

Partir enseigner hors de France et dans les COM

2025
2026

GUIDE

Version mise à jour
en juin 2025

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

Témoignages CCPL

PAGE 13

Témoignages d'enseignantes détachées

PAGES 14-15

Témoignages d'une directrice et d'un formateur

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 comprendre les possibilités de départ, les modalités et calendriers des différents recrutements, les démarches à effectuer mais aussi les écueils à éviter.

Votre projet

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.

Plusieurs possibilités

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

L'enseignement français à l'étranger (EFE) est en pleine mutation depuis quelques années et son avenir est soumis à des choix politiques et aux décisions gouvernementales. La pénurie de personnels enseignants rend les départs vers l'étranger plus difficiles. Par ailleurs, les établissements français de l'étranger sont parfois soumis à des crises politiques ou sécuritaires. En outre, la situation économique peut avoir des conséquences sur la vie quotidienne des personnels exerçant à l'étranger et leur famille.

Aide, soutien et action collective

Les informations de ce guide élaboré par la FSU-SNUipp «Hors de France» (HDF) gagnent à être complétées par les précisions apportées lors du webinaire «partir enseigner à l'étranger», organisé à chaque rentrée.

De façon plus générale, la FSU-SNUipp HDF est présente aux côtés des personnels, pour les défendre, faire respecter leurs droits et 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 Gustave Eiffel de Maputo (Mozambique).

Monaco

Dossier à envoyer

► de juin à octobre

Échanges et actions de formation à l'étranger

Voir note de service publiée au BO

► juillet

Départements et Régions Outre-mer (DROM)

Note de service Mobilité publiée au BO

► novembre

Mayotte FLE/FLS, date limite de dépôt des dossiers

► mai

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

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

ATTENTION

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



Lycée Charles de Gaulle (Londres, Royaume-Uni)

© 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 600 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 398 000 élèves dans 138 pays.

L'homologation

Pour être reconnus 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://bit.ly/3N9IUjm>

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'écologie 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'IEN 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.



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

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://hdf.snuipp.fr/index.php/se-syndiquer-au-hors-de-france/>



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 (► hdf.snuipp.fr), régu-

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 AEFE

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

lièrement 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. Chaque année, un webinaire «Partir enseigner à l'étranger» est organisé au premier trimestre.

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 2024 du webinaire «Partir enseigner à l'étranger» est disponible sur la chaîne youtube de la FSU-SNUipp : <https://snu2.fr/43VOHRa>

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 !



Opération cartons rouges (Lisbonne, Portugal)

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://bit.ly/3NxOU4S>

Direction d'école

Le rôle et les missions liées à 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

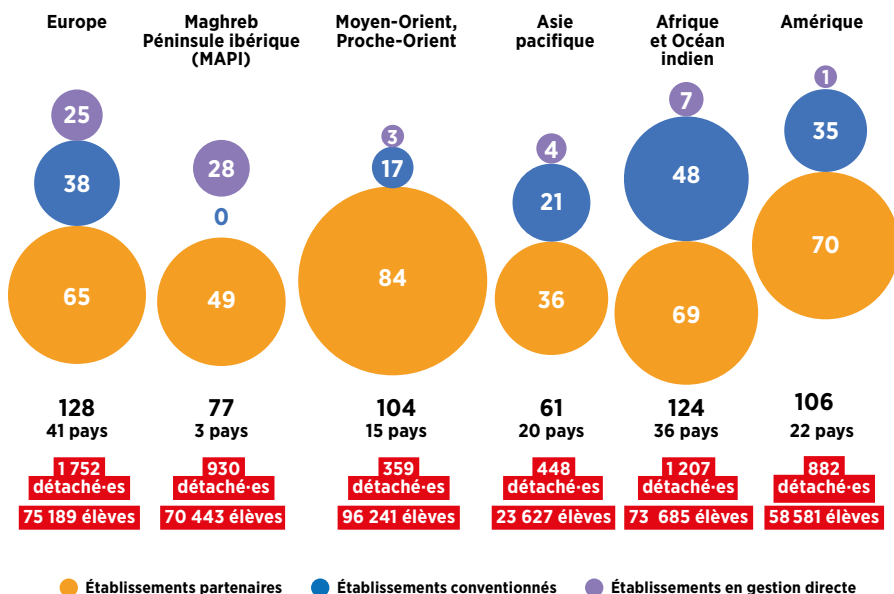
Les EMF (Enseignant maître formateur ou Enseignante maîtresse formatrice) en Établissement, avec une décharge partielle d'enseignement, interviennent dans la formation, en particulier celle des personnels recrutés localement, sur un ou plusieurs établissements d'un même pays. Ils ou elles accompagnent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

aefe

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



d'expatriation), 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).

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>



Lycée français de Varsovie (Pologne)

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. Il faut donc s'adresser directement aux écoles pour connaître la procédure et le calendrier (consulter les sites dédiés). 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 à 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 déficients ou réticents face à la mobilité des agents sont toujours aussi nombreux.

En cas de refus de détachement, il est possible d'effectuer un recours gracieux auprès du MEN. En cas de refus de détachement, il est possible d'effectuer un recours gracieux auprès du MEN. 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>

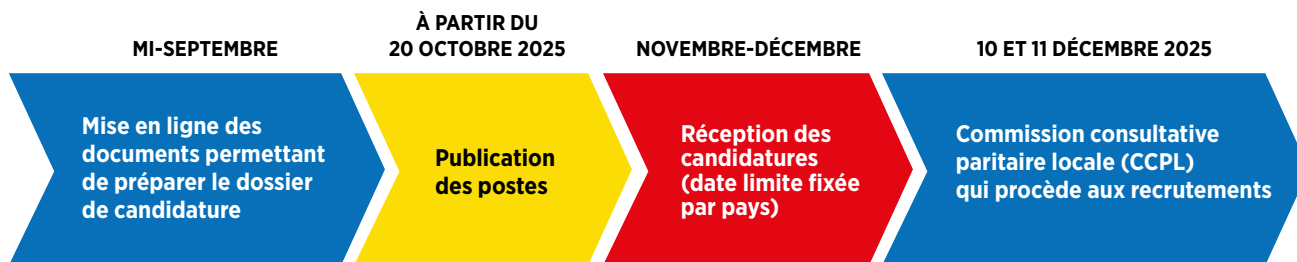
LE RECRUTEMENT AEFE

Le recrutement des personnels détachés

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

ATTENTION

Pour la rentrée 2026, le calendrier de recrutement des enseignants et enseignantes détachées sur des postes d'enseignement change radicalement. Ce recrutement a été avancé en décembre alors que précédemment il avait lieu en mars.



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-détaché-es (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

Nicole Tager et Tamara Litmanowitsch, commissaires paritaires en CCPL



Nicole Tager, enseignante au Grand Lycée Franco-Libanais à Beyrouth depuis 2005, siège en tant que commissaire paritaire en Commission Consultative Paritaire Locale (CCPL) au Liban depuis 2006.



Tamara Litmanowitsch enseigne au Lycée Alexandre Yersin de Hanoï au Vietnam depuis 2002. Elle a été commissaire paritaire durant plusieurs années malgré une interruption entre 2018 et 2022, faute de sièges. Grâce à une forte mobilisation lors des élections professionnelles de 2022, Tamara siège de nouveau en CCPL.

Quel est le rôle d'un-e élu-e en CCPL ?

Tamara Limanowitsch : En tant qu'élue, mon rôle est d'examiner tous les dossiers de candidature, de vérifier le respect des priorités, de contrôler la cohérence du classement proposé par la direction et de veiller à l'objectivité des décisions et à l'absence de discrimination.

Les commissaires paritaires ne sont pas recruteurs mais il est indispensable de veiller au strict respect des règles d'où leur rôle majeur dans le processus de recrutement pour empêcher les décisions arbitraires.

Nicole Tager : De la même manière, en amont de l'attribution des postes le jour de la CCPL, je vérifie la bonne attribution des points en fonction du barème.

Quelles sont les informations communiquées aux candidat-es ?

TL : Nous répondons aux mails des candidats, pour les informer de leur classement, de leurs chances d'être recrutés, ou encore leurs questions sur la vie à Hanoi. Ce n'est pas

toujours simple, mais le plus important, c'est de rester objectif et transparent.

NT : Un mail est envoyé au candidat qui s'est fait connaître à la FSU-SNUipp Liban. Nous lui donnons son classement.

Quelle aide vous apporte la FSU-SNUipp HDF ?

TL : Au Vietnam, la CCPL est nationale: nous traitons les dossiers de Hanoï et Saïgon. Récemment, les délais de consultation des dossiers n'ont pas été respectés. La FSU-SNUipp HDF est intervenue immédiatement en nous conseillant sur les démarches, les arguments à faire valoir en déclaration liminaire, les stratégies à adopter en séance. On se sent soutenu. Toute l'équipe du SNUipp-HDF nous répond à toute heure, malgré le décalage horaire, et relaie les dysfonctionnements, si nécessaire, auprès de l'Agence. Résultat: la circulaire a été rigoureusement appliquée à la CCPL suivante. Siéger en CCPL, c'est aussi faire entendre nos positions: nous avons récemment dénoncé les nouvelles règles de recrutement des détachés via une déclaration liminaire.

NT : La FSU-SNUipp HDF est un soutien considérable lorsqu'un problème apparaît. Sa présence via mails, échanges téléphoniques ou autre, permet d'orienter notre accompagnement en direction des collègues. Parfois, le HDF nous offre tout simplement un soutien moral lors de la défense de certains dossiers. Soutien et accompagnement par l'équipe nationale sont indispensables car certaines dérives peuvent fausser les classements et donc l'attribution des postes. La FSU a toujours été présente dans sa représentation en CCPL contrairement à d'autres organisations syndicales qui gagnent un siège lors des élections professionnelles locales, mais dont le siège reste vide faute de candidat sur place.

« Les commissaires paritaires ne sont pas recruteurs mais il est indispensable de veiller au strict respect des règles »

TÉMOIGNAGES

Regards croisés sur des expériences de vie et d'enseignement à l'étranger

Marine depuis l'Équateur et **Ahlem** installée en Tunisie partagent leurs expériences de vie et d'enseignement à l'étranger. Marine enseigne en CP au lycée La Condamine de Quito et Ahlem en CM1 à l'école Paul Verlaine à la Marsa. Elles partagent leurs expériences de vie et d'enseignement à l'étranger.

Marine est arrivée à Quito en 2018 et n'a pas eu «vraiment de difficultés lors de son installation car elle avait déjà vécu en Équateur avec [son] mari équatorien et parle l'espagnol. En revanche, pour certains de [ses] collègues vivant seuls, loin de leur famille, de leurs amis, de leur culture, l'expérience peut être plus difficile».

Ahlem enseigne en Tunisie depuis 2017. Dès son arrivée, elle a rencontré «une équipe solidaire et très serviable.» Selon elle, «la plus grande difficulté en s'installant en Tunisie est le labyrinthe administratif.» Leurs premières impressions lors de leur arrivée sont très positives. Marine a découvert «un établissement avec de beaux locaux spacieux, du matériel disponible en quantité illimité, des élèves gentils et affectueux.» Elle considère «exercer dans d'excellentes conditions de travail» comparées à ce qu'elle a connu en France.

Ahlem a choisi la Tunisie car, «en tant que franco-tunisienne», elle avait hâte de découvrir «ce beau pays sous un autre angle, et pas uniquement pour la météo clémente!» Pour elle, «enseigner à la Marsa dans une école neuve, entourée d'une équipe pédagogique dynamique est une véritable chance».

Du point de vue professionnel, Marine comme Ahlem rapportent des différences marquées entre enseigner en France et enseigner à l'étranger.

Marine enseigne dans un lycée dans lequel 80 à 90 % des élèves sont non-francophones mais parfois plurilingues (anglophones, russophones, italophones ou lusophones): «Il faut savoir adapter sa façon d'enseigner, en accentuant son travail sur l'oral, en compréhension comme en production, en parlant plus doucement, en explicitant plus de vocabulaire». Marine constate également que les parents sont plus présents et plus exigeants qu'en France.

« Il faut savoir adapter sa façon d'enseigner, en accentuant son travail sur l'oral, en compréhension comme en production »

Cela nécessite d'être plus à leur écoute, comprendre leur culture, leur mode de vie et en même temps les rassurer sur nos méthodes et nos objectifs, notre «façon d'être qui est différente des enseignants équatoriens». L'essentiel pour Marine est de «savoir s'adapter et de comprendre la culture dans laquelle on vit et on travaille. On apprend beaucoup de l'autre, on ouvre ses horizons et sa façon de penser».

Ahlem fait le même constat que Marine sur le rapport avec les familles. «Les parents sont très soucieux de la pédagogie mise en place par l'enseignant au prétexte qu'ils payent cher la scolarité de leurs enfants».

Ahlem explique aussi que «le rapport avec la direction est différent. À l'étranger c'est le chef ou la cheffe d'établissement qui est supérieur-e hiérarchique et non pas l'IEN comme en France. Les directeurs et directrices ont également d'autres missions telles que formation ou visites de classe et des responsabilités qui diffèrent de la France».

Enfin, Ahlem précise que «le poids des syndicats est plus important dans les établissements français à l'étranger. Les organisations syndicales sont intégrées aux discussions importantes concernant la vie de l'école» et d'ajouter que la section FSU-SNUipp Tunisie est très impliquée, spécifiquement dans les deux EGD à Tunis et à La Marsa.

Pour celles et ceux qui envisagent de partir enseigner à l'étranger, Ahlem conseille de «bien préparer son séjour en amont (rémunération, scolarité des enfants, loyer, assurance, santé, etc.)». Pour elle, c'est un beau projet et elle ne se voit plus revenir enseigner en France. Pour Marine, «l'essentiel est de profiter du séjour, d'être curieux du pays, de la langue et de sa culture. Découvrir l'autre, c'est se connaître mieux soi-même aussi».

Témoignages d'une directrice et d'un formateur de l'AEFE



Lycée français d'Ottawa (Canada)

Après avoir vécu et travaillé au Royaume-Uni comme professeure de français il y a 25 ans, Magali est actuellement directrice d'école. François est Enseignant Maître Formateur en Établissement (EMFE) dans le réseau AEFE, partageant son temps entre la classe et la formation.

Leurs parcours professionnels sont variés mais témoignent d'une solide expérience et d'une carrière bien remplie. Magali a été directrice durant plus de 15 ans et a obtenu le CAFIPEMF avant de postuler à l'étranger. François a commencé sa carrière comme professeur des écoles puis a exercé comme psychologue scolaire pendant plus de 10 ans. Il a ensuite obtenu le CAFIPEMF ainsi qu'une certification en Français langue étrangère (FLE) pour devenir conseiller pédagogique ASH et en CASNAV.

Magali comme François ont été sélectionnés après un long processus de recrutement mis en place par l'AEFE. S'il a paru à François assez juste, basé sur des critères objectifs et sur des qualifications, des expériences attestées, Magali l'a trouvé difficile et exigeant.

Tout au long de ce processus de recrutement, la FSU-SNUipp HDF apporte son aide et ses conseils aux candidats et candidates syndiqués. « Cet accompagnement est hyper généreux, professionnel et pertinent » pour Magali, François considère qu'« il est important que le syndicat veille au bon respect des procédures ». Il a apprécié « les contacts directs avec l'équipe du HDF et les conseils précieux apportés ».

Pour cette nouvelle aventure professionnelle, François souligne « l'importance de continuer de défendre les valeurs humanistes et pédagogiques du système éducatif français, notamment le plurilinguisme et le développement de l'esprit critique des élèves ». Il souhaite promouvoir ces valeurs dans ses formations avec bienveillance. De son côté, Magali espère une mission moins intense dans sa nouvelle école et se « réjouit de découvrir de nouvelles modalités de fonctionnement et des collègues de cultures différentes ». Magali et François ont tous deux déjà exercé à l'étranger. Bien que Magali sorte épuisée d'une mission au Liban marquée par une période de guerre anxiogène, qui « a nécessité un travail extrêmement intense exigeant et un engagement permanent », elle décrit « une expérience particulièrement enrichissante, instructive et captivante ». Selon François, « enseigner à l'étranger est une expérience enrichissante sur les plans personnel et professionnel, nécessitant une adaptation ».



Le Lycée franco-hellénique d'Athènes (Grèce)

Cependant, il souligne qu'il ne faut pas «l'idéaliser, car elle peut être compliquée, notamment en cas d'ingérence des autorités locales dans l'enseignement».

Du point de vue personnel, Magali décrit l'exercice de son première mission d'enseignement à l'étranger comme «passionnante et positive», elle a pu «organiser sa vie familiale paisiblement, tout en respectant des moments de retrouvailles et de loisirs indispensables. L'exploration d'un nouveau pays et sa culture au quotidien a été extraordinaire et riche de belles rencontres et partages humains, tout comme de découvertes historiques et géographiques inattendues.»

François souligne que «la vie d'enseignant à l'étranger, bien qu'enrichissante pour [ses] enfants, a pu être difficile, en particulier pendant la période du Covid», et de conclure que «c'est une chance de pouvoir exercer hors de France surtout si on aime les rencontres».

« Exercer à l'étranger, une expérience enrichissante sur les plans personnel et professionnel »

RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION OU DE FORMATION

Il s'agit d'un recrutement spécifique, directement par l'Agence, qui a recruté l'an dernier 71 personnels de direction et 25 pour la formation.

Il se déroule en plusieurs étapes assez exigeantes :

- **en septembre** : envoi du dossier de candidature complet, puis formulation de vœux à partir de la liste des postes publiée par l'AEFE début septembre, disponibles sur ► hdf.snuipp.fr
- **début janvier** : sélection des dossiers retenus (la FSU-SNUipp Hors de France participe et intervient lors du groupe de travail qui examine cette sélection)
- **janvier / février** : entretiens des candidat-es sélectionné-es
- **début mars** : Commission consultative paritaire centrale de recrutement (CCPC où la FSU-SNUipp est majoritaire) qui valide les candidatures retenues.

IMPORTANT : Le Hors de France accompagne les adhérent-es de la FSU-SNUipp tout au long du recrutement : élaboration du dossier, choix des vœux géographiques, conseils pour les entretiens (basés sur les retours des collègues recruté-es les années précédentes), informations sur les conditions d'exercice, de rémunération... La FSU-SNUipp, majoritaire en CCPC, intervient pour soutenir les candidatures suivies, interroge l'Agence, et peut ainsi informer personnellement les collègues.

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 107 établissements pour lesquels travaillent environ 190 PE et 50 directeurs et directrices détachés.

Le «réseau MLF»

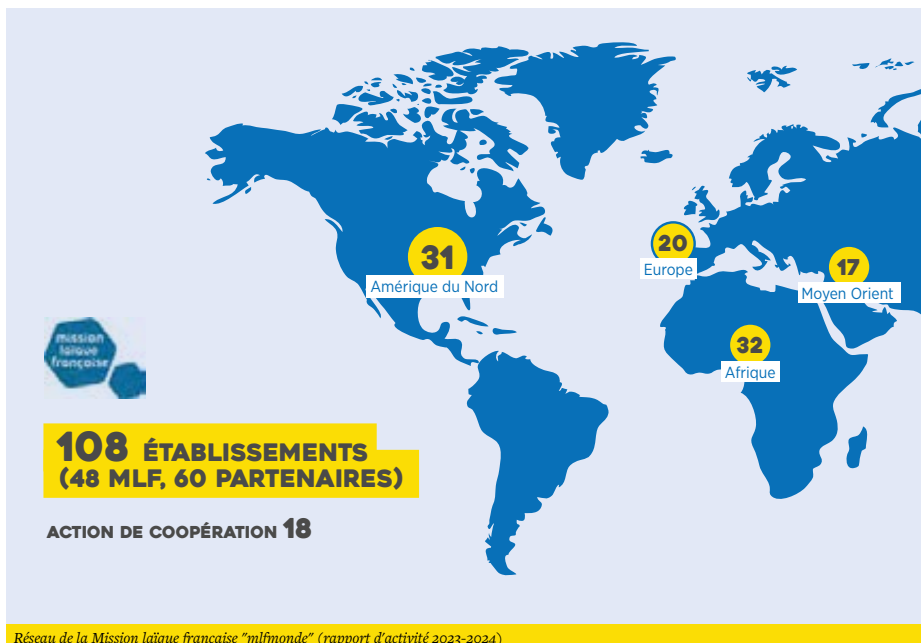
Les écoles d'entreprise

► 15 établissements pour 2 900 élèves

La MLF s'est spécialisée dans l'ingénierie scolaire dans le cadre d'écoles d'entreprises. Ces écoles sont créées «sur mesure» pour des sociétés (comme Alstom, Total, Citroën, Renault, EDF...) pour des chantiers «à durée déterminée». La communauté française y est restreinte, les élèves sont peu nom-

breux (enfants des cadres et agent-es techniques de l'entreprise). On y exerce souvent en vase clos. Ce type de poste exige de grandes facultés d'adaptation et de réelles qualités relationnelles. L'expérience des classes à plusieurs niveaux peut être d'une aide précieuse. En contrepartie, les avantages du contrat sont réels : logement, 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 au moment du recrutement. La FSU-SNUipp recommande de bien prendre connaissance des conditions sur place. Certaines écoles sont par exemple très isolées, sur des sites hors de la vie locale. C'est notamment le cas des bases de vie, dont on ne sort que pour le retour en France ou lors des vacances.



Le Lycée international André Malraux de Rabat (Maroc)

Les établissements en pleine responsabilité

► 32 établissements pour 31 000 élèves

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, six 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.

Les établissements partenaires de la MLF

► 60 établissements pour 28 900 élèves
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 43 enseignant-es détaché-es dans le premier degré (et 28 pour les partenaires).

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



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 détachés directement auprès de l'établissement. Le recrutement est réalisé sans aucune transparence.



Le Lycée français Abdel-Kader de Beyrouth (Liban)

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 de 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 373 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-



Le Lycée international de Boston (Massachusetts)

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 quatorze 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.eursec.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 ef-

fectif 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 2025, il y avait 5 à 8 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 Educative et Linguistique)

Établissement dépendant de l'Ambassade de France en Turquie, il permet de mettre des PE à la disposition du 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://snua2.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 2025, deux à quatre postes d'enseignant-es (dont un spécialisé) 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 Prim anciens 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 à Bora Bora 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 octobre ou 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

Il n'y a pas eu de note du MEN en 2024 et seulement deux postes proposés dans la note d'octobre 2023 pour une affectation à la rentrée de février.

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

Les enseignant-es ayant déjà eu un avis de leur supérieur-e hiérarchique et ayant reçu l'appréciation finale du DASEN n'ont rien à faire de particulier et sont intégrés-es au tableau d'avancement à la hors classe établi chaque année dans leur département d'origine (avec mise à jour des points d'ancienneté dans la plage d'appel). L'appréciation attribuée par l'IA-DASEN n'est pas révisable et demeure pour les campagnes futures. Les personnels n'ayant pas eu d'avis doivent le demander à leur chef ou cheffe d'établissement via le dossier « hors classe » sur le portail i-prof à compléter (annexe 2 de la note de service n° 2019-025 du 18-03-2019 pour

les PE en position de détachement à faire compléter). Le dossier sera transmis au DASEN. Il est vivement recommandé d'envoyer une copie du dossier à la FSU-SNUipp du département de rattachement.

Classe exceptionnelle

Dans un premier temps, le chef ou la cheffe d'établissement porte un avis sur la promotion de chaque agent promouvable relevant de sa responsabilité. Cet avis peut prendre trois formes : Très favorable / Favorable / Défavorable. Cet avis est rendu sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. L'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'école ou de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen. Les avis « très favorables » et « défavorables » doivent être motivés. Les avis sont portés à la connaissance des agents concernés. Ils ne sont pas susceptibles de recours. Dans un second temps, l'IA-DASEN du département de rattachement recueille l'ensemble des avis et publie la liste des promotions par ordre d'inscription au tableau d'avancement.

Changement de poste

La note de service « Recrutements et détachements » précise que « tout

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

▶ **Les enseignant-es détaché-es à l'AEFE** et éligibles à un rendez-vous de carrière ont un entretien avec le chef ou la cheffe d'établissement, leur supérieur-e hiérarchique. Il établit le rapport de rendez-vous de carrière à partir de la grille d'évaluation spécifique pour les agent-es en détachement. Il est possible de bénéficier d'une visite conseil de l'IEN en résidence dans la zone d'exercice afin de préparer cet entretien. Cette visite ne

fait pas partie du rendez-vous de carrière en tant que tel, elle est un accompagnement pédagogique individuel du dispositif PPCR. L'information sur l'éligibilité au rendez-vous de carrière des agent-es est communiquée par les DSDEN au MEN puis à la DRH de l'AEFE qui transmet au chef ou à la cheffe d'établissement chaque année la liste des agent-es concerné-es.

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



École primaire Marie d'Orliac (Londres, Royaume-Uni)

contrat signé, y compris lors d'un renouvellement vaut acceptation du poste pour la durée mentionnée dans ce contrat». Il n'est donc 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. »

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 organisation 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.

► 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

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.

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).

► 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. 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 aux services gestionnaires des départements de rattachement. En effet, depuis la mise en place du PPCR, l'avancement pour les personnels détachés à l'étranger n'est plus géré par une commission nationale, mais dans chaque département de rattachement.

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'ISCL/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 définie par le statut commun.

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

Il est préférable de se renseigner auprès de la section extra-métropolitaine de la MGEN des tarifs appliqués dans le pays d'accueil avant de partir pour éviter toute mauvaise surprise. Il est nécessaire de s'assurer de disposer d'une assurance rapatriement. À noter qu'une réforme de la protection sociale complémentaire est en cours dans la fonction publique.

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 Après 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

PPRC

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](https://bsky.social/@fsu-snuipp)

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