

Sommaire :

Editorial

Actualités AEFE/ BOEN étranger, calendrier

- Circulaire 1990 du 24 août 2015 : Organisation et fonctionnement des instances des établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE.
- Memento des établissements français de l'étranger 2015 2016.
- Mise en place du plan de formation continue BOEN du 29 octobre 2015.
- Les demandes de temps partiel.
- La campagne de recrutement des résidents pour l'année 2016-2017.

Catégories professionnelles : expatriés, résidents, recrutés locaux :

- présentation générale : les différents statuts
- les personnels expatriés.
- les personnels résidents.
- les personnels sous contrat local.
- Prises de position syndicales.

Ressources et textes de référence :

- les textes concernant les personnels
a- personnels expatriés
b- personnels résidents
c- personnels recrutés locaux
- les textes concernant la vie des établissements

Editorial

Comme les collègues en France, nous sommes atterrés par la réforme du collège, et par tous les signes du mépris de la Ministre, tant par son refus de prendre en compte la mobilisation des collègues et des organisations syndicales, qui représentent 80% des enseignants du Secondaire, que par l'image qu'elle véhicule de nous sur le site du ministère.

Que signifie, particulièrement, cette réforme pour les établissements à l'étranger ?

L'impact sur les emplois du temps :

De nombreux établissements à l'étranger sont à la fois collège et lycée. Les collègues savent déjà ce que signifie la mise en place de l'accompagnement personnalisé en lycée : un emploi du temps non plus hebdomadaire, mais des heures mensuelles, trimestrielles ou semestrielles, et donc un emploi du temps à géométrie variable. La mise en place des EPI et de l'AP au collège aggravera cette flexibilité, rendant sans doute impossible tout vœu d'emploi du temps.

L'impact sur les postes :

L'accompagnement personnalisé, les EPI, sont retranchés des enseignements disciplinaires : concrètement, si chaque matière veut conserver son volume horaire, il faudra qu'elle récupère des heures dans ces enseignements. Mais leur volume horaire ne compensera pas les pertes disciplinaires : cela signifie moins d'heures, donc des postes en danger. À l'étranger, la variable d'ajustement sont les recrutés locaux, puisque les résidents doivent bénéficier d'un temps plein. On peut imaginer la future mise en concurrence des collègues pour récupérer des heures.

L'impact sur les élèves :

Les programmes sont conçus par cycle, et non plus par niveau. De plus, les EPI seront décidés dans le cadre de l'établissement, et font partie des épreuves du DNB. Or nombre d'élèves français des établissements à l'étranger sont amenés, du fait de l'expatriation de leur famille, de changer de pays et d'établissement. On peut imaginer la difficulté de ces élèves et de leur famille d'envisager sereinement ces épreuves.

De nombreux établissements à l'étranger optent souvent pour des heures hebdomadaires de soutien en français en classe de 6^{ème} au moins, pour aider les élèves étrangers (60% du public) à mieux maîtriser notre langue. Or ces enseignements, à public ciblé, répondent, par l'enseignant de la classe, aux difficultés identifiées et réelles des enfants. L'AP, en classe entière ou, au mieux, en demi-groupes, ne permettra plus

.../...

de répondre à une telle exigence.

Enfin, les exemples d'EPI développés par le ministère sont en totale contradiction avec le souci d'excellence prôné par l'AEFE. Les parents étrangers, qui optent pour l'enseignement français offert dans leur pays, le font car ils sont amoureux et convaincus de la culture française, véhiculée par son système scolaire. Comment leur expliquer que leur enfant va, au lieu d'apprendre le français, l'histoire ou les sciences, construire une éolienne ou transformer sa ville ?

L'impact sur le temps de travail :

Le décret « Hamon » du 20 août 2014 situe le temps de service des enseignants dans le cadre de la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail, c'est-à-dire 1607 heures par an, soit, sur la base de 36 semaines, plus de 44 heures ! De fait les « 1607 heures annuelles » ont été invoquées par le ministère et certains recteurs d'académie pour contraindre les enseignants à suivre les formations-formatages à la réforme. Ce décret a pour objectif d'imposer toute sorte de nouvelles obligations définies localement, des réunions de mise en place des dispositifs de la réforme, des heures de concertation « indispensables » pour mettre en musique les nouveaux enseignements... en plus de nos missions spécifiques : le rayonnement de la France à l'étranger, l'utilisation des ressources locales...

Pour toutes ces raisons, et parce que cette réforme ne résout en rien les difficultés scolaires, mais rentre dans une logique d'économies, comme on le voit particulièrement à l'étranger avec la menace sur les postes, nous devons nous mobiliser pour qu'elle soit abandonnée.

Hélène VOLLMER, lycée français de Munich

Actualités AEFE/BOEN étranger, calendrier

1 : circulaire sur les instances des établissements à l'étranger.

[Circulaire 1990 du 24 août 2015 : Organisation et fonctionnement des instances des établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE](#)

Cette circulaire définit les modalités de désignation, de fonctionnement et les compétences des différents conseils. Il concerne tous les types d'établissements à l'étranger, servant de cadrage ou de base de référence selon les statuts.

2 : memento des établissements :

[Memento des établissements 2015-2016 :](#)

Ce document donne les lignes pour les établissements, en matière administrative, pédagogique, pour ce qui est de la gestion des personnels, et les orientations budgétaires.

3 : plan de formation continue de l'AEFE :

BOEN du 29 octobre 2015 : Actions de formation continue destinées aux enseignants en fonction dans les établissements d'enseignement français à l'étranger - session 2016

NOR : MENE1524732N

note de service n° 2015-174 du 27-10-2015

MENESR - DGESCO – DEI

Cette formation, organisée en collaboration entre le MEN et l'AEFE, est proposée pour 110 enseignants en poste à l'étranger (60 pour le premier degré et 50 pour le second degré).

Premier degré : elle a lieu dans l'académie d'Amiens, du mardi 15 au jeudi 24 mars 2016, et dans l'académie de Rouen, du mardi 19 au jeudi 28 avril 2016.

Pour le lycée de Munich, par exemple, cette formation tombe en partie sur les vacances scolaires de Pâques (du 19 mars au 4 avril 2016)

La formation porte sur les « contenus d'enseignement et des pratiques pédagogiques en lien avec la réforme des cycles. »

Second degré : la formation a lieu dans l'académie de Nancy-Metz, du mercredi 9 au vendredi 18 mars 2016. Les collègues qui souhaitent y participer ne verront donc pas leurs élèves pendant plus de trois semaines.

« **Public :** 50 enseignants de collège et de lycée dans les disciplines suivantes : disciplines artistiques (éducation musicale, arts plastiques) ; éducation physique et sportive ; histoire-géographie, mathématiques, physique-chimie et technologie. »

La formation du second degré porte sur « l'actualisation des connaissances disciplinaires (à partir de l'analyse des programmes et des épreuves d'examen), (le) travail interdisciplinaire ...L'alternance entre apports théoriques et observations de pratiques ... »

« La formation accorde une large place à la réforme du collège en mettant l'accent sur :

- les grands axes de la réforme ;

- la structure et le contenu des nouveaux programmes ;

- les enseignements pratiques interdisciplinaires ;

- l'enseignement moral et civique ;

- l'accompagnement personnalisé. »

« Modalités de candidature (source : voir plus haut)

Les enseignants des établissements d'enseignement français à l'étranger qui désirent participer à l'une de ces actions de formation doivent saisir leur candidature en ligne, télécharger la fiche de candidature sur le site : www.aefe.fr (rubrique Pédagogie/Le dispositif de formation continue/Documents liés : Formation AEFE-Dgesco) et la compléter.

Le candidat à une formation remet la fiche de candidature dûment complétée et signée à son chef d'établissement, accompagnée d'une lettre de motivation afin d'expliquer son besoin de formation et l'articulation de cette formation avec son parcours de professionnalisation.

Les candidatures doivent être transmises à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger - Service pédagogique - 23, place de Catalogne 75014 Paris, au plus tard le **11 décembre 2015, délai de rigueur.**

À l'issue de chaque formation, l'enseignant qui a suivi une

formation doit

- rédiger un rapport (www.aefe.fr - rubrique Pédagogie/Le dispositif de formation continue/Documents liés : Rapport 2016) ;

- l'adresser à son chef d'établissement ;

- en envoyer une copie au service pédagogique ainsi qu'à l'académie d'accueil.

Pour les **enseignants du premier degré**, une copie de ce rapport doit être transmise à l'inspecteur de l'éducation nationale de zone AEFE.

Les académies organisatrices envoient au service pédagogique de l'AEFE un bilan de la formation.

Le service pédagogique de l'AEFE envoie à la direction générale de l'enseignement scolaire la synthèse des bilans des trois actions de formation accompagnée, le cas échéant, de propositions d'évolution de ce dispositif de formation. »

Commentaires :

L'AEFE rassemble 494 établissements sous statuts divers, entre 200 et 300 expatriés, environ 900 résidents, plusieurs milliers de recrutés locaux. Or la formation, mise en place pour préparer la réforme du collège, dont nous ne voulons pas, concerne, aux vues du BOEN, 60 collègues triés sur le volet, par le dépôt de candidature. Leur charge sera énorme : il leur faudra rédiger un rapport de stage, des « propositions d'évolution du dispositif de formation », c'est-à-dire être les véritables courroies de transmission de la réforme. Nous disposons à l'étranger de collègues, expatriés, dont la mission est de coordonner les informations concernant les disciplines, et d'animer des actions de formation. Ils sont peu : donc il est plus que probable que, pour relayer la réforme, les coordonnateurs disciplinaires, auront cette charge au niveau de leur établissement.

Les collègues sont mobilisés contre cette réforme, mais doutent que la Ministre recule sur sa mise en place. Si elle ne recule pas, ce plan de formation est d'autant plus scandaleux, puisqu'il ne correspond pas à l'inquiétude des collègues face aux chantiers que la réforme induit, et est un saupoudrage ridicule aux vues du nombre des personnels concernés.

4 : les demandes de temps partiel.

Voir la circulaire n° 7917 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel des personnels du 31 août 2012.

Il existe deux formes de temps partiel :

De droit pour naissance, adoption ou handicap d'un membre de la famille.

Sur autorisation : pour cause de maladie par exemple.

Les personnels concernés sont les personnels détachés, à l'exception de ceux qui, « *exerçant des fonctions qui comportent l'exercice de responsabilités, de formation, de conseil qui ne peuvent, par nature, être partagées et qui pourraient se révéler incompatibles avec l'exercice à temps partiel.* »

La procédure :

La demande doit être faite en novembre, par formulaire informatique, et présentée au chef d'établissement.

En cas de litige, une CCPL peut être convoquée en décembre, et une CCPC en février.

En mars, la décision du DRH est communiquée au chef d'établissement et à la personne concernée. Si la demande est refusée, l'agent peut déposer un recours gracieux auprès de la directrice de l'AEFE.

5 : campagne de recrutement des personnels résidents 2015-2016, pour les postes vacants 2016-2017.

Elle débutera en décembre 2015. Le calendrier s'échelonne jusqu'au printemps 2016.

Les personnels candidats devront déposer un dossier de candidature auprès de l'AEFE.

« *Ils sont recrutés par la directrice de l'AEFE sur proposition des chefs d'établissement après avis des commissions consultatives paritaires locales (CCPLA). Si l'administration d'origine accorde le **détachement**, l'agent est alors détaché **auprès de l'AEFE** qui le rémunère, généralement pour une **période de trois ans renouvelable.*** »

Source : <http://www.aefe.fr/personnels/recrutement-des-residents/le-contrat-de-resident>

Catégories professionnelles : expatriés, résidents, RL

1 : présentation générale

Il existe 3 catégories de personnel : les personnels expatriés, les personnels résidents et les personnels recrutés locaux, soit titulaires de l'Education nationale, soit non titulaires.

2 : les personnels expatriés

CONDITIONS DE RECRUTEMENT	Etre titulaire de la fonction publique (Éducation nationale...) et justifier au minimum de trois ans de services effectifs en tant que titulaire en France. Expérience des fonctions d'animation, de coordination et/ou de conseil pédagogique auprès d'autres enseignants. Ne pas résider dans le pays pour lequel vous êtes candidat.
EMPLOYEUR	AEFE
NATURE DE LA MISSION	« Au-delà des tâches d'enseignement proprement dites, ils devront s'impliquer très fortement dans la vie pédagogique et éducative. L'équipe pédagogique dans laquelle ils devront s'intégrer comprendra, en nombre variable, des enseignants non titulaires de diverses nationalités recrutés localement. C'est pourquoi, ils auront à participer à la coordination et à l'animation pédagogiques mais aussi à la formation d'enseignants résidents ou recrutés locaux de leur discipline. Ces actions de formation peuvent dépasser parfois le cadre du seul établissement d'affectation et s'exercer à l'échelle du pays, voire de la zone géographique. » Ces postes sont donc des postes à profil.
DUREE DE LA MISSION	3 ans, possibilité de reconduction par période d'un an, 2 fois maximum.
REMUNERATION	Traitement indiciaire et indemnité d'expatriation.

les personnels résidents

CONDITIONS DE RECRUTEMENT	Etre titulaire de la fonction publique (Éducation nationale, Agriculture...), résider à l'étranger depuis au moins trois mois « <i>les agents en fonction en dehors du pays de recrutement se verront proposer un contrat local de trois mois (disponibilité) avant le contrat de résident.</i> » justifier de trois ans de services effectifs en tant que titulaire en France OU suivre dans son pays d'exercice ou de résidence conjoint ou partenaire (PACS)
NATURE DU CONTRAT	Le contrat est établi par l'AEFE et est individuel. Il s'accompagne d'un détachement de l'académie d'origine. Il peut être précédé, pour une période de trois mois, d'un contrat local (cf. conditions de recrutement)
EMPLOYEUR	AEFE
NATURE DE LA MISSION	Le contrat de résident est accompagné d'une lettre de mission portant essentiellement sur le caractère spécifique d'un établissement à l'étranger, et le devoir du contractant à faire rayonner la culture française.
DUREE DE LA MISSION	Ce contrat est renouvelé tous les 3 ans par l'AEFE, comme le détachement : c'est le chef d'établissement qui s'en occupe, mais il peut émettre un avis défavorable, justifié sur la longue durée. Le renouvellement du détachement n'est pas de droit. Enfin, l'AEFE peut mettre fin au contrat, pour cause de carte scolaire ou de non-respect de la lettre de mission.
REMUNERATION	Traitement indiciaire, ISVL : indemnité spécifique de vie locale : elle varie selon les pays, est plus attractive dans les pays qui le sont le moins. Enfin, elle varie selon les années, et dépend de l'indice de l'agent. (voir tableau joint) Attention : dans certains pays, l'ISVL stagne, voire a baissé (Allemagne en 2013) L'avantage familial : pour les enfants de la naissance à 21 ans. Il est soumis à certaines conditions.

4 : les personnels recrutés locaux

Types de personnels recrutés	Soit des titulaires de la fonction publique française, qui seront TNR : titulaires non-résidents. Soit des personnels de nationalité différente, du pays ou autre.
Situation par rapport à l'administration d'origine pour les titulaires non-résidents Voir remarque en dessous du tableau	Les titulaires de l'Education nationale sont mis en disponibilité dans leur académie d'origine. <i>« Dans le cas où il est recruté dans un établissement partenaire (donc ni EGD, ni conventionné avec l'AEFE) ou dans un établissement conventionné implanté aux États-Unis, il pourra bénéficier d'un détachement direct du ministère de l'Éducation nationale, ce qui lui garantira la poursuite de sa carrière de fonctionnaire. »</i> source AEFE
Comment savoir quels postes sont proposés ?	Les établissements diffusent sur leur page Web la liste des postes à pourvoir, ce n'est pas du ressort de l'AEFE. Mais voici des sites utiles, où sont publiés ces postes : http://www.aefe-europe.net/index.php/emplois http://www.aefe-asie.net/site/v3/emploi/ http://frenchschoolsnorthamerica.org/en/espace-enseignant/deposer-une-candidature/offre-demploi.html .
Dépôt du dossier de candidature	Soit directement auprès de l'établissement de votre choix, Pour l'Asie Pacifique : <i>« Soit en vous enregistrant sur le site et en publiant votre candidature en ligne d'une manière spontanée, ce qui permet également aux autres établissements de consulter votre profil. Certains établissements peuvent par ailleurs demander aux candidats de postuler directement sur le site de la zone Asie-Pacifique, les candidats doivent alors s'enregistrer obligatoirement pour pouvoir répondre aux annonces.</i>
Nature du contrat	Le contrat est de droit local, et non un contrat de droit public français. Il diffère donc selon la législation du pays. C'est l'établissement qui définit le profil du poste.
Le contenu du contrat : Il faut bien lire le contrat : que doit-il contenir ? Circulaire Verclytte 2552 du 26 juillet 2001 Note AEFE du 20 septembre 2010 relative à la situation des personnels recrutés localement	La circulaire Verclytte 2552 du 26 juillet 2001, fixant les principes généraux pour l'emploi des recrutés locaux, sert de base. Elle stipule : Les contrats doivent mentionner explicitement : la nature et la catégorie de l'emploi, la durée de l'engagement (éventuellement la durée probatoire), les conditions de renouvellement et de résiliation des contrats, les indemnités en cas de licenciement, les maxima de service de la catégorie, la quotité du service, le classement dans la grille de rémunération de la catégorie, le nombre maximum d'heures supplémentaires exigibles, le taux de rémunération de ces heures supplémentaires, les droits à congés et à autorisation d'absence, les droits et obligations de l'employeur et de l'agent en matière de protection sociale et de prestations familiales, les dispositions fiscales, l'identité des instances locales compétentes en cas de litige
La rémunération : Circulaire Verclytte 2551 du 26 juillet 2001	Il n'y a pas de grille de salaire unique, valable pour tous les établissements, puisque les contrats sont de droit local. Les établissements ont leur propre grille de salaire. La circulaire Verclytte 2551 du 26 juillet 2001 (voir doc joint) stipule les éléments suivants : Pas de référence pour la rémunération au barème de Montpellier, pour les EGD et les établissements conventionnés, Pas de reconnaissance des concours, seules les qualifications, entendre ici les diplômes, doivent être pris en compte. Les RL touchent les ISO (c'est le cas à Munich) La rémunération se fait en monnaie du pays de résidence : donc attention aux pays où l'inflation peut être galopante ! De même, les salaires sont versés en monnaie locale, mais les impôts payés en France le sont en Euros. (cas des établissements de Russie, en grève en février dernier, pour protester contre la baisse de leur pouvoir d'achat suite à la baisse de la valeur du rouble).

<p>La question de la fiscalité : voir, car c'est très complexe : Le site impots.gouv.fr, Les personnes employées localement par une administration française à l'étranger. Circulaire Verclytte 2552 du 26 juillet 2001</p>	<p>Les personnes ayant le statut d'agent de l'Etat en poste à l'étranger sont imposées comme des résidents français. La question fut posée à l'Assemblée nationale en 2013. La réponse fut : « <i>les RL relèvent d'un régime fiscal défini par le droit local.</i> » La fiscalité dépend donc, soit des conventions entre la France et le pays d'exercice (+ de 120 pays), ou bien, s'il n'y a pas de convention, de la fiscalité du pays d'exercice. le service de l'impôt dit: « En présence de convention, la nationalité du recruté local est généralement déterminante : S'il est français son domicile fiscal reste en France et il bénéficie du statut «diplomatique» qui concerne tous les personnels administratifs, techniques et de service, la rémunération est imposable en France ; Si le recruté local possède la nationalité du pays où il travaille et habite, son domicile fiscal se situe dans ce pays. En principe, sa rémunération est imposée dans le pays où l'activité est exercée. Toutefois seules quelques conventions prévoient ce régime. La plupart prévoient l'imposition en France. Si le recruté local possède la nationalité d'un autre pays, son domicile fiscal se situe dans le pays d'activité. « <i>Sa rémunération est imposée en France sous réserve des dispositions des conventions fiscales internationales.</i> »</p>
<p>La protection sociale</p>	<p>« <i>La soumission de tous les personnels de recrutement local (y compris les Français) au régime obligatoire local de protection sociale (quand il existe) et (...) à l'exception des pays dans lesquels des accords bilatéraux de protection sociale (...) prévoient expressément l'assujettissement au régime français de sécurité sociale (...) en France. Dans ce dernier cas, les établissements doivent alors remplir leurs obligations vis-à-vis des organismes français.</i> » circulaire de 2010 et rapport du sénateur Yung de septembre 2010.</p>
<p>De quel droit dépend le recruté local ?</p>	<p>Son contrat de travail est de droit local. Cependant, la législation française s'applique en matière de droit syndical et de grève, des contraintes du service, du contenu des enseignements.</p>
<p>Droit syndical et droit de grève Circulaire MAE 10/CM du 14 février 1985 sur le droit syndical à l'étranger</p>	<p>Ces droits sont donc reconnus, ce qui nous a été confirmé oralement à plusieurs reprises par les représentants de l'AEFE. Cependant, l'exercice du droit de grève n'est pas toujours respecté, et peut parfois faire l'objet de pressions, notamment pour les RL de nationalité non française..</p>
<p>Quels problèmes ?</p>	<p>La période pendant laquelle un TNR travaille dans le réseau AEFE, mais est en disponibilité dans son académie d'origine, n'est pas comptabilisé pour le calcul de la retraite en France. Or, la période pendant laquelle il est RL dans le pays étranger ne lui permet pas toujours d'ouvrir des droits à la retraite.</p>

5 : prises de position syndicales :

A : Personnels expatriés et résidents :

Globalement, l'AEFE, sous prétexte de rigueur budgétaire, diminue les postes d'expatriés et redistribue ceux de résidents en fonction des orientations politiques mondiales. Ce qui signifie que, dans les pays où elle considère qu'il y en a trop (en Allemagne et particulièrement à Munich, elle a transformé deux postes de résidents en recrutés locaux), elle les transfère ailleurs. Or le résident est, comme son nom l'indique, une personne qui « a fait sa vie » à l'étranger. Pour de nombreux collègues, recrutés locaux titulaires de l'Education nationale, cela signifie aucun espoir d'être résidentialisés, ils sont donc disponibilité en France, avec toutes les conséquences sur leur progression de carrière et surtout leur droit à la retraite en France (décote).

L'ISVL : le calcul, variable, ne couvre pas toujours la réalité du coût de la vie dans le pays de résidence.

Ces personnels, expatriés et résidents, sont résidents fiscaux en France, mais ne peuvent bénéficier de certains droits en France, comme l'allocation de rentrée scolaire par exemple.

B : Personnels recrutés localement :

Le blocage de la carrière : les TNR continuent de travailler indirectement pour l'Etat français. Or la disponibilité signifie arrêt de la progression dans les échelons de l'EN, non accès à la hors classe.

Dans un même temps, l'AEFE a recours de plus en plus au recrutement local, redistribuant les postes de résidents sans en créer de nouveaux. Pour les TNR, il n'y a plus beaucoup de chance, dans les pays « bien dotés », de voir leur poste transformé en poste de résident.

La non reconnaissance des concours est scandaleuse : ce sont les diplômés et non les concours qui déterminent le salaire, en général (ex : cas particulier des Etats Unis, où les RL négocient leur salaires à l'américaine).

Il n'y a pas de traitement égal, pour les RL, sur **la gratuité des frais de scolarité**. Certains pays, ou établissements d'un même pays, donnent la gratuité des frais de scolarité. Nous demandons la généralisation de la gratuité des frais de scolarité pour les enfants de RL, au nom du principe d'équité entre les établissements, et par souci d'égalité avec les personnels résidents et expatriés.

La question de la fiscalité : ces dernières années, les conventions fiscales ont changé. La conséquence en est la baisse de l'exonération fiscale des RL, en Allemagne en tous cas. Embauchés avec une exonération fiscale de 50%, celle-ci a été abaissée à 33%. Dans un même temps, on voit une grosse différence d'imposition entre les collègues, les services fiscaux n'appliquant pas les mêmes règles aux uns et aux autres. D'où ces questions : qui négocie, au niveau fiscal, les conventions ? Nous ne disposons que des informations, très vagues, données par la direction, nous avons alerté le député de la zone Europe P.Y Leborgn. Afin d'établir un état des lieux, nous demandons aux collègues de remonter la situation dans leur pays.

La question de la reprise de l'ancienneté : Il n'y a, à Munich, de reprise d'ancienneté que jusqu'à 5 ans, décision unilatérale de la direction. S'il s'agit d'une directive de l'AEFE, quel est le cas dans les autres établissements ? Nous demandons d'une part la reprise effective de l'ancienneté dans la carrière, et que, si un TNR change

d'établissement, le nouvel établissement reprenne l'ancienneté aussi effectuée en poste dans un autre établissement du réseau. Afin d'établir un état des lieux, nous demandons aux collègues de remonter la situation dans leur pays.

La question de la représentativité des syndicats : évoquée dans la première circulaire de 1982. Partant du principe que les syndicats du pays de l'établissement peuvent avoir plusieurs adhérents dans l'établissement, sont-ils considérés comme représentatifs par l'AEFE ? Dans la mesure où le droit local est appliqué, ce serait normal.

Protection sociale : elle diffère, selon les pays. Dans les pays où la sécurité sociale n'existe pas, c'est un facteur de précarisation. Un TNR peut demander la protection sociale auprès de la [Caisse des français à l'étranger](#) (CFE). Afin d'établir un état des lieux, nous demandons aux collègues de remonter la situation dans leur pays.

Ressources et textes de référence

Textes généraux :

Informations sur les établissements français à l'étranger :

<http://www.aefe.fr/reseau-scolaire-mondial/les-etablissements-denseignement-francais>

<http://www.education.gouv.fr/cid258/les-etablissements-scolaires-d-enseignement-francais-a-l-etranger.html>

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/circulaire-7916-du-31-aout-2012-sur-les-commissions>

Textes concernant les différentes catégories de personnels :

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/circulaire-4013-du-10-mars-2006-sur-la-notation-des-expatriés>

http://www.aefe.fr/sites/default/files/2003-06-25_Circulaire_11435_Conges_maladie.pdf

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/note-1272-du-4-fevrier-2009-sur-les-conges-de-maternité>

Document du 25 novembre 2015, sur la demande de réintégration des personnels expatriés et résidents :

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/fiche-de-demande-de-reintegration-dans-ladmission>

Droit syndical et droit de grève :

[Circulaire 2517 du 24 juillet 2001 : grève « administrative » des expatriés ou résidents](#)

(pdf - 22.32 Ko)

[Circulaire MAE 10/CM du 14 février 1985 sur le droit syndical à l'étranger](#)

Pour les personnels expatriés :

<http://www.aefe.fr/personnels/recrutement-des-expatriés/le-contrat-dexpatrié>

Pour les personnels résidents :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005632059&dateTexte=20150825>

[Circulaire 2104 du 14 juin 2002 sur la mise en place du décret 2002-22](#)

(pdf - 707.38 Ko)

[Instruction générale 2013-1 relative au recrutement des personnels résidents de l'AEFE](#)

(pdf - 595.75 Ko)

[Circulaire 20207 du 3 décembre 2003 sur les droits à pension de retraite des résidents](#)

(pdf - 123.14 Ko)

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/note-du-6-aout-2015-sur-le-renouvellement-de-detachement-des>

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/circulaire-2018-du-30-juillet-2009-sur-lavantage-familial-des>

Pour les personnels recrutés locaux :

<http://www.aefe.fr/personnels/recrutement-sous-contrat-de-droit-local/postes-en-contrat-de-droit-local-dans-le-reseau>

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/circulaire-2552-du-26-juillet-2001-sur-le-recrutement-local>

<http://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/circulaire-2551-du-26-juillet-2001-sur-le-recrutement-local>

Campagne de recrutement les recrutés locaux, du

9 novembre 2015 :

<http://www.aefe.fr/personnels/recrutement-sous-contrat-de-droit-local/postes-en-contrat-de-droit-local-dans-le-reseau>