

Partir enseigner hors de France et dans les COM

2026
2027

GUIDE

Version mise à jour
en juin 2026

Hors de France



Contact secteur Hors de France

+33 1 40 79 50 70

hdf@snuipp.fr

hdf.snuipp.fr

www.facebook.com/SNUippHdF

@fsu-snuipp.bsky.social

fsusnuipp.hdf

FSU-SNUipp HDF

Mastodon.fsu-snuipp.fr: @hdf

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



Sommaire

PAGE 3

Éditorial

PAGE 4

Calendrier indicatif des opérations de recrutement

PAGE 5

Établissements français à l'étranger

PAGES 6-7

La FSU-SNUipp à l'étranger

PAGES 8-9

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

PAGE 10

Positions administratives

PAGE 11

Le recrutement AEFE

PAGE 12-13

Témoignages du Moyen-Orient

PAGES 14-15

Témoignages d'une directrice et d'une formatrice

PAGES 16-17

Mission laïque française

PAGES 18-19

Les établissements partenaires

PAGES 20-21

Écoles Européennes et autres possibilités

PAGE 22

Échanges et formations

PAGE 23

Collectivités d'Outre-mer

PAGES 24-26

Informations administratives

PAGE 27

Pour décrypter les acronymes



Vous souhaitez enseigner à l'étranger ?

Cette brochure vous aidera à mieux connaître et comprendre les possibilités de départ, les modalités et calendriers des différents recrutements, les démarches à effectuer mais aussi, les écueils à éviter.

Bien connaître les différentes réalités des établissements français établis hors de France est essentiel. En effet, les conditions d'exercice, la population scolaire, la communauté éducative et la chaîne hiérarchique sont très différentes de celles que vous connaissez sur le territoire national. Il convient donc de bien se renseigner avant de partir.

Pour enseigner à l'étranger et dans les Collectivités d'Outre-mer, le calendrier, les statuts, les contrats, les modes de recrutement sont différents selon les employeurs, les fonctions et les types d'établissements.

Des contraintes

Dans un contexte de sous-financement chronique de l'État, les statuts des établissements et des personnels de l'Agence de l'enseignement français à l'étranger (AEFE) sont l'objet d'incertitudes. Les fermetures de postes, tant en France qu'à l'étranger, rendent les départs vers l'étranger plus difficiles. Par ailleurs, la situation économique peut avoir des conséquences sur la vie quotidienne des personnels exerçant à l'étranger et leur famille. Les établissements français de l'étranger sont aussi parfois soumis à des crises politiques ou sécuritaires.

Aide et soutien

Les informations de ce guide élaboré par la FSU-SNUipp « Hors de France » (HDF) gagnent à être complétées par les précisions apportées sur snuipp.fr et lors du webinaire « Partir enseigner à l'étranger », organisé en juin. La FSU-SNUipp HDF est présente aux côtés de tous les personnels pour les informer, les défendre, faire respecter leurs droits. Elle agit pour le développement d'un véritable service public d'éducation à l'étranger.

Calendrier indicatif des opérations de recrutement

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

Note de service publiée au bulletin officiel (BO)

► septembre

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

Personnels enseignants, d'éducation et administratif

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

► à partir de mi-octobre

Saisie des candidatures et envoi des dossiers

► octobre-novembre

Commission Consultative Paritaire locale (CCPL)

► mi-décembre

Personnels d'encadrement, formateurs

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

► septembre

Sélection des candidatures et entretiens

► janvier

Commission Consultative Paritaire Centrale (CCPC)

► février

Mission Laïque Française (MLF)

Dossier en ligne sur le site de la MLF

► Dès septembre

Vœux et recrutement

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

Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères (MEAE), Alliances françaises

Publication de listes de postes sur le site du MEAE

► toute l'année, à partir de fin juin

Écoles Européennes

Note de service publiée au BO

► février

Recrutement

► avril

SEFFECSA (écoles françaises en Allemagne)

Publication des postes

► Dès septembre

Andorre

Voir note de service publiée au BO

► décembre



Le Lycée français de Séoul (Corée du Sud)

© DR

Monaco

Dossier à envoyer

► de juin à octobre

Échanges et actions de formation à l'étranger

Voir note de service publiée au BO

► juillet

Collectivités d'Outre-mer (COM)

SIAT

Note de service publiée au BO

► mai

Nouvelle-Calédonie

Candidatures

► juin

Recrutement

► octobre

Rentrée

► février

Wallis-et-Futuna

Publication des postes

► décembre ou janvier

Polynésie

Note de service

► octobre

Candidatures

► novembre

Recrutement

► février

ATTENTION

Les dates peuvent être modifiées, vous trouverez les mises à jour dans l'onglet « vous voulez partir... » sur ► hdf.snuipp.fr

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



Lycée français international Marguerite Duras de Ho Chi Minh (Vietnam)

© DR

Établissements français à l'étranger

Le réseau d'établissements français à l'étranger dépend de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (AEFE), établissement public créé en 1990 et relevant de la tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) dans le cadre de la diplomatie économique, culturelle et éducative. Ce réseau regroupe 602 écoles et lycées français dont la mission est la scolarisation des élèves français et l'accueil d'environ deux tiers d'élèves nationaux ou étrangers. Ces établissements sont tous homologués par le ministère de l'Éducation nationale et scolarisent environ 400 000 élèves dans 138 pays.

L'homologation

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

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

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

Tous les établissements homologués sont répertoriés sur le site de l'AEFE avec les mentions « gestion directe », « conventionnés » ou encore « partenaires ». Près de la moitié des établissements appartient au réseau spécifique de l'AEFE (« conventionnés » ou « en gestion directe »), seul opérateur public pour l'enseignement français à l'étranger et une centaine dépendent de la Mission Laïque Française.

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

EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur les établissements homologués
 ► <https://snu2.fr/3RhTmbT>

Fonctionnement spécifique des établissements français de l'étranger

Les établissements français de l'étranger regroupent généralement premier et second degrés et scolarisent les élèves de la PS à la terminale, d'où l'appellation de « lycée français de... ». L'implantation de ces écoles dans des pays étrangers impose souvent des adaptations locales : programmes, enseignement des langues, co-enseignement, calendrier scolaire, emploi du temps... La scolarité y est payante, ce qui influence les relations avec les familles. Les frais d'écolage étant souvent très élevés, c'est une donnée à prendre en considération lors d'un projet de départ en famille.

La chaîne hiérarchique est différente de celle en vigueur en France : les enseignant-es, y compris du premier degré, ont comme supérieur-e direct-e le chef ou la cheffe d'établissement. L'IEC de zone n'a qu'une mission de conseil et d'expertise pédagogique. Le poste diplomatique supervise les établissements homologués du pays.

La FSU-SNUipp à l'étranger

La FSU-SNUipp présente et active dans tout le réseau

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

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

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



Mobilisation du 2 février 2026 à La Marsa et Tunis (Tunisie)

Mais se syndiquer, c'est aussi défendre des valeurs: la laïcité, la réussite et l'émancipation de tous les élèves, la solidarité... À l'étranger, l'éloignement, la diversité des établissements et des statuts des personnels rendent encore plus forte la nécessité de se syndiquer pour se rassembler et agir. Ne restez pas dans l'isolement à l'étranger et syndiquez-vous dès votre arrivée à la FSU-SNUipp Hors de France.

SE SYNDIQUER

► <https://snu2.fr/4aHMafL>



Des mobilisations pour faire avancer les droits à l'étranger

La FSU-SNUipp porte, depuis longtemps, des revendications pour les PE à l'étranger. La mobilisation de ces personnels, avec la FSU-SNUipp, a permis d'obtenir ces dernières années l'indemnité d'équipement informatique, la possibilité d'exercer à temps partiel à l'AEFE, ainsi que la prise en charge de tous les frais de mobilité pour les nouveaux personnels détachés et le maintien des prérogatives de recrutement des commissions paritaires locales. Des différences existent encore avec la France comme le congé parental inaccessible, le temps partiel thérapeutique, le congé longue maladie ou l'inscription au CAFIPEMF impossibles pour les enseignant·es à l'étranger.

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

Le Hors de France (HDF)

La FSU-SNUipp Hors de France (HDF) est basée à Paris, dans les locaux du siège national de la FSU-SNUipp. Elle se compose d'enseignant·es déchargées en poste en France ou à l'étranger.

Pour qui envisage d'enseigner à l'étranger, la FSU-SNUipp HDF anime en France des réunions d'information avec les sections départementales. Les informations sont également disponibles sur le site Internet

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont permis à la FSU-SNUipp de rester majoritaire dans la plupart des pays.

Commission Consultative Paritaire Locale CCPL AEFÉ

Conseils d'établissements

Comités de gestion des établissements conventionnés

(ces comités n'ont pas toujours des représentants des personnels)

CHSCT locale

SECTIONS LOCALES DE LA FSU-SNUIPP

avec le SNES-FSU et le SNEP-FSU



Cellules de formation continue

Conseils des Affaires Administratives et Financières (CAAF)

Conseil Pédagogique et Scientifique (CPS)

Conseils consulaires des bourses

(► hdf.snuipp.fr), régulièrement mis à jour. Le HDF répond aux interrogations des enseignant-es et suit les dossiers de candidatures. Il participe aux groupes de travail de recrutement à l'AEFE. Dorénavant, un webinaire « Partir enseigner à l'étranger » est organisé en juin.

Pour ceux et celles déjà en poste à l'étranger, le HDF apporte son soutien et son expertise lors des réunions d'information syndicale organisées par

les correspondantes et correspondants locaux de la FSU-SNUipp. Il informe ses syndiqué-es sur l'actualité de l'EFE par des lettres électroniques fréquentes et par la mise à jour du site Internet. Des stages de formation syndicale sont également proposés aux personnes souhaitant s'investir au sein des sections locales. Par ailleurs, un webinaire est organisé chaque printemps sur des thématiques pédagogiques spécifiques. Le

stage d'été organisé à Paris fin août permet aux militant-es de l'étranger de se retrouver pour s'informer et échanger.

EN SAVOIR PLUS

► L'édition 2026 du webinaire « Partir enseigner à l'étranger » est disponible sur la chaîne youtube de la FSU-SNUipp : <https://snu2.fr/4fy9lfJ>

Les élections professionnelles de 2022 ont permis à la FSU et à ses syndicats de rester majoritaires dans toutes les instances.

Conseil d'administration (CA)

FSU 3 sièges sur 5 

aefe

Comité social d'administration (CSA)

FSU 6 sièges sur 10 

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

FSU 6 sièges sur 10 

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

FSU-SNUipp 3 sièges sur 5 

**LA FSU-SNUIPP
HORS DE FRANCE**
avec le SNES-FSU HDF
et le SNEP-FSU HDF



Mission Laïque Française (MLF)

FSU 3 sièges sur 4



Commission de recrutement pour l'Andorre

FSU 5 sièges sur 10



Commission nationale des bourses (CNB)

Représentation de la FSU

LE DROIT SYNDICAL À L'ÉTRANGER

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

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



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

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

L'AEFE est un opérateur public qui, sous la tutelle du MEAE, coordonne l'ensemble des établissements d'enseignement français à l'étranger. Dans le cadre de sa mission de service public (scolarisation des enfants français) et de sa mission de diplomatie d'influence, l'Agence gère également son propre réseau "historique" d'établissements présents dans la plupart des pays.

L'AEFE gère directement 68 établissements (EGD) et 159 établissements qui ont une convention avec l'Agence sont gérés par des associations de droit local (on parle alors d'établissements conventionnés). À l'AEFE, les personnels sont recrutés sur un contrat de détachement ou de droit local. Les situations administratives sont différentes et les conditions de rémunération très inégales. Dans le premier degré, il y a près de 200 postes de direction et 90 de formation, plus de 1600 personnels détachés, et plus de 1300 enseignant-es en contrat local (dont 180 sont titulaires) dans les EGD.

Les personnels de direction ou de formation

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

EN SAVOIR PLUS

Procédures, documents et calendriers AEFE ► <https://snu2.fr/3SOUf94>

Direction d'école

Le rôle et les missions de la direction d'école à l'étranger sont beaucoup plus complexes que dans les écoles françaises : recruter et accompagner des

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

CPAIEN

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

charge du suivi de l'homologation des établissements.

EMFE

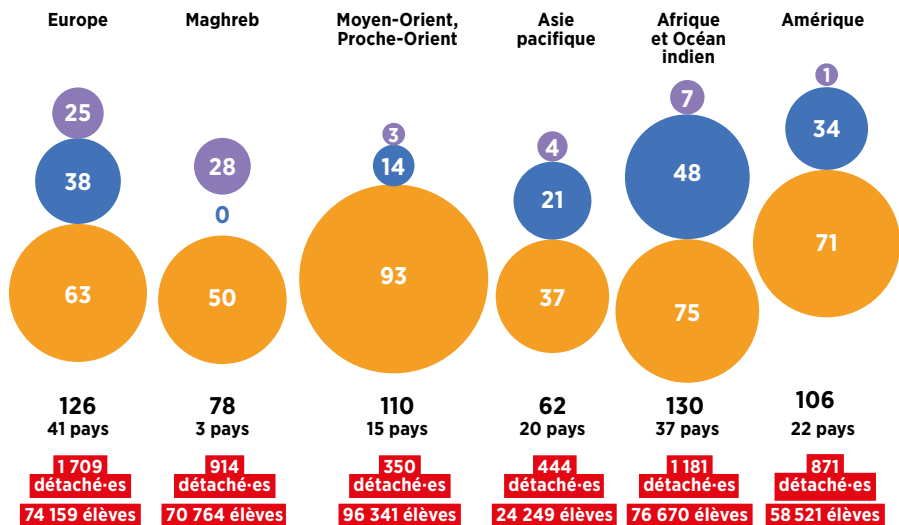
Les EMF (Enseignant maître formateur ou Enseignante maîtresse formatrice) en Établissement, avec une décharge partielle d'enseignement, interviennent dans la formation, en particulier celle des personnels recrutés localement, sur un ou plusieurs établissements d'un même pays. Ils ou elles accompagnent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

Rémunération des personnels de direction et de formation

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



Le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger.



● Établissements partenaires ● Établissements conventionnés ● Établissements en gestion directe

variable selon les pays, très substantielle. Les frais de changement de résidence sont pris en charge : voyage pour l'agent.e et sa famille et indemnité de déménagement. De plus, le droit à un billet aller-retour périodique pour la France est accordé (tous les ans, deux ans ou trois ans selon les pays). Le cas échéant, des majorations familiales pour les enfants à charge peuvent être perçues en lieu et place des prestations familiales servies en France.

Les personnels d'enseignement

Environ 2 000 supports de détachés sont destinés principalement aux fonctions d'adjoint-es. Ils sont attribués prioritairement sur les critères définis par l'Agence (page 11).

Rémunération des personnels d'enseignement

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

EN SAVOIR PLUS

Procédures, documents et calendriers AEFE ► <https://snu2.fr/3G68qUK>



Les personnels de droit local (PDL)

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

Les personnels en contrat local sont rémunérés sur le budget des établissements. Tout titulaire en contrat local dans le réseau AEFE ne peut être en détachement, il ou elle est en disponibilité, ce qui représente un « blanc » dans sa carrière et peut poser des problèmes de couverture sociale. Ce contrat de droit privé relève de la législation locale et la rémunération est extrêmement variable. Cette situation s'avère souvent précaire et peut avoir des répercussions notamment sur le montant de la retraite.

Recrutement pour un contrat local

Le recrutement local s'effectue pendant le dernier trimestre de l'année scolaire précédant la rentrée, sauf pour les pays en rythme scolaire hémisphère sud. Le

recrutement est de la responsabilité du chef ou de la cheffe d'établissement. L'AEFE a ouvert une plateforme de recrutement pour les contrats locaux, « Talents » permettant de déposer sa candidature. Avant d'accepter un poste, il faut vérifier attentivement les conditions contractuelles. Dans les établissements en gestion directe (EGD), les candidatures sur des postes en recrutement local sont examinées en CCPL. Les profils de postes, les barèmes et les critères sont établis localement. Dans les écoles et lycées conventionnés, c'est le chef ou la cheffe d'établissement qui recrute, après consultation d'une commission interne dans le meilleur des cas.

AUX ADHÉRENTES À LA FSU-SNUIPP

N'hésitez pas à contacter la FSU-SNUipp HDF pour obtenir l'adresse de nos correspondant-es pour le suivi des dossiers en CCPL ou toute demande d'information (cartes scolaires locales, barème, installation).

Positions administratives

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

Le détachement

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

Sont concernés les personnels recrutés sur contrat et détachés, de l'AEFE, de la MLF, en contrat local avec détachement direct dans un établissement partenaire de l'AEFE si le niveau d'enseignement est homologué, en contrat local dans un institut culturel, ou en coopération. L'enseignant-e détaché-e perd le poste dont il ou elle est titulaire dans son département. La durée du détachement est celle de la durée du contrat (entre un et trois ans).

La DGRH du MEN n'accorde pas de détachement aux personnels n'ayant pas exercé au moins un an en France après leur année de stage comme titulaire. Le détachement est accordé ou non par la DGRH selon l'avis de l'IA-DASEN. Il est limité à six années consécutives.

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

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

naires ou réticents face à la mobilité des agents sont toujours aussi nombreux. Mieux vaut se faire conseiller et accompagner par la FSU-SNUipp.

La disponibilité

Dans cette position administrative, tout personnel fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite. Cependant, depuis 2019, il ou elle conserve ses droits à l'avancement pendant cinq ans maximum en cas d'exercice en contrat local. La disponibilité est accordée pour l'année scolaire. L'agent-e doit refaire la demande chaque année. La disponibilité de droit est accordée pour suivi de conjoint-e ou pour élever un enfant de moins de 12 ans (l'activité salariée doit être compatible avec l'éducation de l'enfant). La disponibilité pour convenances personnelles est soumise à l'accord de l'IA-DASEN. Des règles particulières en matière de protection sociale s'appliquent.

La mise à disposition

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

LA FSU-SNUIPP DÉFEND LES DROITS DES PERSONNELS

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

La FSU-SNUipp représente le lien avec la profession, en France, comme à l'étranger. Elle participe aux instances locales (Conseil d'établissement, Commission consultative paritaire locale, CHSCT...) et centrales (CA, CSA, F3SCT, CCP, ...). Elle informe les enseignant-es des procédures de recrutement. L'accès à l'information est primordial. Face à une administration souvent plus autoritaire qu'en France, la FSU-SNUipp vous permet de ne pas rester seul-e, dans des situations où les spécificités locales sont extrêmement variées. L'action syndicale à l'étranger est possible et parfois indispensable pour améliorer la situation des personnels. Comme en France, les enseignant-es de l'étranger peuvent se mobiliser pour défendre leurs droits, à l'appel des organisations syndicales. Cela a été le cas sur la question des renouvellements de détachement par des actions massives, qui ont montré la capacité de mobilisation des enseignant-es de l'étranger et ont permis d'obtenir des avancées significatives. La présence syndicale permet de rompre l'isolement et d'organiser la solidarité pour faire face aux situations difficiles, dans le monde entier. Alors parce qu'un-e enseignant-e averti-e en vaut deux, n'hésitez pas à contacter et à rejoindre la FSU-SNUipp.



EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur les positions administratives
 ► <https://snu2.fr/44aMEqO>

LE RECRUTEMENT AEFÉ

Le recrutement des personnels détachés

Plus d'une centaine de postes de PE détaché-es sont proposés chaque année par les établissements AEFÉ.



Les modalités de candidature (calendrier, dossier) diffèrent selon les pays. Il est indispensable de consulter le site internet de chaque établissement demandé.

Une fois les dossiers de candidatures reçus dans chaque établissement géré par l'AEFE (EGD, conventionnés), une CCPL de recrutement se réunit afin de procéder à leur classement. Les commissions paritaires, sous la présidence du Conseiller ou de la Conseillère de coopération et d'action culturelle (CO-CAC), se composent de la direction (proviseur-e et directeur ou directrice) et des organisations syndicales.

Grâce au recours déposé auprès du Conseil d'État par la FSU en août 2022, les prérogatives de recrutement des CCPL ont été maintenues. La FSU-SNUipp est souvent majoritaire dans ces commissions. Un barème local est mis en place en tenant compte des priorités de l'Agence.

Les priorités de recrutement de l'AEFE :

- 1 Les titulaires non-détachés (TND) :** titulaires du MEN, en cours de contrat local employé-es dans leurs fonctions à plein temps pendant un an dans l'établissement.
- 2 Les personnels résidents, détachés d'enseignement, et expatriés du pays touchés par une mesure de carte des emplois.** Les ex-personnels de droit local (PDL) de l'établissement lauréats de concours et titularisés en France lorsqu'ils remplissent les conditions exigées par leur administration d'origine pour bénéficier d'un détachement.
- 3 Les conjoints ou conjointes (mariage ou pacs) des personnels détachés** auprès de l'AEFE, des personnels de droit local des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés), des personnels expatriés du MEAE y compris ceux nouvellement nommés.
- 4 Les personnels titulaires employés au cours de l'année scolaire en contrat de droit local** dans l'établissement (contrat à temps complet ou incomplet, CDD, CDI, vacataire ayant effectué une vacation d'une durée minimale de 15 jours ouvrables).
- 5 Les personnels résidents, détachés d'enseignement,** touchés par une mesure de carte des emplois (dans un autre pays que celui où ils exercent).

Une fois ces priorités respectées, les autres dossiers sont classés selon le barème local (ancienneté...). Dans certains cas, les candidatures prioritaires sont très nombreuses.

TÉMOIGNAGES

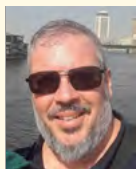
Moyen Orient sous tension : le quotidien épuisant des enseignant-es



Nicole Tager est enseignante au Grand Lycée Franco-Libanais à Beyrouth (Liban) depuis 2005.



Kinda Al Khani est enseignante au Collège Protestant Français à Beyrouth (Liban) depuis 2017.



Sébastien Pillot est enseignant au Lycée Français International d'Amman (Jordanie) depuis 2018.

Le 28 février 2026, les États-Unis et Israël ont déclenché des opérations militaires contre le régime des mollahs et déclaré la guerre à l'Iran. S'en est suivi un embrasement dans tout le Moyen-Orient. Dans cette zone, 104 établissements français sont implantés, répartis dans 15 pays, comptant 359 détaché-es et 96 241 élèves.

Parmi ces collègues, Nicole Tager et Kinda Al Khani à Beyrouth au Liban ainsi que Sébastien Pillot à Amman en Jordanie, témoignent de leur situation actuelle.

Alors que le conflit s'intensifie au Moyen-Orient, l'expérience de l'enseignement au Liban et en Jordanie est devenue une épreuve de résistance psychologique et d'adaptation constante. Loin des descriptions habituelles de la vie d'expatrié-e, les PE en poste partagent des récits poignants sur l'insécurité, l'attente et l'absence de soutien officiel*.

« Depuis deux ans, nous vivons une situation compliquée mais depuis cette année, le niveau d'anxiété est monté d'un cran »

Liban : Sans repère de sécurité

À Beyrouth, l'expatriation en contexte de guerre est « très différente de la normale ». Le personnel enseignant se retrouve face à une anxiété permanente, aggravée par la nature des frappes récentes.

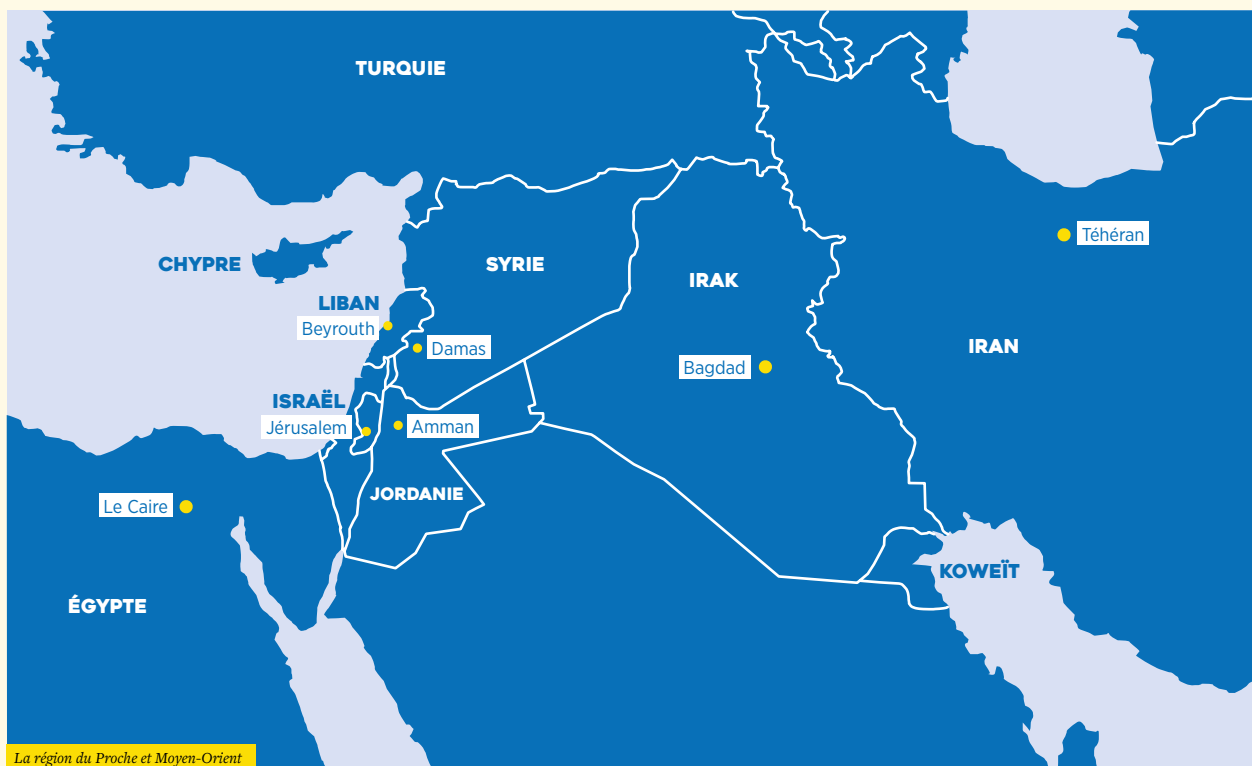
Nicole Tager et Kinda Al Khani sont catégoriques : « nous ne nous sentons absolument plus en sécurité car il n'y a plus de repère de sécurité ». Elles décrivent des bombardements sur Beyrouth « survenant sans alerte pour viser des personnes liées au Hezbollah ou à l'Iran ».

L'ambassade botte en touche

Une grande partie de leur frustration est dirigée vers le manque de soutien et l'ambiguïté des autorités françaises. L'ambassade leur a signifié qu'elle « n'était pas responsable des personnels enseignants, qui sont considérés comme n'importe quel Français inscrit au registre consulaire ». Concernant l'évacuation, elles ont « intégré qu'il n'y a pas de plan d'évacuation de la part de l'ambassade ». La justification est que « l'aéroport reste ouvert, ce qui implique que les gens peuvent partir à tout moment ». Faute de protocole officiel, les enseignant-es se préparent individuellement. Elles expliquent devoir se tenir prêtes à partir seules à tout moment, avec un sac d'affaires essentielles « dans la voiture ».

Sur le plan professionnel, la situation impose des efforts constants. Les écoles fonctionnent en mode hybride pour permettre aux élèves de suivre les cours, même si leurs familles ont choisi de se réfugier « à la montagne ». Le contraste entre le danger et la vie quotidienne est épuisant. La situation exige « des nerfs plus que solides » de la part de celles et ceux qui restent. Leur lassitude est telle qu'elles expriment un « manque d'enthousiasme à encou-

* Les témoignages ont été recueillis entre le 23 mars et le 1^{er} avril 2026



rager quelqu'un à venir dans la région», même si la vie au Moyen-Orient est pleine de charme en temps de paix.

Jordanie : Dégâts collatéraux

À Amman, le danger est perçu différemment, mais la tension est tout aussi palpable. Sébastien Pillot confirme que les installations américaines sont parfois la cible des attaques, y compris «une base militaire française proche».

Pour la population, le risque principal n'est pas la frappe directe, mais «la chute de débris de missiles ou de drones interceptés par le système de défense». Ces alertes se concentrent fréquemment le matin et le soir, impactant notamment «les trajets en bus et les récréations».

Maintien du présentiel

L'établissement maintient, malgré tout, l'enseignement en présentiel. Sébastien explique cette approche : «L'établissement n'a jamais eu recours à l'enseignement à distance». Cette directive vient de l'ambassade de France et du gouvernement jordanien, qui souhaitent éviter de «créer la panique». L'ambassade a d'ailleurs «strictement demandé au personnel français de respecter scrupuleusement les consignes de sécurité». Ce contexte de tensions se répercute sur le moral général : la situation crée une «ambiance morose» et est «difficile à supporter personnellement». Afin de soutenir la communauté, un psychologue a été recruté au lycée français pour aider les familles et les élèves à gérer l'anxiété liée au conflit. Par ailleurs, les mouvements de population sont déjà visibles.

Sébastien rapporte que «plusieurs familles de différentes nationalités» ont quitté le pays sur instruction de leurs ambassades, entraînant la perte de «cinq à six élèves».

Au-delà des différences géographiques, les collègues partagent un même épuisement psychologique causé par l'incertitude et l'attente des frappes. Cette situation exige «une capacité d'adaptation très élevée» et soumet à rude épreuve la résilience d'une communauté éducative ébranlée.

« Les alertes de sécurité en Jordanie sont gérées par des sirènes, et l'ambassade travaille actuellement à mettre en place des alertes par SMS pour les personnes inscrites sur les registres consulaires. C'est très anxiogène »

Témoignages d'une directrice et d'une formatrice

La première affectation au sein de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) est souvent le point culminant d'un projet mûrement réfléchi. Recrutées pour la rentrée 2026, Fabienne Battaglia conseillère pédagogique et Jeanne* directrice d'école, partagent leurs expériences de recrutement, leurs motivations profondes et leurs conseils essentiels pour les futur-es candidat-es.

Des profils expérimentés en quête de nouveaux horizons

Les parcours professionnels de Fabienne et Jeanne sont variés mais témoignent d'une solide expérience et d'une carrière riche. Après des études diversifiées en oenologie, en histoire de l'art et en italien, Fabienne passe le concours de professeur des écoles. Son parcours est marqué par un poste d'enseignante et de maître formateur à l'école française de Vintimille (Italie), en zone frontalière. Elle a ensuite été conseillère pédagogique à Antibes et Valbonne dans les Alpes-Maritimes où elle suit des sections internationales, obtient un CAFIPEMF langue, avant de revenir à Vintimille pour développer une école bilingue. Enfin, elle a occupé le poste de conseillère pédagogique dans la circonscription frontalière franco-italienne de Menton pendant ses huit dernières années en France, avec un rôle important de référente Erasmus.

Jeanne, quant à elle, a été directrice d'école élémentaire pendant un an au début de sa carrière, puis à nouveau en Réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+) à Nice (Alpes-Maritimes) pendant les huit dernières années. Elle obtient ensuite un CAFIPEMF. Personne ressource pour le programme Phare, elle est membre de jury ASH (Adaptation Scolaire et Scolarisation des Élèves Handicapés).



Lycée français d'Ottawa (Canada)

Le processus de recrutement : entre exigence et préparation méticuleuse

Concernant le processus de recrutement, les deux candidates expriment un point de vue contrasté. Fabienne trouve « la procédure de recrutement plutôt simple », ayant pris soin de maintenir son dossier régulièrement à jour. En revanche, Jeanne qualifie le processus d'exigeant, « notamment en raison de la complexité du dossier de candidature qui atteint 45 pages » et de la nécessité de retrouver tous les documents administratifs requis.

Toutes deux s'accordent sur l'importance de l'étape de l'entretien et de la bienveillance du jury. La directrice se dit surprise de ne pas avoir été interrogée sur son niveau d'espagnol, malgré sa destination, même si elle indique ne viser qu'un niveau B2. Fabienne confesse à avoir été



Le Lycée français international de Tokyo (Japon)

déstabilisée par une question sur l'accompagnement des étudiants et étudiantes en M2, domaine qu'elle n'avait jamais abordé dans sa circonscription.

Anticipations : une redéfinition du rôle hiérarchique

Les deux PE s'attendent à ce que leurs fonctions à l'étranger diffèrent notablement du contexte d'exercice français. La formatrice relève une potentielle difficulté liée à la différence de statut hiérarchique, en étant placée sous la responsabilité d'un chef d'établissement issu du second degré. La directrice anticipe un rôle plus large, incluant de nouvelles activités comme la gestion des emplois du temps des personnels. Elle se prépare également à interagir avec un public parental différent de celui du REP+, qui pourrait être plus exigeant et « plus procédurier ».

« L'expérience à l'étranger : une nouvelle dimension professionnelle qui exige préparation et ouverture. »

* Le prénom a été changé à sa demande

CONSEILS CLÉS

Les deux néo-expatriées formulent des recommandations essentielles pour maximiser les chances de réussite :

- ▶ **Préparation intensive** : préparer activement les questions et s'entraîner aux cinq minutes de présentation sans notes, considérant cet exercice comme un « vrai examen ».
- ▶ **Contact avec les collègues** : contacter les formateurs/formatrices ou directeurs/directrices en poste, qui se montrent très disponibles et permettent de mieux connaître les postes convoités.
- ▶ **Stratégie de vœux** : réfléchir à l'ordre des vœux en les ajustant aux compétences professionnelles plutôt qu'aux préférences personnelles.
- ▶ **Connaissance du réseau** : Il est crucial de montrer un intérêt marqué pour l'AEFE en se familiarisant avec sa culture, ses outils comme les webradios et ses initiatives, par exemple, les parcours plurilingues.

AIDE DE LA FSU-SNUIPP

Les deux professionnelles jugent que l'accompagnement de la FSU-SNUipp HDF, ainsi que celui de leur section départementale, a été très utile dans le processus de recrutement. Ceci notamment grâce à la fiche « conseils » pour la préparation à l'entretien adressée par la FSU-SNUipp HDF aux candidats et candidates suivies par l'équipe militante.

Mission laïque française

La Mission laïque française (MLF)

La MLF est une association privée à but non lucratif reconnue d'utilité publique. Dans ses missions figure, entre autres, la diffusion de la langue et de la culture françaises, en particulier grâce à un enseignement laïc et interculturel. C'est le second acteur de l'enseignement français à l'étranger, après l'AEFE (seul opérateur public). Par ailleurs, elle agit dans le cadre d'actions de coopération éducative.

La Mission laïque française regroupe au total 106 établissements pour lesquels travaillent environ 155 PE et 37 directeurs et directrices détachées.

Le «réseau MLF»

Les écoles d'entreprise

- ▶ 15 établissements pour 2 000 élèves (dont 730 en primaire)

La MLF s'est spécialisée dans les écoles d'entreprises qui sont créées «sur mesure» pour des sociétés françaises qui mènent des chantiers «à durée déterminée». La communauté française y est restreinte, les élèves sont peu nombreux (enfants des personnels expatriés de

l'entreprise). L'expérience des classes à plusieurs niveaux peut être d'une aide précieuse. On y exerce souvent en vase clos. Certaines écoles peuvent être très isolées, sur des sites hors de la vie locale, dont on ne sort que pour le retour en France ou lors des vacances. Ce type de poste exige de grandes facultés d'adaptation et de réelles qualités relationnelles. En contrepartie, les avantages du contrat sont réels : indemnités, loge-

ment, voyages, pour une mission limitée à six ans. Les personnels sont détachés auprès de la MLF et rémunérés par la société. Les candidatures de couples sont souvent privilégiées. La FSU-SNUipp recommande de bien prendre connaissance des conditions sur place.

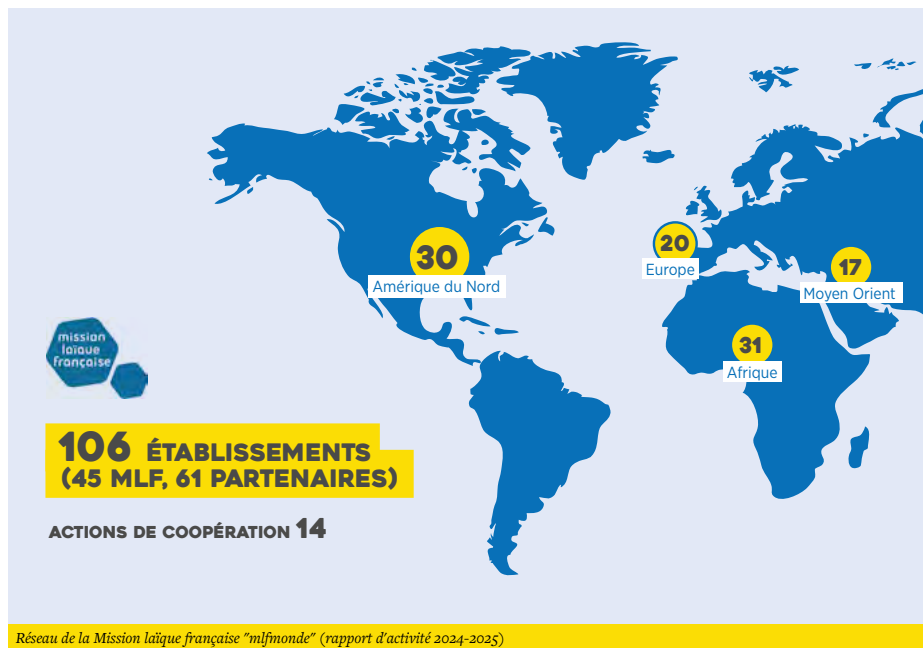
Les établissements en pleine responsabilité

- ▶ 30 établissements pour 29 000 élèves (dont 13 300 en primaire)

Ces établissements sont répartis en Europe, en Amérique du Nord, en Afrique, au Moyen Orient et en Asie. Ils sont gérés directement par la MLF. Depuis 1996, la MLF est implantée au Maroc sous le sigle OSUI (Office Scolaire et Universitaire International) avec dix établissements.

Les personnels sont sous contrat avec l'établissement MLF ou avec l'OSUI.

Parmi ces établissements, quatre sont conventionnés avec l'AEFE. Ils sont gérés par la MLF mais le personnel d'encadrement, de formation et parfois d'enseignement est détaché auprès de l'AEFE.





Lycée français (ex) MLF André Malraux de Murcie (Espagne)

© DR

Les établissements partenaires de la MLF

► 61 établissements pour 28 300 élèves (dont 19 000 en primaire)

La plupart de ces établissements dits « partenaires » MLF, notamment ceux situés aux États-Unis et au Moyen Orient, n'ont passé avec elle qu'une convention d'affiliation. Les responsabilités de la Mission Laïque y sont variables et se limitent à un rôle de prestataire de services : suivi du dossier d'homologation, conseil pédagogique, aide au recrutement. Ils sont aussi présentés comme « partenaires » par l'AEFE, qui désigne ainsi les établissements privés bénéficiant simplement de l'homologation française.

Recrutement MLF

L'an dernier, la MLF a recruté 80 enseignant-es détaché-es dans le premier degré pour ses écoles (39 en école d'entreprise, 41 en établissement MLF) et 25 pour les partenaires.

Les candidat-es doivent créer un compte, saisir leur dossier de candidature et leurs vœux de postes directe-

ment en ligne sur une plateforme dédiée du site de la MLF. Pour les postes dans les écoles d'entreprise, dans les établissements MLF et à l'OSUI, les personnels sont recrutés par les chefs ou cheffes d'établissement via la MLF et placés en position de détachement. Ce recrutement n'est plus examiné en Commission consultative paritaire (CCP) à Paris au sein de laquelle siège la FSU-SNUipp-Hors de France. Les établissements recrutent toute l'année en fonction des besoins. Il n'existe plus de statut commun régissant les personnels détachés, nous invitons donc les candidats et candidates à se renseigner sur les contrats.

Pour les postes dans les établissements partenaires, les candidates et candidats sont recrutés par le biais de la plateforme de la MLF directement par les établissements qui ont leur propre calendrier.

EN SAVOIR PLUS

► <https://snu2.fr/3L32ACp>

MERCATO ESPAGNOL

La MLF a annoncé la cession de ses neuf établissements d'Espagne à l'AFLEC, qui garantit la continuité pour les établissements et les personnels. À suivre...

L'AFLEC



L'Association franco-libanaise pour l'Éducation et la Culture (AFLEC), association de droit français, gère trois établissements au Liban (conventionnés avec l'AEFE), trois aux Émirats Arabes Unis et un en Tunisie. Les personnels sont recrutés directement par les établissements via le site de l'AFLEC. Les contrats sont de droit local et les titulaires peuvent être détaché-es directement auprès de l'établissement. Le recrutement est réalisé sans aucune transparence.

Les établissements partenaires

Les établissements «partenaires» gérés par des investisseurs privés se développent, profitant des moyens budgétaires et humains affectés par l'AEFE à CAP 2030 (objectif présidentiel «hors sol» de doublement des effectifs). Cela se fait au détriment du réseau historique, sans tenir compte des principes du service public et de ses règles. C'est pourquoi la FSU exige l'abandon de cette privatisation du réseau.

Le recrutement dans ces établissements homologués dits «partenaires» est plus facile (et flexible) que dans les établissements AEFE, mais les contrats peuvent y être très précaires et les conditions de travail et salariales sont très variables. **Soyez donc vigilant-e, informez-vous et contactez la FSU-SNUipp HDF.**

Les 389 établissements partenaires font partie du réseau de l'enseignement français à l'étranger. Leurs personnels peuvent bénéficier de la formation continue de l'AEFE et du contrôle de l'IEN de la zone. Le chef ou la cheffe d'établissement est l'unique supérieur hiérarchique direct.

L'homologation est censée garantir le respect des principes fondamentaux du système éducatif français, mais ils font souvent défaut dans les établissements partenaires, notamment en ce qui concerne les droits des personnels et la gestion des ressources humaines.

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

Contrats

Les postes pour les personnels titulaires donnent accès au détachement «direct» c'est-à-dire auprès de l'établissement. La demande doit être trans-



Dallas International School (États-Unis)

mise impérativement avant le 31 mars et porter sur un emploi enseignant du primaire. Le détachement permet de garder son déroulement de carrière et de choisir de cotiser ou pas à la pension civile du régime fonctionnaire, contrairement à la mise en disponibilité. Attention, les cotisations sont basées sur l'échelon détenu en France.

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

La FSU-SNUipp appelle à la plus extrême prudence en cas de candidature. Il est nécessaire de vérifier les conditions d'exercice (voir encadré ci-contre).

N'hésitez pas à demander à l'établissement un exemplaire du contrat assorti d'une fiche financière et d'un règlement intérieur... avant de signer.

RECRUTEMENT

Le recrutement est opéré directement par la direction de l'établissement, après sélection des dossiers et souvent après un entretien préalable. Les postes disponibles et les procédures sont généralement publiés sur le site Internet de ces écoles, et/ou sur les plateformes des opérateurs. L'AEFE a ouvert une plateforme de recrutement pour les contrats locaux, «Talents», permettant de déposer sa candidature à des annonces profilées, mais sans distinction entre les types d'établissements, ni information sur le contrat. La MLF a également sa propre plateforme de recrutement, pour les différents types d'offres et d'établissements, là aussi sans information sur le contrat.

EN SAVOIR PLUS

► <https://snu2.fr/3VGBkhO>

UNE EXPÉRIENCE QUI PEUT ÊTRE DOULOUREUSE

Si des enseignant-es se déclarent satisfait-es des conditions de vie et de travail en général, d'autres ont demandé à réintégrer en cours d'année. Les sites des écoles affichant bienveillance et ouverture d'esprit peuvent dissimuler une gestion des personnels brutale et des conditions de travail difficiles. Les tâches demandées aux enseignant-es y sont souvent plus lourdes que dans le système éducatif français: temps de présence supérieur aux 27 heures, activités périscolaires ou étude surveillée faisant partie des obligations de service des enseignant-es...

La FSU-SNUipp a signalé des manquements graves et obtenu des avancées (employeur ne versant plus ses cotisations sociales, contrats abusifs quant aux horaires ...). Mais trop souvent, un climat de peur et d'individualisme est entretenu et les personnels n'osent pas réagir. Ne restez jamais dans l'isolement! Contactez la FSU-SNUipp locale ou le Hors de France à Paris.

Les éléments contractuels à considérer

Salaire annuel

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

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

Protection santé

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

Congés

Maladie, maternité...

Cotisation retraite

Souvent obligatoire dans un régime du pays d'exercice. L'agent-e détaché-e peut choisir de cotiser en plus pour la pension civile de retraite de l'État. Le montant de la cotisation est calculé sur la base du traitement correspondant à son échelon en France, quel que soit le salaire local. L'option est irréversible pour la durée du détachement.

Fiscalité

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

Prise en charge du billet d'avion et indemnité d'installation et/ou de bagages

Prise en charge des frais de séjour

Carte de séjour, permis de travail, visa

Prise en charge de la scolarité des enfants

Avantages en nature éventuels

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

Obligations de service,

horaires hebdomadaires, nombre de jours annuels et amplitude horaire

Tâches à effectuer

Conditions de renouvellement du contrat

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

© UNSPLASH/CHRISTIN HUME



Écoles européennes et autres possibilités



Les Écoles européennes

Les treize Écoles européennes sont des établissements publics créés par l'Union européenne et des États membres. Elles dispensent un enseignement multilingue, en priorité aux enfants des personnels des institutions européennes, dans six pays (Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg et Pays-Bas). Les personnels de différentes nationalités de l'UE travaillent en collaboration, généralement en anglais. Les Écoles européennes exigent une grande participation à la vie de l'établissement. Les États recrutent sur détachement des enseignant-es expérimenté-es et qualifié-es. Les écoles recrutent également des chargé-es de cours.

Les Écoles européennes agréées

Ce sont vingt-quatre écoles qui offrent un enseignement européen correspondant à celui des Écoles européennes, mais dans le cadre des réseaux scolaires nationaux des États membres. Chaque école est responsable du recrutement de son personnel enseignant.

► *Pour découvrir les particularités des Écoles européennes, accéder au recrutement par les écoles... consultez le site www.eursc.eu*

Recrutement de détaché-es en École européenne

Le MEN publie en octobre une note « Dépôt et instruction des candidatures à un poste dans les écoles européennes ». Le dossier de candidature, conséquent, est à envoyer avant fin janvier et les résultats sont connus fin mars.

En 2025, 18 postes avec compétences en FLE étaient à pourvoir.

Les mutations internes étant prioritaires, la localisation des postes n'est pas précisée. Les candidat-es doivent émettre des vœux uniquement pour les écoles souhaitées.

Le recrutement, très sélectif, requiert une solide expérience professionnelle. Il est piloté par le MEN et l'IEN chargé de mission pour les écoles européennes.

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

Candidatures non recevables : personnel ayant déjà été affecté en École européenne, personnel ayant une trop grande ancienneté à l'étranger sans être revenu-e enseigner en France.

Les affectations en écoles européennes

La durée de séjour dans ces établissements est normalement de neuf ans (période probatoire de deux ans, mutation interne possible après cinq ans). Les enseignant-es affecté-es en Écoles européennes continuent d'être payé-es par le MEN et sont rattaché-es à l'Inspection Académique de Moselle pour leur gestion financière, la gestion de leur carrière restant dans leur département d'origine.

Le salaire est composé du traitement de base, d'une indemnité de dépaysement et de différentes allocations familiales. Le salaire est versé en deux parties : une part correspond au salaire France versé par l'Inspection Académique de Moselle et l'autre est versée par l'École européenne. Les frais de déménagement et des frais de voyage annuels sont pris en charge.

Une indemnité d'installation égale à un mois de traitement de base (ou deux

mois si installation avec sa famille) est versée, mais elle doit être remboursée partiellement en cas de démission avant cinq ans. La même indemnité, de réinstallation, est versée en fin de fonction au-delà des cinq ans. Une allocation de départ proportionnelle au service effectif est versée en fin de détachement. Il peut s'avérer utile de demander une fiche financière avant d'accepter un poste dans une école européenne.

Les chargés de cours en Écoles européennes

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

Andorre

Les établissements français en Andorre fonctionnent selon les principes en vigueur en France, avec des adaptations dues à la coexistence de trois systèmes éducatifs : andorran, espagnol et français, ainsi qu'aux dispositions de la loi scolaire andorrane (calendrier...). La principauté recrute en priorité les candidat-es de nationalité andorrane ou résidant en Andorre.

Recrutement

La note de service du MEN paraît en décembre/janvier. Le dossier de candidature est à saisir avant fin janvier, les pièces justificatives et les avis hiérarchiques sont à télécharger avant fin février. Les résultats sont connus mi-mai. Pour 2026, il y avait 12 postes vacants.

Le recrutement est examiné par une commission d'affectation consultative. La FSU-SNUipp y est représentée. Le classement est établi selon des critères et un barème détaillés dans la note du MEN.

Affectation

Il s'agit d'une affectation sans limitation de durée. Les enseignant-es sont rattaché-es à la DSDEN des Pyrénées-Orientales pour leur gestion financière, la gestion de leur carrière restant dans leur département d'origine. La rémunération comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et une indemnité spéciale d'environ 40% du traitement brut non soumise à l'impôt. Les logements sont généralement très chers. Les personnels affectés en Andorre paient leurs impôts en France, dans les Pyrénées-Orientales.

Monaco

Il y a sept écoles maternelles et élémentaires publiques à Monaco. Les horaires et programmes sont conformes à ceux de l'Éducation Nationale Française, avec des adaptations (religion, langue monégasque...). Le logement est la principale difficulté.

Recrutement

Détachement: Envoi d'un dossier avant fin octobre à la direction de l'Éducation nationale monégasque qui décide du recrutement, donnant priorité aux monégasques et aux résidents.

Contrat local: répondre à l'avis de recrutement publié courant mars. Si un contrat local est obtenu, il faut être en position de disponibilité pour l'Éducation nationale française. En principe, ce contrat dure une année scolaire.

► *Procédures sur le site:*
monservicepublic.gouv.mc

MICEL (Mission de Coopération Éducative et Linguistique)

Établissement dépendant de l'Ambassade de France en Turquie, il permet de mettre des PE à la disposition du



Le Lycée français international de Maputo (Mozambique)

lycée et de l'Université de Galatasaray, notamment pour le FLE. Ce sont des postes de détachés avec contrat de droit privé local, très rares.

Rémunération selon l'indice français, prise en charge des frais de voyage, de déménagement et de visa.

► *Consulter le site de l'Ambassade de France à Ankara qui relaie également les offres d'emploi en contrat local des établissements bilingues.*
<https://snuz.fr/41ao39G>

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

Le SEFFECSA scolarise notamment les enfants de personnels fonctionnaires. Il comporte trois écoles, incluses dans des écoles allemandes, avec des petits effectifs et des classes pluri-niveaux (trois classes par école) qui travaillent sur la base des programmes français.

Affectation:

Les personnels sont détachés auprès du Ministère des Armées avec des contrats de 3 ans (renouvelables une fois). Ils sont rémunérés comme en France, avec une prime de service en Allemagne, une prime d'habitation (ou le logement fourni), soit le traitement de base majoré de 20 à 25% (selon la situation familiale et le logement). Le déménagement est pris en charge à l'arrivée et au départ. Les directeurs et directrices bénéficient d'une journée de décharge par semaine.

Recrutement:

► *Les postes paraissent au fil de l'eau dès septembre sur le site:*
choisirleservicepublic.gouv.fr/nos-offres/
(Rechercher professeur des écoles en Allemagne).

Il n'y a plus de commission de recrutement. La sélection et le classement des candidatures est effectué par l'IEN du Haut-Rhin. Pour 2026, deux à quatre postes d'enseignant-es et un poste de conseiller / conseillère pédagogique étaient à pourvoir.

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

Ces postes permettent de travailler dans les services ou établissements relevant du MEAE et dans les Alliances Françaises.

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

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

Le salaire comprend le traitement indiciaire brut, une indemnité de résidence, un supplément familial selon sa situation, des majorations familiales selon l'âge des enfants, et une indemnité d'établissement (définitivement acquise après deux années dans le poste). Les frais de déménagement et de voyage sont pris en charge.

Échanges et formations

Le MEN publie une note de service «Échanges et actions de formation à l'étranger pour les enseignants» en juillet qui présente les différents programmes et donne les calendriers et modalités de candidature.



Programme Elysée Primariens Échanges franco-allemands

Coordonné par l'OFAJ (Office franco-allemand pour la jeunesse), il vise à développer la langue allemande en France et à diffuser la langue et la culture françaises en Allemagne. Il dure une année scolaire et est renouvelable une fois. L'enseignant-e reste titulaire de son poste en France. Pour candidater, trois ans d'ancienneté sont requis. La transmission du dossier se fait avant mi-janvier, les résultats sont connus en mars.

Avant de partir, il faut participer à un séminaire en mai, puis à un stage pédagogique en Allemagne et éventuellement à un stage linguistique en août. L'enseignant-e relève de l'autorité scolaire locale, son service est identique à celui de son homologue allemand. Sa rémunération comprend son traitement français ainsi qu'une indemnité représentative de frais d'expatriation temporaire destinée à compenser forfaitairement les frais de voyage et de logement.

► Plus d'infos sur ofaj.org



Programme CODOFIL (en Louisiane)

Piloté par le Conseil pour le développement du français en Louisiane (CODOFIL) et l'État de Louisiane, il vise au développement de la langue française et à «accroître l'expertise linguistique» en anglais des enseignant-es. Au retour, il est possible d'être appelé à enseigner l'anglais en primaire. Il dure une année scolaire et est renouvelable deux fois. Pour postuler, il faut déjà avoir une bonne maîtrise de l'anglais et trois ans d'expérience professionnelle. Constitution du dossier en ligne entre mi-octobre et mi-janvier, entretien fin janvier, résultats mi-mars.

Un stage obligatoire a lieu à Bâton-Rouge la troisième semaine de juillet.

En détachement, les enseignant-es titulaires sont affecté-es dans des établissements publics de Louisiane, soit sur un programme FLE, soit en «écoles d'immersion» avec un enseignement en français (FLS). Les enseignant-es dépendent de la direction de leur établissement.

La rémunération garantie reste supérieure à celle perçue à Paris. Une prime d'installation (6 000 \$) est versée début octobre. Les conditions de vie et de rémunération font que ces postes conviendraient plutôt à des candidat-es sans charge de famille voire à des couples d'enseignant-es.

► Candidature, FAQ, vademecum... sur france-education-international.fr

Programme Jules Verne

C'est un séjour professionnel en immersion éducative et culturelle à l'étranger pour enseigner en français (une partie peut se faire en langue étrangère) dans un établissement du pays, hors établissements à programme français.

Le programme et le pays d'accueil dépendent des académies qui proposent un détachement ou une mise à disposition pour une année scolaire, renouvelable une voire deux fois.

Les candidatures, les modalités de sélection et le calendrier (à partir d'octobre) sont déterminés par la DAREIC.

L'enseignant-e perçoit son traitement français et une indemnité de frais d'expatriation.

Formations linguistiques

France Education International (FEI), établissement public du MEN, organise des stages à l'étranger destinés aux PE qui souhaitent se perfectionner dans les domaines linguistiques, pédagogiques et culturels en anglais, allemand, parfois italien. Ces stages de deux semaines en moyenne se déroulent pendant les congés d'été.

Les frais de formation, d'hébergement et de nourriture sont pris en charge par le MEN, mais pas les frais de transport jusqu'au lieu du stage.

Inscription d'octobre à mi-janvier, résultat en avril.

► Candidature et informations sur france-education-international.fr

Collectivités d'Outre-mer

Collectivités d'Outre-mer (COM)

Les collectivités d'Outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française, Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon) disposent d'un statut spécifique et ont leurs propres corps d'instituteur et de professeur des écoles. Chaque année, le MEN, avec les vice-rectorats de la COM, recrute des enseignant-es spécialisé-es, parfois des formateurs et formatrices. Il n'y a pas eu de recrutement au premier degré pour Saint-Pierre-et-Miquelon depuis quelques années.

Les personnels ayant déjà exercé au sein d'une COM ne peuvent solliciter une nouvelle mise à disposition qu'après au moins deux ans d'exercice hors de ces territoires.

Si les conditions de rémunération sont avantageuses, il faut bien s'informer avant des conditions de vie qui demandent une bonne adaptabilité et peuvent parfois être difficiles.

Durée du séjour

L'affectation ou la mise à disposition est limitée à deux ans avec un seul renouvellement possible.

Salaire, indemnités

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

L'ensemble est multiplié par un coefficient de majoration qui varie de 1,74 à 2,08 selon l'affectation. De plus, une indemnité d'éloignement est versée chaque année. Elle est équivalente à cinq mois de traitement, neuf mois pour Wallis-et-Futuna.

Frais de changement de résidence et voyages

La prise en charge des frais de changement de résidence est subordonnée à une condition de durée de service au



École primaire en Polynésie

sein du MEN d'au moins cinq ans soit dans l'hexagone, soit dans un DOM.

Notes relatives aux collectivités d'Outre-mer

Polynésie

La note du MEN paraît au BO en novembre pour une mise à disposition à la rentrée d'août.

Seuls les titulaires du CAEI, Capsais, Capa-SH, Cappei peuvent postuler. Les candidatures d'enseignant-es en poste à l'étranger, ou réintégré-es depuis moins de deux ans, ainsi que celles et ceux ayant déjà obtenu un poste en Polynésie ne sont examinées que si besoin.

Le dossier, avec avis de l'IEN et de l'IA-DASEN, est à déposer en ligne fin novembre / début décembre. Les propositions de poste se font fin mars. La rentrée a lieu avant mi-août.

Vous pouvez contacter la section Polynésie de la FSU-SNUipp :

snuipf@snuipp.fr

Tél: 00 689 40 47 06 11

Nouvelle-Calédonie

La note du MEN paraît au BO en août ou

septembre pour une mise à disposition à la rentrée de février.

Seuls les titulaires du CAEI, Capsais, Capa-SH, Cappei peuvent postuler. Le dossier, avec avis de l'IEN et de l'IA-DASEN, est à envoyer par mail mi-septembre.

Aucune liste des postes vacants n'est publiée. Les nominations peuvent concerner des petites écoles isolées « de brousse et des îles » ou des établissements pénitentiaires. Il est recommandé de lire toute la note du MEN et de s'informer auprès de la FSU-SNUipp HDF.

Wallis-et-Futuna

La note du MEN, pour les affectations en février, paraît en octobre. Faute de postes, il n'y a pas eu de note ni en 2024, ni en 2025.

Les candidatures d'enseignant-es en poste à l'étranger, ou réintégré-es depuis moins de deux ans, ne sont examinées que si besoin.

Le dossier, avec avis de l'IEN et de l'IA-DASEN, est à envoyer fin novembre. Il faut bien s'informer avant sur les conditions de vie, climatiques, sanitaires, géographiques (isolement), etc.

Informations administratives

Retraite : bonifications pour services « hors d'Europe »

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

Fiscalité

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

Le montant imposable d'un-e résident-e ou d'un-e agent-e recruté-e

sur un poste d'enseignement se compose :

- ▶ du traitement brut,
- ▶ de l'équivalent de l'Indemnité de résidence versée en France (au taux de Paris : 3 % du traitement brut) en lieu et place de l'ISVL/ICCVL,
- ▶ le cas échéant de l'équivalent du Supplément familial de traitement (base France) en lieu et place de l'avantage familial,
- ▶ de l'ISAE (et des éventuelles indemnités exceptionnelles) dont sont déduites les cotisations.

Un-e agent-e recruté-e en contrat local est imposable dans le pays d'accueil sauf s'il existe une convention fiscale particulière entre la France et le pays hôte.

Pour plus d'informations, contacter le Service des impôts des particuliers non-résidents (SIPNR).

Changements de grades

Hors Classe

Il est recommandé d'enrichir son CV sur I-Prof (formations, etc...) avant que l'IA-DASEN arrête l'appréciation finale.

Une fois l'appréciation attribuée (cf. plus bas « Rendez-vous de carrière »), l'enseignant-e est intégré-e au tableau d'avancement établi chaque année dans son département d'origine. Le barème est basé sur l'appréciation,

l'échelon, l'ancienneté. L'appréciation attribuée par l'IA-DASEN demeure pour les campagnes futures.

Classe exceptionnelle

Dans un premier temps, le chef ou la cheffe d'établissement porte un avis (appréciation de la valeur professionnelle en tenant compte de l'ensemble de sa carrière). L'avis est porté à la connaissance de l'agent-e, il n'est pas susceptible de recours.

Dans un second temps, l'IA-DASEN du département de rattachement arrête la liste des promu-es en tenant compte des avis et en appliquant des critères de départage..

Changement de poste

La note de service « Recrutements et détachements » précise que « tout contrat signé, y compris lors d'un renouvellement vaut acceptation du poste pour la durée mentionnée dans ce contrat ». Il n'est donc pas possible de postuler sur un autre poste de détaché à l'étranger qu'à la fin du contrat en cours. À noter également que la limitation du détachement à six ans s'applique à tout nouveau contrat : « les agent-es nouvellement détaché-es à l'étranger ne pourront être maintenu-es dans cette position au-delà de six années consécutives. »

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

▶ **Pour les enseignant-es détaché-es à l'AEFE**, la liste des éligibles est transmise par les DSDEN, via le MEN, à la DRH de l'AEFE qui en informe les établissements. Les agent-es concerné-es peuvent avoir une visite conseil de l'IEZ de zone. Cette visite ne fait pas partie du rendez-vous de carrière en tant que tel, elle est un accompagnement pédagogique individuel du dispositif PPCR.

Le rendez-vous de carrière est un entretien avec le chef ou la cheffe d'établissement, supérieur-e hiérarchique,

qui établit le compte rendu à partir de la grille d'évaluation spécifique aux agent-es en détachement. Il est possible de demander la révision de l'avis émis (dialogue puis recours auprès de la CCPC). Se faire accompagner par la FSU-SNUipp HDF.

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

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



Cour de l'école du groupe scolaire Jean de La Fontaine à Fès (Maroc)

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

Le temps partiel sur autorisation

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

La FSU-SNUipp HDF revendique depuis longtemps pour les personnels détachés la reconnaissance des droits dont bénéficient les personnels en France en matière de congés, d'indemnités ou de quotités de travail pour les temps partiels. Après une lutte syndicale sans relâche, des avancées significatives ont été obtenues. En effet, l'AEFE reconnaît maintenant le temps partiel « de droit » à l'étranger y compris pour un bénéficiaire en cours d'année scolaire.

Les temps partiels sur autorisation sont généralement accordés, ils doivent être compatibles avec « la bonne organisa-

tion du service ». Les personnels d'encadrement et de formation sont exclus du dispositif. À la MLF, les temps partiels n'existent pas.

Le temps partiel de droit

Quotités autorisées
de 50 à 80 %

Motifs

► À l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Le temps partiel de droit peut être pris en cours d'année scolaire uniquement s'il fait suite au congé de maternité, paternité ou d'adoption.

Quotités autorisées

de 50 à 90 %

Motif

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

Rémunération

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

► **Pour les enseignant-es détaché-es dans des établissements partenaires**, la liste des éligibles est communiquée par le MEN au COCAC, qui la transmet au chef ou à la cheffe d'établissement. L'entretien se déroule avec le proviseur ou la proviseure uniquement et sans visite de classe préalable.

► **Attention**, des oublis peuvent avoir lieu dans les données transmises par les DSDEN via le MEN, il est vivement recommandé de surveiller sa situation individuelle sur iProf. Les comptes rendus de rendez-vous de carrière sont retransmis par le MEN au département

de rattachement. L'IA-DASEN arrête l'appréciation finale début septembre. Il est possible de demander la révision de cette appréciation (notamment si elle ne correspond pas à celle de l'AEFE). Se faire accompagner par la FSU-SNUipp du département.

Informations administratives

Indemnités locales

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

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

Les détaché-es de la MLF perçoivent une indemnité équivalente.

Prestations familiales

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

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

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

En complément de l'avantage familial, une somme correspondant aux droits de première inscription (DPI) est versée

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

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

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

Retard de paiement

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

Réintégration

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

Le formulaire de réintégration complété doit parvenir à l'opérateur normalement six mois au plus tard avant la fin du contrat. Pour réintégrer son département, il faut adresser une demande par voie hiérarchique à son Inspection Académique d'origine. Il faut ensuite participer au mouvement départemental par l'intermédiaire de l-I-Prof. Attention : prenez contact avec votre section départementale de la FSU-SNUipp qui pourra vous renseigner sur le calendrier du mouvement et suivre vos demandes. Une réintégration tardive (moins de six mois avant la rentrée suivante) reste toujours possible, mais les enseignant-es s'exposent alors à ne pas pouvoir participer à la phase principale du mouvement départemental et donc à ne disposer que d'un choix limité de postes.

Mouvement interdépartemental

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

Bourses

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

Protection sociale

La Protection Sociale Complémentaire a été mise en place au 1^{er} janvier 2026 pour les détaché.es à l'AEFE avec la MAEE/MGEN.

Les personnels en contrat local doivent se renseigner au préalable sur la couverture sociale proposée par leur établissement (Caisse des Français de l'Étranger, organisme local...).

Pour décrypter les acronymes

AEFE

Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

AFLEC

Association Franco Libanaise pour l'Éducation et la Culture

CA

Conseil d'Administration

CAPD

Commission Administrative Paritaire Départementale

CASNAV

Centre Académique pour la Scolarisation des enfants allophones Nouvellement Arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de Voyageurs.

CCPC

Commission Consultative Paritaire Centrale

CCPL

Commission Consultative Paritaire Locale

CHSCT

Commission Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CNB

Commission Nationale des Bourses

COCAC

Conseiller-ère de Coopération et d'Action Culturelle

CODOFIL

Conseil pour le Développement du Français en Louisiane

CPAIEN

Conseiller-ère Pédagogique Auprès de l'Inspecteur de l'Éducation Nationale

CSA

Comité Social d'Administration (ex Comité Technique)

DAREIC

Délégation Académique aux Relations Européennes et Internationales et à la Coopération

DASEN

Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale

DGESCO

Direction Générale de l'Enseignement Scolaire

DGRH

Direction Générale des Ressources Humaines

DROM-COM

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

DPI

Droits de Première Inscription

DSDEN

Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

EAF

Établissement à Autonomie Financière

EFE

Enseignement Français de l'Étranger

EGD

Établissement en Gestion Directe

EMFE

Enseignant Maître Formateur en Établissement

EPR

Établissement en Pleine Responsabilité

FEI

France Éducation International

FLE

Français Langue Étrangère

F3SCT

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail

IA

Inspection Académique

IA DASEN

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

ICCVL/ISVL

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

IGFS

Indemnité Géographique et de Fonctions Spécifiques

IRF

Institut Régional de Formation

MEAE

Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères

MEN

Ministère de l'Éducation Nationale

MICEL

Mission de Coopération Éducative et Linguistique

MLF

Mission Laïque Française

OFAJ

Office Franco-Allemand pour la Jeunesse

OSUI

Office Scolaire et Universitaire International

PDL

Personnel de Droit Local

PPCR

Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

SCAC

Service de Coopération et d'Action Culturelle



Contact secteur Hors de France

+33 1 40 79 50 70

hdf@snuipp.fr

hdf.snuipp.fr

www.facebook.com/SNUippHdF

@fsu-snuipp.bsky.social

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