègues en 3 fois (fin sept, fin janv et fin avril) et une prime de "voyage" de 550 €/an.

La MLF s'est toujours accordé une grande souplesse dans la gestion des personnels : les contrats y étaient annuels (mais prorogables). Un progrès notable à compter de la rentrée 2007 : les contrats des nouveaux recrutés passent désormais à 3 ans mais uniquement dans les établissements directement gérés par la MLF et à l'OSUI.

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.

Le SNUipp dénonce également les licenciements abusifs dans certains établissements (manquements à la parole donnée à Las Palmas par exemple).



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 effectuée 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.

ATTENTION!

Certains établissements, en Amérique du Nord (USA) ou ailleurs (Egypte), bien que présentés comme établissements MLF (y compris sur le site internet de celle-ci) n'ont passé avec elle qu'une convention (de recrutement pour l'essentiel). Certains ont des pratiques de gestion des personnels tout à fait scandaleuses (pour ne pas dire plus).

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

Ecoles Européennes

Ces écoles sont implantées dans les pays suivants : Belgique (Bruxelles, 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 spécifique.

Les postes sont ouverts aux 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 : diplômes et expériences en FLE, connaissance d'une langue européenne, rapport d'inspection (parfois le CAPSAIS est demandé).

Le recrutement, très sélectif, requiert une solide expérience professionnelle. Pour la rentrée 2007 seuls 10 postes ont été pourvus.

En europe

Quelques postes en Allemagne

Le S.E.F.F.E.C.S.A. (Service de l'enseignement des forces françaises et de l'élément civil en Allemagne !) scolarise les enfants français de la brigade franco-allemande.

Ce dispositif scolaire comporte un 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 pédago-

gique, 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, mais fonctionne comme en France (contingentement). Les enseignants sont logés et bénéficient de certains avantages : salaire augmenté de 18%, accès aux économats militaires...

13 collègues recrutés en 2007 (2 directeurs et 11 adjoints). 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. À la rentrée 2007, 10 postes étaient à pourvoir après le mouvement interne. Les collègues de nationalité andorranne 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 la Directrice
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^e 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 (CODOFIL)

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 paraissent habituellement dans un BO début novembre. Les conditions de candidature ne devraient pas changer :

- titulaire ayant au moins trois années d'exercice.
- bonne connaissance écrite et orale de la langue anglaise.
- priorité aux candidats possédant une expérience d'enseignement des langues étrangères à l'école primaire (ou assitanat, échanges linguistiques...).

Les collègues recrutés sont détachés auprès du Ministère des affaires étrangères et mis à disposition de la Louisiane. La durée du détachement est d'un an, renouvelable 3 fois. Le voyage aller-retour est pris en charge, mais pas pour les conjoints ou les autres enseignants recrutés hors contingents

(recrutés locaux,...), et la rémunération est assurée par la Louisiane.

Attention : les rémunérations et les règles américaines, très restrictives en matière de visa de travail (à la charge des collègues) 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 32 000 \$ les deux premières années, exemptée d'impôts, puis à 33.000 \$ la troisième (mais imposable). Il est à prévoir une somme d'environ 6000 € pour une installation dans de bonnes conditions (logement, voiture, assurance, permis de conduire, cotisations diverses).

Date limite de candidature :
décembre ou janvier

Renseignements : CIEP:
www.ciep.fr/codofil ou
www.codofil.org

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.

. 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.

EUROPE

les échanges franco-allemands et avec certains autres pays, le programme Socrates

Les échanges européens ne concernent que certains pays : Espagne, Allemagne, ...

Un B.O spécial, en novembre généralement, publie le programme de ces échanges (et des actions de formation à l'étranger). Le dossier est téléchargeable sur le site du ministère, et les demandes sont à faire avant fin janvier. Mais, l'examen des candidatures s'effectue au niveau départemental, sous le contrôle des C.A.P.D.

Contactez votre section départementale du SNUipp. 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.

Pour les échanges franco-allemands, vous pouvez consulter utilement le site de l'OFAJ : www.ofaj.org

Le programme **SOCRATES** 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-leonardo.fr



Conditions

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.

Depuis le 1er septembre 2002, les personnels expatriés et résidents de l'AEFE sont régis par le décret 2002-22 du 4 janvier 2002 .

Depuis le 1er septembre 2003, les établissements des Etats-Unis ont été déconventionnés. Ils n'ont plus de personnels résidents . D'autres établissements ont également été déconventionnés ces trois dernières années : ceux de Las Palmas, de Saragosse, d'Alexandrie et, dernièrement, celui de Florence.

Attention !

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.

Mais les prélèvements sociaux sont calculés sur la base du nouvel échelon.

Une promotion (ou une intégration) se traduit donc par une baisse de la rémunération des expatriés.

I'AEFE

Agence pour l'enseignement français à l'étranger

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 Paritaire Centrale.

Adjoints ou PEGC: la durée du contrat est limitée : 3 ans renouvelables une fois dans le même pays (2 ans renouvelables une fois dans certains cas).

Directeurs d'école et conseillers pédagogiques, personnels de direction et d'encadrement : la durée de séjour est désormais de 3 ans, prolongeables par reconduction expresse de l'AEFE pour deux périodes d'un an. Le SNUipp s'est opposé à cette mesure.

La durée maximum de d'expatriation est de 9 années consécutives (on peut repartir après un séjour de 3 ans en France)

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.

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 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 renouvelable, sans limite, par tacite reconduction.

Un résident ne peut postuler pour un poste d'expatrié dans le même pays. La situation financière est moins

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

Majorations familiales

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

Changement de résidence

Les frais de changement de résidence sont réservés aux expatriés. Ils sont pris en charge (décret 86-416 du 12/03/86) par l'AEFE, selon des modalités diverses qui concernent les voyages aller-retour, pour le collègue et sa famille, enfant(s) et conjoint (marié). Les frais de bagages sont couverts par une indemnité forfaitaire versée en 2 temps : 80% versés dans un délai de plusieurs semaines après signature du contrat. Le solde doit être demandé par la voie hiérarchique au bureau des voyages dans un délai de 6 mois après l'arrivée. L'indemnité est calculée sur la base de 500 kg pour l'enseignant, 300 kg pour son conjoint et 200 kg pour chaque enfant.

avantageuse que pour les expatriés, mais ils bénéficient de la position de détachement.

Salaires.

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" (ISVL) à la place de l'indemnité de résidence et de l'ancienne prime de cherté de vie. Cette indemnité, fixée par arrêté interministériel, varie selon le pays et est réactualisée tous les 3 mois. 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 est 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 (depuis la rentrée 2004, la CCPL doit être 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 certains 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...

Indemnités péri-éducatives

Les personnels titulaires peuvent percevoir une indemnité péri-éducative pour certaines activités, et notamment les classes de découvertes (A du 12.02.04).

Le SNUipp intervient régulièrement pour que cette indemnité soit versée comme il se doit, et revendique l'élargissement de son bénéfice aux collègues en contrat local.

affaires étrangères, coopération

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

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.** Sa détermination est très opaque, des fonctions équivalentes dans deux pays différents ne sont pas forcément classées dans le même groupe. Elle est comparable à l'indemnité d'expatriation de l'AEFE.
- **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

Mêmes modalités que pour l'A.E.F.E. (décret 86-416 du 12/03/86)

Cas particulier

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

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, on est détaché directement auprès de l'établissement).

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

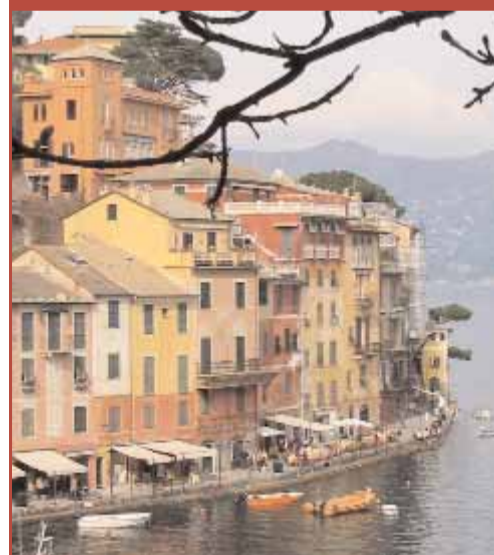
Dans cette position, le fonctionnaire conserve dans son corps d'origine ses droits à l'avancement et à la retraite, ce qui implique qu'il supporte la retenue légale pour pension civile, sauf pour les détachements "directs".

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 avancement et à la retraite pour la durée de la disponibilité.

ATTENTION:
ces deux situations sont précaires et révocables à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'organisme d'accueil.



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 a été supprimée en 2001. Elle est actuellement remplacée pour la Guyane et les îles de St Martin et St Barthélémy de la Guadeloupe par une indem-

nité particulière de sujétion et d'installation (**décret 01-1226 du 20.12.01**)... jusqu'en 2007 (on ne connaît pas encore les intentions pour la suite). 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 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 971, BP 91, 97005 POINTE-À-PITRE, Messagerie CEDEX

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

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

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

Guyane (973) : SNUipp - Mont Lucas - bâtiment G - n° C3797 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 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 : les personnels recrutés en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna sont affectés pour la rentrée scolaire locale, au début du mois de mars.

Salaire, 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 (D 96-1028 du 27/11/96 modifié par la loi 2001-616 du 13/07/01) varie actuellement de l'équivalent de 5 mois (Nouvelle-Calédonie et Polynésie) 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.

À Mayotte, le régime de rémunération est différent : traitement indiciaire brut, indemnité de résidence zone 2, supplément familial de traitement. (l'indemnité d'éloignement est égale à deux fois 11 mois et 15 jours de traitement indiciaire 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, et à condition d'avoir effectué **au moins 5 années de service** dans la précédente résidence administrative (décret **98-844** du 22.09.98). Pour **Mayotte**, cette condition n'est que de **deux ans**.

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,...



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.

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

Fax : 05 90 21 38 65

Martinique : Rectorat, Terreville 97279 Schoelcher cedex

Tél: 05 96 52 25 00

Fax: 05 96 52 25 09

Guyane : Inspection académique, B.P. 9281. 97306 Cayenne cedex.

Tél: 05 94 25 58 58

Fax: 05 94 30 05 80

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

Messagerie cedex 9

Tél: 02 62 48 10 10

Fax: 02 62 28 69 46

Mayotte : Vice - Rectorat

BP 76 - 97600 MAYOTTE

Tél : 02 69 61 10 24

Fax : 02 69 61 09 87

mel: vice-rectorat@ac-mayotte.fr

Saint-Pierre-et-Miquelon :

Service de l'Éducation Nationale,

B.P. 4239.

97500 Saint-Pierre et Miquelon.

Tél : 05 08 41 38 01

Fax : 05 08 41 26 04

mel: sgiaspm@cancom.net

Polynésie Française :

Vice-rectorat. B.P. 5665 -

98716 Pirae (Tahiti).

Tél : 00 689 50 57 50

Fax : 00 689 50 57 57 et 43 51 91

Nouvelle-Calédonie :

Vice-rectorat.

B.P. G 4 - 98848 Nouméa cedex.

Tél : 00 687 26 61 00

Fax : 00 687 27 30 48

Wallis et Futuna : Vice-rectorat.

B.P. 244 Mata-Utu.

98609 Wallis et Futuna.

Tél : 00 681 72 28 28.

Fax : 00 681 72 20 40

mel: vrwf@wallis.co.nc

Chaque académie dispose d'un site internet consultable sur

<www.education.fr>

Site internet du Ministère de l'Outremer:

<www.outre-mer.gouv.fr>

...et dans les TOM

Mayotte (976) : Loïc Lubin

Mel: loiclubin@yahoo.fr

Nouvelle-Calédonie (988) : B. PARENT et V. ROUSSELOT

37, rue Jean Ohlen 98800 NOUMÉA Mel: snuipnc@lagoon.nc

Polynésie Française (987) : Françoise HAUATA

Mel : fsupf@mail.pf

St Pierre et Miquelon : Stéphane LENORMAND

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

Fax : 05 08 41 78 57

Mel : steph.lenormand@cheznoo.net

Le Recrutement

Les procédures

A.E.F.E

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

La procédure sera en deux temps obligatoires:

1- sur le site internet AEFÉ: vous devez remplir un dossier d'inscription détaillé.

Attention, cela prendra du temps (et peut être assez long), ne vous y prenez pas au dernier moment.

Vous devez faire cette inscription **entre le 6 et le 28 septembre 2007 impérativement.**

Attention à bien valider l'inscription en fin de parcours.

2- vous devrez ensuite éditer le dossier papier, le signer et le remettre en deux exemplaires accompagné des documents justificatifs, à votre

supérieur hiérarchique, **avant le 2 octobre 2007**, pour qu'il y porte son avis avant de le transmettre à l'AEFE (voir ci-contre).

Parmi les documents à fournir: lettre de motivation, CV détaillé, dernier rapport d'inspection, notes pédagogiques et administrative (pour le second degré), dernier arrêté de promotion, attestations des compétences et diplômes mentionnés

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 ou en disponibilité à l'étranger : La démarche est identique.

Conseils

Publication des postes

Les postes seront mis en ligne sur le site internet du Ministère de l'Éducation Nationale et sur celui de l'AEFE, **le 6 septembre 2007. Ce sera la seule référence !**

Formulation des vœux

La procédure est la même pour tous où que l'on soit (en France, dans les TOM ou à l'étranger). Les vœux sont faits en même temps que le dossier. **Attention: après le 2 octobre, il sera trop tard. Il est important de ne pas attendre la dernière minute pour faire son dossier.**

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 site internet de l'AEFE, mais il n'est pas possible de les demander. Ils sont attribués en commission



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

précisions

par élargissement des vœux déjà formulés par les candidats en se référant, entre autre, à la rubrique «vœux géographiques» du dossier.

Nous conseillons à tous les **adjoints** désireux d'obtenir un poste de postuler même si aucun poste ne semble leur convenir au niveau du profil.

En effet, il n'est pas impossible que des postes se découvrent en dernière minute...

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.

Nouveaux résidents

Les sortants d'IUFM, issus du concours externe, ne peuvent plus obtenir de détachement, sauf s'ils suivent leur conjoint (ou partenaire PACS) ou s'ils étaient recrutés locaux dans le pays auparavant.

Sous ces mêmes réserves, un enseignant qui n'a pas 3 ans d'ancienneté en tant que titulaire, ne pourra obtenir de détachement.

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, cette situation doit évoluer rapidement.



Le recrutement des résidents

Depuis plusieurs années l'Agence (AEFE), a supprimé presque tous les postes d'adjoints expatriés dans le premier degré. Cette mesure était sensée financer les améliorations de la situation des résidents. Elle perdue aujourd'hui, sans raison financière. Le SNUipp s'est opposé à cette décision qui fait des enseignants, des fonctionnaires de seconde zone et particulièrement ceux des écoles maternelles et élémentaires, traités différemment de 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, en CCPLA**. 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 et/ou aux établissements, 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.

ATTENTION

Les CCPLA de recrutement des résidents se réunissent fin mars début avril (et le délai d'acceptation des postes est très court) !

Recrutements AEFE 2007 statistiques

Postes de directeurs

Allemagne Francfort	29,5
Allemagne Hambourg	21,4
Brésil Sao Paulo	29
Cameroun Douala	33,5
Canada Montréal	29,8
Chili Concepcion	29
Chili Osorno	30,3
Chili Santiago	33,6
Chine Pékin	29
Chine Shanghai	29,5
Congo Pointe Noire	22
Congo Kinshasa	28,6
Espagne Alicante	29
Espagne Madrid	21,6
Espagne Barcelone Lesseps	29
Espagne Madrid Molière	31
Espagne Madrid St-Exupéry	33
El Salvador San Salvador	29,5
Etats-Unis Washington	32,6
Ghana Accra	29,5
Guinée Equatoriale Malabo	29,9
Indonésie Jakarta	33
Irlande Dublin	32,8
Italie Milan	20,8
Italie Rome	32
Kenya Nairobi	33
Koweït Koweït City	21,3
Liban Beyrouth	29
Mali Bamako	32
Madagascar Antsirabe	22,6
Maroc Agadir	28
Maroc Casablanca	26,8
Maroc Fès	32,6
Maroc Kénitra	30,8
Maroc Marrakech	33
Maroc Rabat	25
Maurice Mapou	33,5
Mexique Mexico	27,3

Directeurs (suite)

Mozambique Maputo	26,6
Nicaragua Managua	34
Oman Mascate	33,5
Ouganda Kampala	29
Pakistan Islamabad	32,6
Qatar Doha	33,7
Royaume-Uni Londres	25,6
Royaume-Uni Londres	22,5
Suède Stockholm	31,6
Slovaquie Bratislava	25,1
Tanzanie Dar Es Salam	33,5
Tunisie Tunis Maie Curie	31,6
Tunisie Tunis R. Desnos	26
Zambie Lusaka	8,8
Zimbabwe	33

Postes Adjoints

Nigéria Lagos	
Nigéria Lagos	

Postes Cafipemf

Argentine Buenos Aires	30,9
Bénin Cotonou	33
Djibouti	33,5
Japon Tokyo	29
Lybie Tripoli	33
Madagascar Tananarive	30,2
Mauritanie Nouakchott	33,5
Sénégal Dakar	33
Singapour	33
Thaïlande Bangkok	29
Tunisie Tunis	27

Origine des collègues

	AEFE	MEN	Total
directeurs	22	34	56
cons péda	2	11	13
adjoints	1	1	2
total	25	46	71

Âge des collègues recrutés

Age	Directeurs					Cons ped			Adjoints	
	07	06	05	04	03	07	06	05	07	06
< 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-35	5	1	1	2	1	0	0	0	1	2
36-40	7	3	2	4	6	1	3	1	0	4
41-45	11	20	14	28	8	5	7	4	1	7
46-50	13	17	17	18	14	6	4	8	0	8
> 50	20	5	13	8	6	1	2	3	0	4
total	56	46	47	60	35	13	16	16	2	25

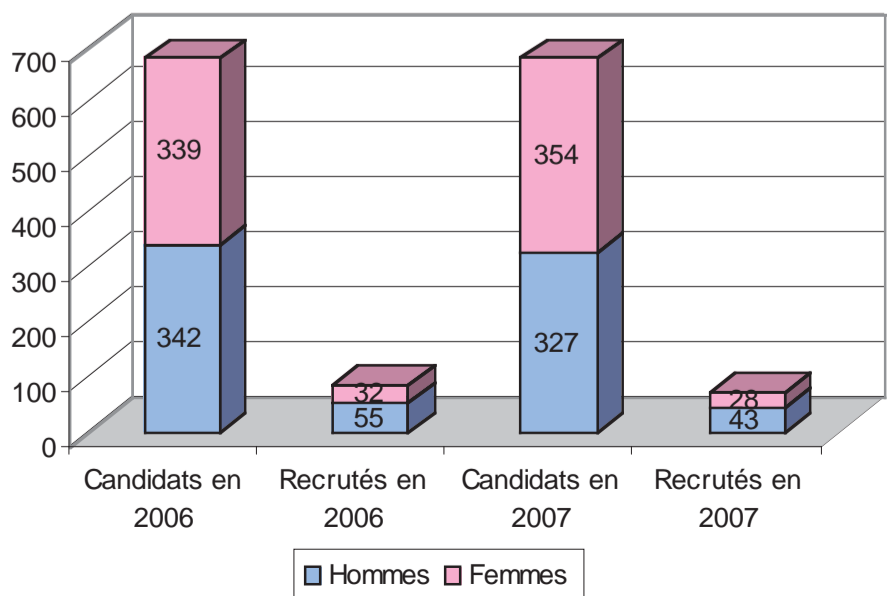
*1,54 fois plus d'hommes
que de femmes sur l'en-
semble, mais 2 fois plus
sur les postes de direc-
tion ou conseillers
pédagogiques !
un recrutement à l'image
de la profession ?*



43

28

Candidats et recrutés en 2006 et 2007





L'engagement mutuel

www.mgen.fr

@ccédez à toutes les informations

Vous exercez à l'étranger ou dans un Territoire d'Outre-Mer ?

Contact

La Section Extra-Métropolitaine

● A chaque situation administrative correspond une couverture sociale

Vous cotisez à la sécurité sociale française ;

OU Vous cotisez à une caisse locale de sécurité sociale ;

OU Vous cotisez à la Caisse des Français de l'Étranger

‣ la MGEN intervient à titre complémentaire

‣ la cotisation mutualiste est calculée au taux de 3% sur votre traitement brut, toutes indemnités comprises

Guichet unique: la MGEN

● Vous êtes géré par nos services au titre de la Sécurité Sociale et de la MGEN

OU Vous cotisez à la Caisse des Français de l'Étranger et vous cotisez à la MGEN

Partenariat Caisse des Français de l'Étranger / MGEN

Vous bénéficiez d'un guichet unique *pour vos remboursements*, c'est à dire:

‣ un interlocuteur, un décompte, un règlement groupé des prestations Sécurité Sociale & MGEN

‣ l'accès au service mutualiste **MGEN INTERNATIONAL**: service d'assistance & dispense d'avance des frais pour les hospitalisations à l'étranger dans les établissements labellisés par IMA.

MGEN International

Votre service mutualiste

● 24 h/24 - 7 j/7

Avec votre cotisation mutualiste, vous bénéficiez de la prise en charge de vos frais médicaux à l'étranger: soins externes, hospitaliers, assistance, rapatriement, quel que soit le pays de résidence, hors de France métropolitaine.

Coordonnées

Adresse postale
MGEN - SEM
72047 LE MANS CEDEX 2

Adresse géographique
MGEN - SEM
88 rue Albert Einstein
72047 LE MANS CEDEX 2

☎ **02 43 39 15 50**

Choix 1 Vos conditions d'adhésion → @ sem.m@mgen.fr

Choix 2 Le suivi de votre dossier → @ sem.e@mgen.fr

Choix 3 Le remboursement de vos soins → @sem.n@mgen.fr

Fax: **02 43 39 15 58**

en bref

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

- 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)

Barème A.E.F.E.

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 :

- **52 ans** pour les instits (retraite à 55 ans)
- **57 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), et d'avoir un rapport d'inspection.

Avoir effectué 15 ans au plus à l'étranger (consécutifs ou non et quel que soit le type de contrat)

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 (locaux), fonctionnement avec les comités de gestion, gestion des budgets, positionnement au sein de l'équipe d'encadrement auprès d'un chef d'établissement (responsable de l'établissement), avec le service culturel, risque d'isolement (l'IEN a une zone de résidence étendue à plusieurs pays) ... tout cela nécessite que les candidats aient une expérience attestée de leurs fonctions de directeur. *La durée d'exercice comme directeur(rice) et la taille de l'école occupée sont des éléments que l'AEFE prend en compte pour "choisir" les candidats.*

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 pour tous : 1 point par an, et 1/12ème par mois.

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

Barème TOM

Premier degré

- 1 pt par année de stabilité dans son département (maxi 10 pts)

- AGS (1pt par an): ancienneté générale des services

- 2 pts par échelon (la hors classe PE est considérée comme un 12ème échelon)

- 5 pts pour renouvellement de demande (maxi 25 pts). A compter de la rentrée 2005.

- 500 pts pour rapprochement de conjoint

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

Tous les éléments du barème sont appréciés au 01/09/2007

Nous avons demandé en CAPN qu'une évaluation de ce barème soit effectuée et discutée.

Second degré

- Mayotte : barème mvt inter académique

- Wallis/Futuna et Nlle Calédonie :

- 7 pts/échelon

- Ancienneté dans le poste (10 pts/an)

- bonifications :

- 100 pts poste double

- 500 pts rapprocht de conjoint

- 49 pts pour hors classe

- 77 pts pour cl exceptionnelle

- Polynésie Française :

- échelon 1, 2 et 3 : 70 pts

- échelon 4 : 80 pts

- échelon 5, 10, 11 : 90 pts

- échelon 6 : 100 pts

- échelon 7 et HC : 110 pts

- échelon 8 : 120 pts

- échelon 9 : 130 pts

- poste double : + 10 pts

- raprcht conjt (marié ccubin avec enfant) :

+ 20 pts

- affectation îles éloignées : 30 pts

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.

L'administration résiste et les autres organisations syndicales n'y sont pas très attachées... il reste donc encore beaucoup à faire...

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.

- 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 :

$$B = E + 2,5NP (+cor.)$$

Pour les PEGC, il se calcule comme suit :

$$B = E + NP + 2NA (+cor.)$$

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

Échelon	Instit	PE	PE HC	PEGC
1	00	00	30	00
2	00	00	20	00
3	20	20	20	20
4	50	50	10	50
5	50	50	00	50
6	50	50	00	50
7	50	30	00	50
8	50	30	00	50
9	50	20	00	50
10	30	20	00	30
11	30	10	00	30

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)

Les points sont exprimés avec deux décimales.

Le barème est calculé sur 100

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 depuis 3 ans. Cependant, nous attirons votre attention sur les spécificités d'une école d'entreprise (effectifs réduits, niveaux multiples, horaires variables et supérieurs à ceux de métropole, bivalence voire polyvalence souvent souhaitée, communauté extra-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.

Conseil

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

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

Coopération, MAE

Des commissions paritaires examinent et débattent des candidatures, mais leurs avis ne sont pas toujours respectés. De plus, les commissions existantes ont été supprimées, une nouvelle doit être mise en place (cf p. 28)



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 consulter le site du SNUipp :
www.snuipp.fr

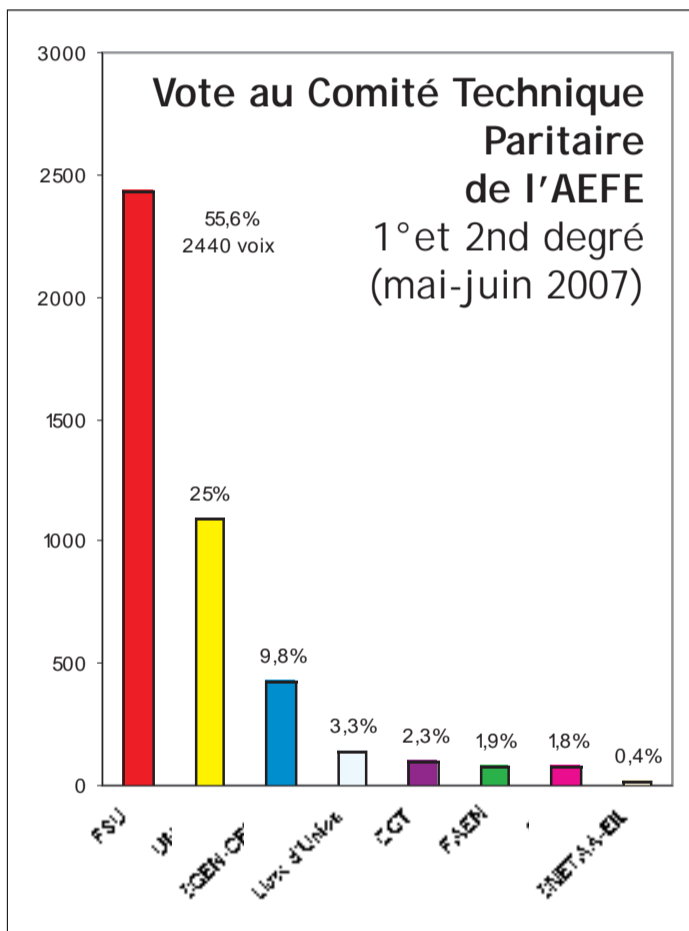
N'hésitez pas à consulter les pages "hors de france" du site (actualité, publications, renseignements pratiques...)

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

Le SNUipp, la FSU

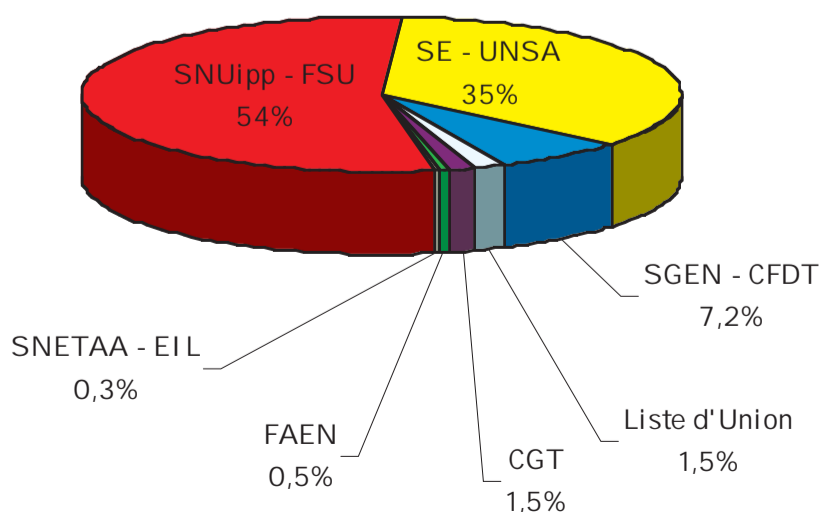


Résultats des élections à l'étranger

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

Depuis décembre 1996, le SNUipp est le premier syndicat dans l'enseignement primaire en France. Premier à l'étranger depuis 2004, il y est désormais majoritaire. La FSU, première fédération des fonctionnaires de l'Etat, est également majoritaire à l'étranger. Elle occupe désormais 4 sièges sur 5 au CTP de l'AEFE.

Commission Consultative Paritaire Centrale : Instituteurs et PE Elections AEFE mai 2007



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

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,

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, en disponibilité pour les titulaires, à rémunération plus faible (voire très faible !) qu'en France, et souvent sans protection sociale.

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 !

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 a passé plus de 8 ans sans rentrer en France 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 prêté
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 plus de poste d'enseignant spécialisé.

Pour Michèle, d'Espagne, et Pilar

du Mexique, l'intégration des enfants handicapés doit faire l'objet d'une véritable réflexion au sein de l'AEFE et d'un projet personnalisé pour chaque élève concerné (objectifs, moyens, évaluation...)

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



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 : bonifications individuelles pour les résidents possédant le CAPASH ou le CAFIPEMF exerçant des tâches correspondantes... Pour le temps partiel, malgré les restrictions dans sa mise en place (pas d'annualisation, pas les premières années,...), la situation a progressé ces dernières années. Elle doit encore évoluer.

La 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 financée 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 mêmes grilles de salaires, pas de retraite ni de sécurité sociale décente... Pour cela, il faut une commission nationale des contrats locaux.

Pour Christine (Maurice), les fameuses "dix recommandations" pour les contrats locaux de l'A.E.F.E. doivent être pleinement appliquées !

Pour les résidents, le niveau de l'ISVL est souvent jugé insuffisant. 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.

mal vécue : les écarts de salaire et de niveau de vie sont très importants. Plus de 50% des enseignants du 1er degré sont des contrats locaux 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 ? Le recours au sponsoring et au mécénat peuvent se révéler très dangereux

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 ?

avec le syndicat, retour en arrière interdit



Utile

Les promotions

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

Les propositions d'avancement sont faites par l'organisme de détachement.

Comment ça marche ?

En premier lieu, il convient de rappeler que pour être promu(e), il faut... être promouvable (!) c'est à dire remplir les conditions nécessaires.

Tout d'abord, avoir l'ancienneté d'échelon voulue, variable selon les échelons et la nature de la promotion (voir les tableaux ci-dessous).

Il peut donc arriver par exemple, qu'une ancienneté

d'échelon soit trop importante pour un avancement au grand choix et insuffisante pour un passage au mi-choix, au moment déterminé.

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

Si dans la pratique, la note administrative est généralement suffisamment élevée pour permettre un avancement au meilleur rythme, l'avancement au grand choix n'est pas automatique, contrairement à la règle en vigueur pour les enseignants du second degré (pour les PEGC, voir tableau p 26). Certains enseignants du 1er degré (SEFFECISA, 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 l'avancement de tout le monde, en France comme à l'étranger, au rythme le plus favorable (au grand choix).

Retards de paiement :

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

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

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

Contrats de résidents

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

Promotions à l'AEFE

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

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

1 - Avancement des instituteurs

échelon	avancement		indice
	choix	mi-choix	
11			514
10	3 ans	4 ans	4a 6m
9	2a 6m	4 ans	4a 6m
8	2a 6m	3a 6m	4a 6m
7	2a 6m	3a 6m	4a 6m
6	1a 3m	1a 6m	2a 6m
5	1a 3m	1a 6m	382
4	1a 3m	1a 6m	372
3	1 an	1 an	365
2	9 m	9 m	356
1	9 m	9 m	340

2 - Avancement des P.E

échelon	avancement		indice
	gd. choix	choix	
11			657
10	3 ans	4a 6m	611
9	3 ans	4 ans	566
8	2a 6m	4 ans	530
7	2a 6m	3 ans	494
6	2a 6m	3 ans	466
5	2a 6m	3 ans	438
4	2 ans	2a 6m	415
3	1 an	1 an	394
2	9 m	9 m	375
1	3 m	3 m	348

3 - P.E Hors Classe

échelon	avancement	indice
7		782
6	3 ans	740
5	3 ans	694
4	2a 6m	641
3	2a 6m	600
2	2a 6m	559
1	2a 6m	494

Utile PEGC

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 (ATTENTION !)

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

Ces bonifications sont accordées selon des règles très précises.

Elles ne comptent pas pour la détermination des 15 ans de services actifs (ouvrant droit à la retraite à 55 ans) ou pour les 15 ans donnant droit à pension. Elles ne permettent pas non

plus de dépasser le plafond d'annuités.

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

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

La réforme Fillon des retraites n'a rien modifié au système actuel... pour l'instant.

Permutations départementales

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

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

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

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

Fiscalité hors de France

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

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

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

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

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 la hors

Utile

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
	<i>gd choix</i>	<i>choix</i>	<i>ancien.</i>	
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	414
5	2a 6m	3 ans	3a 6m	393
4	2 ans	2a 6m	2a 6m	375
3	1 an	1a 6m	1a 6m	358
2	1 an	1a 6m	1a 6m	337
1	1 an	1 an	1 an	318

Avancement des P.E.G.C hors classe

échelon	avancement	indice	Barème :
6	-	657	<ul style="list-style-type: none"> • note globale sur 20 • licence ou équiv. sur 10 • deug ou équiv. sur 5 • doctorat, DEA, DES, DESS, maîtrise sur 15 • admissibilité agrég, Capes, Capet, Capeps, PLP2 sur 5 • échelon jusqu'au 10e : 10pts/éch. • 11e éch : 30 pts • ancienneté dans le 11e éch : 5 pts par an. • bonif. établissements difficiles : de 0 à 10 pts
5	3 ans	611	
4	3 ans	538	
3	3 ans	509	
2	3 ans	480	
1	2 ans	456	

Avancement des P.E.G.C classe exceptionnelle

échelon	avancement	indice	Barème :
5		782	<ul style="list-style-type: none"> • 30 points par échelon hors classe • 10 points par année d'ancienneté dans la hors classe
4	4 ans	740	
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, 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.

SNUipp infos

spécial hors de france

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

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

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.

Le SNUipp sur Internet...

<http://www.snuipp.fr>

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

Depuis cette rentrée, l'adhésion et le paiement de la cotisation en ligne est possible depuis le site.

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

hdf@snuipp.fr



Contrôle



Les Commissions Paritaires

Des commissions paritaires existent pour les différents types de recrutement à l'étranger, de suivi des carrières des collègues hors de France.

A.E.F.E : Le SNUipp et la FSU majoritaires

3 sièges sur 5 à la CCPCA "C" des instituteurs et PE.

C.C.P.L.A

Dans tous les pays où les effectifs sont suffisants, il existe une (ou plusieurs) Commission Consultative Paritaire Locale. Ces commissions sont consultées sur les questions d'ordre individuel relatives au pouvoir propre du chef de mission diplomatique ; sur le recrutement des personnels résidents et locaux... Le SNUipp et la FSU y sont majoritaires dans la plupart des pays.



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 5 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 confirmé 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.

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).

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

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

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

Ces commissions examinent les dossiers des collègues candidats à un poste dans un établissement de l'Agence. Elles sont également consultées sur toute question d'ordre individuel pour les personnels en poste à l'étranger (notations, mutations, fins de mission,...)

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

Transparence et équité

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

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

D'autres sont plus opaques. Ainsi, le ministère des Affaires Etrangères refuse-t-il toujours un réel contrôle des délégués du personnel pour le recrutement des personnels détachés, en coopération ou dans le réseau culturel. Aujourd'hui, le SNUipp est représenté dans toutes les commissions de recrutement.



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 31.12.2007 :

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

ELEMENTS POUR LE CALCUL DU BAREME :

Echelon au 31/12/2007 : |__| |__|

dernière note pédagogique : |__| |__| / 20 date d'effet : .../.../.....

dernière note administrative : |__| |__| / 20 date d'effet : .../.../.....

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

Profession du conjoint :

S'il est membre de l'Education Nationale,

CORPS et SPECIALITE :

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

OUI NON

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

Acceptez-vous un poste simple ? OUI NON

Pour les candidatures TOM (seulement):

Ancienneté dans le département: |__| |__|

Candidature les années précédentes (05, 06, 07): OUI NON lesquelles:

CRITERES ETUDIÉS

EN COMMISSIONS DE RECRUTEMENT

Age au 31.08.2008 : |__| |__| Echelon au 31.12.2007 : |__| |__|

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 Seffecsa)

Fiche de contrôle syndical à retourner à :

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

**Vous êtes
candidat(e)
à un poste en**

- AEFE
- Andorre
- Coopération
- SEFFECOSA
- Ecole Européenne
- Mission Laïque
- 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, Seffecsa, 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 Contrat local, CSN - VSNA - VAT - VI...

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

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

Extension des vœux

Continent :

Pays :

Profil du poste

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

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

Diplômes professionnels : Nature et date d'obtention (CAPSAIS, CAPASH, CAFIME, CAFI-PEMF...)

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

Tél : 01 53 69 30 90

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

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

site: www.aefe.diplomatie.fr

autres organismes

Alliance Française

101 bd. Raspail - 75270 Paris Cedex 06

Tél : 01 45 44 38 28

site: 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

Mission Laïque Française

9 rue Humblot - 75015 Paris

Tél : 01 45 78 61 71

site: 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.

26 Bd Victor - 00463 Armées

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

Secteur Postal 69-534 (00525 Armées)

site: www.seffecsa.net

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

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

34 rue de Chateaudun, 75436 Paris Cedex 09

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

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

34 rue de Chateaudun - 75436 Paris Cedex 09

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

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

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 : **Maison des Français de l'Étranger**

30-34 rue La Pérouse - 75016 Paris

Tél : 01 43 17 60 79 - Fax: 01.43.17.70.03

site: www.mfe.org

Ministère de l'Outre-Mer

27 rue Oudinot - 75007 Paris

Tél : 01 53 69 20 00

site: 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

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

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

divers

FAS: Fédération des Autonomes de Solidarité

7 rue Portalis 75008 Paris

Tél : 01 44 90 86 86

site: www.autonome-solidarite.fr

Impôts

Centre des Impôts des Fonctionnaires et agents de l'État en service Hors de France

9 rue d'Uzès TSA 39203 75094 Paris Cedex 02

Tél : 01 44 76 18 00 ou 19.00

(renseignements) Fax: 01 44 76 19 90

La défense de cette espèce
est capitale...



**Pour nous,
celle de la diversité,
de l'égalité et de la
réussite des élèves
l'est aussi.**



SNUipp
Fédération Syndicale Unitaire

Il est urgent d'agir !

Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC
www.snuipp.fr