



## Partir à l'étranger ou en COM

# S'informer et être accompagné·e

Les envies ou décisions de départ ne manquent pas ! Les motivations sont diverses et peuvent conduire à nourrir un projet, soit limité dans le temps, soit au long terme. Elles persistent aujourd'hui naturellement dans un contexte particulièrement bousculé : réforme de l'enseignement français à l'étranger, volonté du MEN de limiter les détachements, évolution du statut de Mayotte. Au moment de franchir le cap, les choix sont nombreux et pas toujours simples.

Cette brochure présente les différentes possibilités qui s'offrent à celles et ceux qui veulent partir, en montrant la diversité des situations selon les lieux et les statuts. Détaché·e à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), contractuel·le de droit local à l'étranger, en séjour dans une collectivité d'outre-mer (COM), en Andorre... les conditions d'exercice, de travail et de rémunération diffèrent, parfois grandement. L'information en amont, et l'accompagnement par le SNES-FSU, en France et hors de France, sont des atouts essentiels. Pour cela, les militant·es du secteur hors de France du SNES-FSU sont présent·es dans l'ensemble du processus. À l'étranger et dans les COM, les résultats des élections professionnelles 2018 ont largement confirmé l'adhésion et la confiance à notre syndicalisme de lutte et de propositions. Sur le terrain, ce sont ces lignes qui ont garanti et protégé les conditions d'expatriation ou de séjour en COM. Elles ont aussi largement contribué à la transparence des recrutements, à la garantie des conditions de vie et d'exercice de nos métiers, et à un retour sécurisé en académie. Ces luttes continuent et prennent aujourd'hui tout leur sens, tant l'idéologie dominante menace les acquis et œuvre pour la précarisation des statuts et des conditions d'exercice, à l'étranger et dans les COM aussi !

C'est pour cela que le SNES-FSU entend rassembler davantage encore, derrière ses lignes d'action et ses mandats, tous les personnels en lutte pour un métier reconnu, une pratique syndicale forte et sans frontière.

**Patrick Soldat**, secrétaire national, secteur Hors de France et des COM

**Xavier Marand**, secrétaire général adjoint du SNES-FSU

Ont participé à cette publication : **Annie Delporte, Jérôme Nassoy, Laurent Picard, Patrick Soldat, Sébastien Ville**

## SOMMAIRE

- |  |   |   |
|--|---|---|
| ■ Des frontières à ne pas franchir ..... p. 3  | ■ Partir en collectivité d'outre-mer (COM) et hors de France ..... p. 8-9 | ■ MEAE : des postes sélectifs ..... p. 14                       |
| ■ Un établissement public, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger ..... p. 4-5 | ■ Les collectivités d'outre-mer (COM) et Mayotte ..... p. 10-11           | ■ Détachement, gestion des carrières, réintégration ..... p. 15 |
| ■ Les établissements à l'étranger hors AEFE ..... p. 6-7                                   | ■ D'autres possibilités d'enseignement à l'étranger ..... p. 12-13        | ■ Le SNES HDF, un secteur spécifique du SNES-FSU ..... p. 16    |



L'Université Syndicaliste, pages spéciales de L'US MAG, supplément à l'US n° 787 du 20 avril 2019, journal du Syndicat national des enseignants de second degré (FSU) : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 — **Directeur de la publication** : Xavier Marand (xavier.marand@snes.edu)  
**Compogravure** : C.A.G., Paris — **Imprimerie** : R.A.S., Villiers-le Bel (93) — N° CP 0123 S 06386 — ISSN n° 0751-5839  
**Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité, Clotilde Poitevin, tél. : 05 55 24 14 03 — Fax : 05 55 18 03 73 — [www.comdhabitude.fr](http://www.comdhabitude.fr)

# Des frontières à ne pas franchir

En collectivités d'outre-mer, l'Éducation n'échappe pas aux politiques successives d'économies budgétaires et aux sous-dotations chroniques. Il en va de même à l'étranger qui subit de plus une accélération de la privatisation de l'enseignement français depuis 2017.

En COM et à Mayotte, les carences en investissement se sont accumulées, dégradant le service public d'éducation. Les besoins en immobilier et en personnels sont criants.

À l'étranger, depuis quelques années, un amalgame voulu par le MEAE fait croire à l'existence d'un « réseau français à l'étranger ». Pour le SNES-FSU c'est un leurre et un mensonge ! D'un côté, l'opérateur public AEFÉ et ses personnels sont régis par un cadre réglementaire, de l'autre, des établissements totalement privés imposent des conditions salariales et d'exercice qui diffèrent grandement et ne garantissent pas les droits des personnels, y compris syndicaux. Or, l'établissement public AEFÉ est désormais mis en danger par le désengagement de l'État. Les considérations économiques l'emportent sur les questions éducatives voire sur la coopération éducative ou la francophonie. Les fermetures des supports

budgétaires de détachés fragilisent l'AEFE et précarisent les personnels.

De plus, l'actuelle politique se fait au détriment de l'AEFE : la commande présidentielle de doublement des effectifs à l'étranger, à l'horizon 2030, s'appuie prioritairement sur le développement des établissements privés de la MLF ou des « partenaires ».



## POUR LE SNES-FSU



- À l'étranger, la priorité doit aller à l'établissement public, qui doit rester la référence de l'enseignement français et garantir les missions de service public à l'étranger.
- En COM, l'État doit d'urgence prendre la mesure des besoins éducatifs et maintenir l'attractivité nécessaire.
- À Mayotte, il en va de même. La création d'un rectorat de plein droit en 2020 impose un rattrapage d'urgence en terme de moyens budgétaires et humains pour en faire une académie à part entière.

# Un établissement public, l'Agence pour

Les expatrié-e-s et les résident-e-s sont des fonctionnaires détaché-e-s de leur administration à l'AEFE. Le décret 2002-22 du 4 janvier 2002 constitue une garantie en définissant leur situation administrative, notamment leur recrutement et leur rémunération qui comprend le traitement indiciaire, l'ISOE et des indemnités spécifiques.

## Les expatrié-e-s : des contrats limités dans le temps

Les personnels expatriés du second degré sont des Enseignant-e-s expatrié-e-s à mission de Conseil pédagogique (EEMCP2) exerçant leur mission dans un pays ou sur une zone. Ils sont recrutés par l'Agence en Commission consultative paritaire centrale (CCPC). Le SNES-FSU y a cinq sièges sur cinq chez les agrégé-e-s et les certifié-e-s. Les postes sont tous profilés et requièrent une expérience en formation de formateur. Les recrutements se font tous sur entretien, après consultation du groupe de travail et de la CCP, où le rôle et le suivi du SNES-FSU sont déterminants.

Le contrat est de trois ans, renouvelable par reconduction expresse deux fois pour un an (3 + 1 + 1). Outre leur rémunération, les expatrié-e-s perçoivent une indemnité d'expatriation conséquente mais qui diffère en fonction de l'affectation, et une ma-



## L'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

L'AEFE est un établissement public placé sous la tutelle du ministère des Affaires étrangères. Les 227 établissements de l'AEFE sont homologués par le MEN. Certains sont en gestion directe (EGD), d'autres sont conventionnés et gérés par des associations de droit local ou français.

Les conditions d'exercice et de rémunération varient en fonction de la situation administrative (expatrié, résident ou personnel de droit local), du pays d'accueil et du statut de l'établissement.

Le SNES-FSU est majoritaire dans l'ensemble des instances centrales et locales.

ration familiale (au titre des enfants). À l'issue de leur mission, les expatrié-e-s doivent participer au mouvement interacadémique. Ils demandent alors les académies de leur choix ou peuvent revenir sur leur académie d'origine.

## Les résident-e-s : des contrats à tacite reconduction

Les résident-e-s sont recruté-e-s par l'Agence après avis de la Commission consultative paritaire locale (CCPL) dans chaque pays : les candidatures des syndiqué-e-s sont suivies par les commissaires

# l'enseignement français à l'étranger



© DR

paritaires locaux du SNES-FSU. Les personnels résidents, également détachés auprès de l'AEFE, ont un contrat de trois ans, renouvelable par tacite reconduction. Toutefois, le MEN a instauré une limitation de la durée du détachement qui entre donc en contradiction avec ce contrat.

Les résident-e-s perçoivent, outre leur rémunération, une indemnité spécifique de vie locale (ISVL) qui varie selon le pays et, au titre des enfants, un avantage familial (AF) qui est au moins égal aux frais d'écologie. Le SNES-FSU a obtenu que les droits

de première inscription (DPI) soient intégrés dans les montants de l'AF.

## Les personnels de droit local (PDL)

Les PDL dépendent totalement de la loi locale du pays de recrutement. Parmi eux, les titulaires sont placés-e-s en disponibilité du MEN et leur carrière n'évolue plus. Aussi, compte tenu des suppressions de postes, donc de la grande difficulté d'obtention d'un poste de résident-e en détachement, le HDF déconseille cette situation pour les titulaires.

# Les établissements à l'étranger hors

La mission laïque française est une association loi 1901 implantée dans trente-huit pays. Elle compte cent neuf établissements ; les élèves sont pour près des trois quarts de nationalité étrangère.

Les personnels ont un contrat de droit privé qu'ils soient titulaire détaché-e ou recruté-e local-e. La bivalence voire polyvalence des enseignant-e-s est souvent exigée, notamment dans les structures de petite taille. Les types de contrats varient selon les établissements :

- **Dans les établissements en pleine responsabilité (EPR) et de l'Office scolaire et universitaire international (OSUI) au Maroc**, les personnels détachés sont régis par le « Statut commun des détachés » de la MLF, qui offre certaines garanties et reconnaît certains droits. Leur contrat est de

## LE SNES-FSU À LA MLF

La FSU détient trois sièges sur quatre à la Commission consultative paritaire (CCP) et intervient pour que la transparence soit respectée dans les recrutements, la gestion des personnels, les conditions de rémunération. Malgré cela, les droits des personnels ne sont pas toujours respectés.

trois ans, renouvelable tacitement deux fois ; toutefois, le MEN a instauré une limitation à six ans de la durée de détachement qui entre en contradiction



© ClawsAndPaws / Fotolia.fr / C.A.G.

# AEFE

avec la durée des contrats. Le recrutement est examiné en CCP.

- **En école d'entreprise**, le contrat est en général d'un an, renouvelable tacitement deux fois. Les obligations s'étendent bien au-delà des obligations de service en vigueur à l'Éducation nationale, et la pression sur les collègues peut y être forte.

- **Dans les établissements partenaires de la MLF**, les contrats, de durée variable selon les établissements, peuvent réserver de mauvaises surprises. Le droit syndical n'y existe pas, la pression par les chefs d'établissement et/ou les parents s'exerce fréquemment. Le recrutement se fait directement par les établissements, donc dans l'opacité.



Aussi le SNES-FSU recommande la plus grande prudence avant d'accepter une proposition de poste dans ce type d'établissement.

## Association Franco-Libanaise pour l'éducation et la culture (AFLEC)

L'AFLEC, association loi 1901, regroupe des établissements d'enseignement français au Liban et aux Émirats Arabes Unis, qui font partie du réseau des « écoles partenaires » de la MLF.

Ils sont gérés par un conseil de gestion autonome, qui établit lui-même les contrats, de droit privé local. L'expérience montre que ces contrats peuvent comporter certaines dispositions inacceptables



**Le SNES-FSU déconseille de postuler dans ces établissements (AFLEC et AEFE) et recommande, *a minima*, une lecture attentive du contrat avant signature.**



notamment en terme d'obligations de service, et tous les droits, notamment syndicaux, ne sont pas respectés.

## Établissements « partenaires » de l'AEFE

Ils sont homologués par le MEN qui atteste de la conformité aux programmes et aux objectifs pédagogiques applicables à l'enseignement public français, et sous accord de partenariat avec l'AEFE. Les personnels titulaires y sont en contrat local de droit privé, soit en disponibilité, soit en « détachement direct » s'ils sont à plein-temps dans leur discipline.

Les conditions de travail, le temps de service, les tâches exigées sont déterminés par le contrat. Le droit syndical n'existe pas, la pression hiérarchique et/ou celle des parents peut être très forte.

# Partir en collectivités d'outre-mer



	<b>BO ou début de la procédure</b>	<b>Date et mode de recrutement</b>
<b>AEFE</b>	Expatriés : septembre Résidents : début janvier	CCPC en mars CCPL en mars
<b>MLF</b>	Septembre à novembre	CCP en mars
<b>Saint-Pierre-et-Miquelon</b>	Octobre	Mai
<b>Polynésie française (PF)</b>	Octobre	CCP en février
<b>Andorre</b>	Novembre	CNA en mai
<b>Mayotte</b>	Mouvement inter en novembre	Inter : février Intra : juin
<b>Monaco</b>	Février	Juin
<b>Écoles européennes</b>	Décembre	GT en avril
<b>Nouvelle-Calédonie (NC)</b>	Avril / mai	CAPL en août et novembre
<b>Wallis-et-Futuna</b>	Avril / mai	FPMN en septembre
<b>Établissements homologués</b>	Vers mars	Mars à juin

# (COM) et hors de France

Situation administrative	Durée contrat/séjour	Carrière	Rentrée
Détaché*	Expatriés = 3 ans + 1 + 1 Résidents = 3 ans renouvelables	CAPN 29° base à Paris	Septembre
Détaché*	1 à 3 ans (voir article)	CAPN 29° base à Paris	Septembre
Affecté	Sans limitation de durée	CAPA à Caen	Septembre
Mis à disposition	2 x 2 ans ou sans limitation de durée si CIMM	CAPL en PF	Août
Affecté	Sans limitation de durée	CAPA à Montpellier	Septembre
Affecté	Sans limitation de durée	CAPL à Mayotte	Août
Détaché	3 ans renouvelables	CAPN 29° base à Paris	Septembre
Affecté	2 ans + 3 ans + 4 ans, soit au total 9 ans	CAPA à Strasbourg	Septembre
Mis à disposition	2 x 2 ans ou sans limitation de durée si CIMM	CAPL en NC	Février
Affecté	2 x 2 ans ou sans limitation de durée si CIMM	CAPN 29° base à Paris	Février
Détaché*	1 an renouvelable	CAPN 29° base à Paris	Septembre

\* Nombre d'années de détachement limité (voir p. 15).

# Les collectivités d'outre-mer (COM) et

## LES COM DU PACIFIQUE

### ■ Recrutement

Concernant la Polynésie française (PF), une seule commission paritaire se réunit à Papeete en février pour une affectation à la rentrée en août. Pour la Nouvelle Calédonie (NC), deux commissions se tiennent à Nouméa en août et en décembre pour la rentrée australe en mars. Les candidatures pour Wallis-et-Futuna (WF) sont examinées en septembre au MEN à Paris.

### ■ Séjours, traitement et indemnités

Les séjours limités à deux fois deux ans ouvrent droit en PF et en NC à une indemnité d'éloignement (IE) qui est de dix mois de traitement indiciaire brut pour deux ans de service, et à WF de dix-huit mois pour deux ans de service. De plus, à condition de justifier de cinq années chronologiques de service, une indemnité forfaitaire de changement de résidence (IFCR) est perçue. Concernant le salaire, des coefficients multiplicateurs (indexation) sont appliqués au traitement indiciaire selon la zone, de 1,84 à 2,08 en PF et de 1,73 à 1,94 en NC, puis uniformément à 2,05 à WF.



## Saint-Pierre-et-Miquelon (SPM)

### ■ Séjours

Les séjours sont à durée illimitée. Il y a donc très peu de postes à pourvoir. Les enseignant·e·s affecté·e·s dans la collectivité territoriale de SPM sont rattaché·e·s administrativement à l'académie de Caen.

### ■ Traitements et indemnités

Les traitements sont indexés à 1,40 et l'indemnité de sujétion géographique (ISG) d'un montant de six mois de traitement indiciaire brut est versée sur quatre années de service. De plus, à condition de justifier de quatre années de service, une IFCR est servie.

## Une expérience extra-métropolitaine

Partir vers ces destinations apparemment exotiques signifie qu'il faut changer de « logiciel » et comprendre en tout premier lieu qu'il ne s'agit pas d'une mutation interacadémique mais d'un recrute-

ment... de plus en plus au mérite. En second lieu, se dire que si on reste bien dans le système éducatif français, on doit y faire face à un certain nombre d'adaptations. En effet, les conditions de vie et

de travail dans ces territoires peuvent parfois être difficiles. Il est donc impératif de bien s'informer, notamment en lisant les livrets d'accueil disponibles sur chaque site des sections SNES-FSU.

# Mayotte

## Mayotte

À la rentrée 2020, Mayotte devrait devenir un rectorat de plein droit. Depuis la rentrée 2014, les séjours y sont d'ailleurs devenus illimités. Ce nouveau département est marqué par l'insécurité et une crise de recrutement dans la Fonction publique, en particulier dans l'Éducation.

### ■ Recrutement et situation administrative

L'affectation à Mayotte se fait dans le cadre du mouvement interacadémique.

### ■ Traitements et indemnités

La rémunération est égale au traitement indiciaire de base multiplié par un coefficient de majoration égal à 1,4. Une indemnité de sujétion géographique (ISG) est attribuée aux fonctionnaires de l'État. Elle est fixée à vingt mois de traitement indiciaire et versée en quatre fractions annuelles égales, sur une période de quatre ans. Les néotitulaires n'y ont pas droit. De plus, à condition de justifier de quatre années de service, une IFCR est servie. Le site du SNES-FSU Mayotte ([www.mayotte.snes.edu](http://www.mayotte.snes.edu)) détaille nos revendications en terme de rémunération et de conditions de travail.



© Clément Martin

# D'autres possibilités d'enseigne



© DR

## Andorre

Le lycée Comte de Foix (collège, lycée général et professionnel) accueille 1 500 élèves de diverses nationalités. L'enseignement dispensé est conforme à celui de la France. Toutefois, conformément à la convention passée, des aménagements de programme sont prévus.

Les personnels, affectés sans limite de durée, sont rattachés administrativement à l'académie de Mont-

pellier. Leur rémunération comprend le salaire indiciaire brut et une indemnité spéciale (40 % du traitement). Les candidatures sont examinées dans une commission où siège le SNES-FSU (cinq sièges sur dix pour la FSU).

## Monaco

Les enseignant-e-s français-e-s y sont détaché-e-s. Leur contrat est d'une durée de trois ans renouve-

# nt à l'étranger

lable tacitement sans limitation de durée. La rémunération comprend le salaire brut français et l'équivalent d'un treizième mois. Le recrutement peu transparent se fait sur profil par un collègue de personnels de direction en juin.

## Écoles européennes

Les treize écoles dites de type I (en Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas) sont des établissements créés conjointement par les gouvernements des États membres de l'Union européenne.

Elles dispensent un enseignement multilingue et multiculturel à des enfants dont les parents travaillent au sein d'institutions européennes : l'expérience est souvent vécue comme enrichissante. Toutefois, les collègues en poste dénoncent fréquemment une charge de travail conséquente : service de 21 périodes, présence dans l'établissement, tâches complémentaires nombreuses, « réunionnite »...

Les personnels titulaires sont nommés sur proposition d'un IA-IPR de l'académie de Strasbourg après l'examen des dossiers par un groupe de travail ministériel dans lequel siège le SNES-FSU.

Les enseignant-e-s sont affecté-e-s dans ces établissements pour une durée de neuf ans.

Administrativement, les personnels du second degré sont affectés dans l'académie de Strasbourg.

Les éléments de rémunération comprennent le salaire indiciaire, un complément versé par l'Union européenne et d'autres primes/indemnités (installation, départ, majorations familiales...).

## Programmes de mobilité

Les personnels titulaires sont concernés par plusieurs programmes de mobilité, soit européen (Erasmus+), soit français (échange poste pour poste, Codofil avec la Louisiane, accords franco-allemands, Jules Verne).

## MICEL

La Mission de coopération éducative et linguistique offre des postes en Turquie, notamment au lycée et à l'université de Galatasaray. Les contrats sont à durée déterminée pour les enseignants. Attention, tous les postes ne conduisent pas à détachement.



© Khamtu / Fotolia.fr

# MEAE : des postes sélectifs

Au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), certains postes sont pourvus par des personnels du MEN et notamment par des enseignant·e·s du second degré. Le nombre de ces postes diminue d'année en année et, sauf profil très spécifique, les personnels du MEAE sont recrutés en priorité.

## ■ Réseaux diplomatique, consulaire et culturel

Les fonctionnaires du MEN répondant au profil sont essentiellement recrutés sur des postes des services culturels (SCAC), par exemple conseiller de coopération et d'action culturelle, attaché de coopération pour le français ou pour la science et la technologie, ou directeur des établissements culturels à l'étranger relevant des ambassades.

## ■ Experts techniques internationaux (ETI), assistants techniques (AT)

Des experts techniques sont mis à la disposition des autorités d'un État. Les contrats sont variables, tout comme les statuts (expatrié·e, recruté·e local·e



© DFR

ou volontaire international·e). Ces postes sont essentiellement répartis dans les pays ayant des liens avec la France.

## Recrutement

Chaque année en juillet, un *BO* précise les modalités de recrutement. Les postes font l'objet de publications (nommées « transparence ») sur le site internet du MEAE et sur [www.afet.education.gouv.fr](http://www.afet.education.gouv.fr). La DGRH du MEN donne un accord préalable à la candidature. Le processus de recrutement est loin d'être transparent : la Commission consultative paritaire des contractuels entérine les décisions de l'administration. Les candidatures sur les postes d'ETI et d'AT font l'objet d'une procédure spécifique.



Au MEAE, la FSU dénonce des « réformes » de courte vue, avec pour seule ligne la réduction de postes et de la présence diplomatique de la France.

## Réseau culturel

Il englobe les centres, instituts culturels et les Alliances françaises. Les fermetures d'instituts et suppressions de postes se sont multipliées. Hors encadrement, les collègues sont essentiellement en contrat local précaire, fréquemment rémunérés à l'heure et sous-payés.

- **Établissements culturels** : gérés par le MEAE, ils proposent des cours de français, de l'animation culturelle...

- **Alliance française** : ce sont des établissements privés, de droit local, gérés par des comités locaux, en lien avec le siège parisien.

# Détachement, gestion des carrières, réintégration

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine et continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il ne garantit aucunement le salaire, les conditions de travail, la Sécurité sociale, les cotisations sociales... Tout relève du contrat.

## Détachement

Attention, le détachement n'est pas de droit : le ministère de l'Éducation nationale peut le refuser. Chaque année le MEN fixe les règles dans une note de service publiée au *BO*. Elles sont donc évolutives et on constate depuis quelques années que les conditions se durcissent. Le ministère n'accorde un détachement qu'après un minimum de deux ans de services effectifs comme titulaire du second degré, sans aucune dérogation, y compris dans les cas de rapprochement de conjoint. À partir de 2019, la durée des nouveaux détachements est limitée à six années consécutives. Le SNES-FSU conteste cette limitation arbitraire qui impose à tous une mobilité forcée sans contrepartie financière. Les conséquences seront néfastes aussi bien pour les collègues que pour les établissements (instabilité des équipes et perte d'attractivité). C'est pourquoi le SNES-FSU poursuit ses interventions et construit les mobilisations sur le terrain pour que cette disposition soit abandonnée.

## Gestion des carrières

La 29<sup>e</sup> base du MEN est une académie fictive qui gère les carrières de la plupart des personnels hors académie : promotions, hors-classe... Ces opérations sont suivies par les commissaires paritaires nationaux du SNES-FSU en CAPN.

## Réintégration

Revenir un jour est une question que se pose chaque collègue. En effet, partir « hors de France » implique la perte définitive du poste occupé en académie, quelle que soit la situation administrative à l'étranger ou en COM.

Cependant, le MEN garantit la réintégration sur l'académie d'origine lors du mouvement inter si l'agent en fait la demande. Les commissaires paritaires du SNES-FSU participent activement aux groupes de travail vérifiant les vœux et barèmes : à la 29<sup>e</sup> base pour les détachés ou affecté-e-s à WF, dans les vice-rectorats des COM, et dans certaines académies (Caen pour les collègues exerçant à SPM, Montpellier pour les enseignant-e-s affecté-e-s en Andorre et Strasbourg pour celles et ceux affecté-e-s en école européenne).

Au mouvement intra, une bonification sur le vœu large « département » permet le retour sur le département d'origine.

À l'AEFE et à la MLF, le SNES-FSU a obtenu la possibilité pour les personnels résidents de formuler une demande de réintégration conditionnelle : celle-ci permet de postuler sur une ou plusieurs académie(s) autre(s) que celle d'origine ; le poste occupé est conservé en cas de non-satisfaction d'un des vœux.

# Le HDF, un secteur spécifique du SNES-FSU

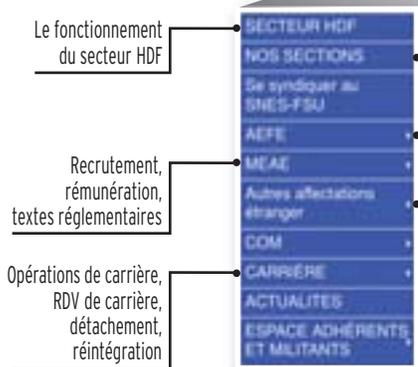
Le hors de France (HDF) syndique tous les personnels non affectés en académie. À l'étranger, ses quelque cent quarante sections constituent un réseau mondial. Le HDF regroupe aussi les sections SNES-FSU des collectivités d'outre-mer : Polynésie française, Nouvelle-Calédonie,

Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte jusqu'à ce qu'il devienne un rectorat de plein droit.

Les militant·e·s du HDF assurent une permanence durant toute la semaine. Ils sont joignables au 01 40 63 29 41 ou par courriel à [hdf@snes.edu](mailto:hdf@snes.edu).

Un site internet spécifique :  
[www.hdf.snes.edu](http://www.hdf.snes.edu)

Vous y trouverez des informations précises et actualisées, à partir du menu latéral



Les adresses courriel de nos correspondants, les sites de nos sections

Expatriés, résidents, recrutés locaux : recrutement, rémunérations, actions, textes et instances

MLF, écoles européennes, Andorre, Monaco, programmes de mobilité

Un compte twitter :  
<https://twitter.com/sneshdf>



## SE SYNDIQUER AU SNES-FSU À L'ÉTRANGER ET EN COM

C'est garder le contact avec l'actualité nationale de la profession et du SNES-FSU, tout en bénéficiant d'un suivi spécifique sur son nouveau poste.

### GLOSSAIRE

#### Ministère de l'Éducation nationale (MEN)

**CIMM** Centre des intérêts matériels et moraux  
**DGRH** Direction générale des ressources humaines  
**GT** Groupe de travail

#### Organismes d'accueil

**AEFE** Agence pour l'enseignement français à l'étranger  
**COM** Collectivité d'outre-mer  
**MLF** Mission laïque française

**MEAE** Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères  
**AFLEC** Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture  
**MICEL** Mission de coopération éducative et linguistique

#### Instances paritaires

**CCPC** Commission consultative paritaire centrale de l'AEFE  
**CCPL** Commission consultative paritaire locale de l'AEFE

**CAPN** Commission administrative paritaire nationale (MEN)  
**CAPL** Commission administrative paritaire locale (COM et Mayotte)  
**CNA** Commission nationale d'affectation en Andorre (MEN)  
**FPMN** Formation paritaire mixte nationale (MEN)  
**CHSCT** Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail