

Les personnels de direction à l'étranger



« Qui sont ces personnels, comment sont-ils recrutés et quels sont leurs statuts ? Comment s'exercent leurs missions ? » Interview de Max Paties, responsable de la section « ÉTRANGER » du syndicat

Donatelle POINTEREAU

Présent dans 127 pays sous différentes déclinaisons, notre service public d'Éducation, offre la possibilité à 250 000 élèves (dont 80 000 français) de suivre leur scolarité dans des établissements d'enseignement français « à l'étranger ».

180 personnels de direction (dont 80 % d'adhérents au SNPDEN!) exercent ainsi leurs fonctions tout autour de la planète de Santiago du Chili à Montréal, de Sydney à Stockholm, de Moscou à Johannesburg!

Ils sont essentiellement recrutés au sein de l'Éducation Nationale, pour exercer le plus souvent auprès de l'Agence pour l'Enseignement du Français à l'ÉTRANGER (AEFE), mais aussi auprès de la Mission Laïque, ou du Ministère des Affaires Étrangères. Le BOEN publie la liste des postes de personnels de direction à pourvoir pour la rentrée 2006.

Qui sont ces personnels, comment sont-ils recrutés et quels sont leurs statuts ? Comment s'exerce leur mission parfois fort loin de la métropole ? Quels conseils pour partir ?

Les élections professionnelles aux commissions paritaires de décembre concernent aussi nos collègues de l'étranger. Lorsqu'ils avaient été consultés pour la constitution de la commission consultative paritaire centrale de l'AEFE pour les personnels de direction et d'inspection, le 16 mai 2004, la liste SNPDEN - SIEN - UNSA-Éducation avait obtenu 78,1 % des voix et les 5 sièges de la commission.

Nous remercions Max Paties, responsable de la section étranger au SNPDEN, de répondre aux questions que les personnels de direction se posent sur l'exercice du métier hors de France.

Personnel de direction depuis 1996, Max Paties a exercé à Madrid, puis à Rome et se trouve aujourd'hui en poste au lycée Charles de Gaulle de Londres.



Quels conseils peux-tu donner avant de remplir un dossier de recrutement à l'étranger ?

Les collègues désireux de partir à l'étranger doivent d'abord se garder de tout enthousiasme débordant. Beaucoup d'appelés et peu d'élus, et une expatriation ne s'envisage pas à la légère.

Certes s'il n'y a pas grand risque à travailler à Bruxelles ou à Londres, où l'on ne peut raisonnablement parler d'expatriation, il n'en va pas de même dans certaines villes isolées d'Afrique ou d'Amérique Latine, voire en Afghanistan ou dans la péninsule arabique!

Les collègues qui envisageraient l'expatriation sous l'angle du parasol, servis par une domesticité à coût réduit, feraient fausse route!

EXISTE-T-IL UN PROFIL IDÉAL POUR DÉPOSER UN DOSSIER ?

Non. Il suffit d'être titulaire depuis 3 ans si possible, et de ne pas être trop proche de l'âge de la retraite.

Quant au profil proprement dit, il est quasiment impossible à définir, tant les critères de recrutement ont varié ces dernières années.

Il fut un temps où les compétences en langues étaient essentielles, elles le sont moins aujourd'hui.

L'expérience professionnelle est parfois prise en compte, surtout si on libère un beau poste!

Une expérience précédente de l'étranger autrefois fort appréciée, est aujourd'hui un élément parmi d'autres!

Les règles de recrutement de l'AEFE sont publiées tous les ans dans un des bulletins officiels du mois de septembre. (Voir ci après le calendrier 2005-2006)

Pour la Mission Laïque, et l'Alliance Française vous consulterez les sites de ces associations.

Il vous faudra remplir un dossier classique, avec CV et lettre de motivation, et attendre la visite d'un Inspecteur Général chargé d'évaluer votre candidature.

Bon an mal an, ce sont 50 postes environ qui sont mis au mouvement, et 250 à 300 personnels qui postulent.

Après une première sélection effectuée par les services de l'AEFE et du MEN, 100 dossiers environ sont retenus. (Voir les chiffres en fin d'article)

Un entretien de 30 minutes à Paris fin janvier, une commission paritaire en février et la proposition arrive, parfois fort loin des vœux exprimés!

Le poste diplomatique doit ensuite donner son accord à votre nomination, et cette étape n'est pas toujours anodine...

Le déménagement est pris en charge, de même que les voyages pour la famille, selon une fréquence variable de 1 à 3 ans en fonction des pays d'exercice.

QUELLES SONT LES CONDITIONS MATÉRIELLES ?

Le traitement est composé du traitement de base, auquel s'ajoute une prime d'expatriation et les suppléments familiaux.

Objet de beaucoup de fantasmes, ces primes sont très variables, entre 2 800 € et 8 000 € mensuels non imposables.

Les primes sont calculées pour tenir compte du coût de la vie locale, et des facteurs de risques.

Il est bon de savoir qu'un tiers des postes seulement sont logés, et c'est le cas dans beaucoup de pays, les expatriés payent des loyers extrêmement éle-

vés sans aucun rapport avec le coût de la vie locale. D'autant que les établissements sont généralement situés dans les « beaux » quartiers.

Il est très important de noter que la prime d'expatriation ne tient pas compte du logement!

D'autre part, les conjoints n'ont pas systématiquement la possibilité de trouver un emploi sur place, et les frais de voyages sont parfois importants, surtout sur des destinations peu touristiques sans vraie concurrence.

La tendance actuelle étant à la limitation des budgets, les primes d'expatriation sont réévaluées tous les mois, le plus souvent à la baisse.

Pour conclure ce chapitre, il convient de dire très nettement que si l'expatriation est un enrichissement, ce n'est pas toujours sur le compte - épargne que cela se traduira!

QUEL EST LE CADRE GÉNÉRAL D'EXERCICE DES FONCTIONS ?

Chaque année, la DESCO publie au BOEN la liste des établissements scolaires français à l'étranger dépendant de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'étranger (AEFE), établissements publics placés sous la double tutelle du MEN et des Affaires Étrangères.

D'autres établissements dépendent d'associations dont les plus connues sont la Mission Laïque, et l'Alliance Française.

La très grande majorité de ces établissements est de statut privé et de droit local, ce qui ne manque pas d'engendrer des difficultés et des heurts frontaux avec nos dispositions françaises.

La scolarité y est payante, parfois fort chère. Les frais de scolarité varient énormément, allant de 2000 à... 16000 € annuels, et ce sans forcément de corrélation avec le niveau de vie du pays.

La plupart du temps, vous devrez vous acquitter de ces frais pour vos propres enfants.

Des bourses nationales peuvent être attribuées aux élèves français.

Le classement des établissements est révisé tous les 3 ans et le dernier en date a pris effet au 1^{er} septembre 2004. Le barème de classement est voisin de celui en vigueur en France, quant au principe, mais tient compte des spécificités de l'étranger.

Certains établissements sont binationaux, et comportent une section locale. La dénomination de l'établissement ne reflète pas toujours les niveaux d'enseignements et c'est ainsi que vous pourrez vous retrouver aussi bien à la tête d'une « école » ou un « Collège Français » scolarisant des enfants de la petite section de maternelle à la terminale, que Proviseur d'un « Lycée Français » dont la scolarité s'arrête à la 3^e!

Administrativement, les établissements français de l'étranger peuvent être classés en 2 catégories: ceux dits « en gestion

directe », les EGD, et les établissements conventionnés.

Placés sous le contrôle direct de l'AEFE, les EGD n'ont pas de personnalité juridique, le chef d'établissement n'étant que l'ordonnateur secondaire.

De leur côté, les établissements conventionnés sont gérés le plus souvent par une association de droit local, déléguant au chef d'établissement et au gestionnaire tout ou partie de ses responsabilités.

Il convient ici de dire que les situations sont extrêmement variées, le droit local est parfois très prégnant, les conflits d'intérêt et de compétence relativement fréquents.

L'AEFE n'entend pas donner de blanc-seing à ces associations ce qui aboutit parfois à mettre le chef d'établissement dans des situations très inconfortables.

COMMENT S'ORGANISE LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ?

Durant la « mission » à l'étranger vous serez détaché du MEN et conserverez vos droits à l'avancement.

Attention: vos contrats étant « gelés » à la signature vous ne bénéficierez des promotions qu'au renouvellement des contrats.

Cependant, vos cotisations pour la pension civile seront quant à elles, indexées sur votre nouvelle situation

La durée des contrats est très fluctuante: 2 fois 3 ans il y a quelques années, puis 2 fois 2 ans, elle est passée ensuite à 3 ans + 1 avec tacite reconduction, puis avec reconduction expresse, et actuellement 3 ans +1+1 avec chaque fois reconduction expresse qui nécessite la tenue d'une commission paritaire (100 % des sièges pour le SNPDEN).

Toutefois l'AEFE étudie avec bienveillance la situation des collègues en poste dans certains pays instables voire dangereux.

Il n'est pas possible d'effectuer plus de deux contrats consécutifs à l'étranger.

ET LE RETOUR EN FRANCE ?

Il n'est douloureux que pour ceux qui auraient oublié que fonctionnaire français, l'essentiel de notre carrière doit s'y dérouler!

L'expatriation ne dure qu'un temps, aussi il convient dès le départ de ne pas l'oublier!

Les postes offerts aux collègues de retour de l'étranger sont en rapport avec le poste quitté avant l'expatriation et le poste occupé durant cette parenthèse.

Tel principal de collège de 1^{re} catégorie dans une académie « déficitaire » peut difficilement espérer un poste de proviseur de 4^e à Nice lors de son retour!

Le choix est généralement entre le poste et la situation géographique.

S'il est exact qu'il y a eu un léger ostracisme à l'encontre de nos collègues rentrants, il y a quelques années, cela n'est plus le cas actuellement.

Il n'en demeure pas moins vrai qu'à la différence d'un collègue exerçant en

métropole qui sollicite sa mutation, le personnel de direction de retour de l'étranger doit impérativement avoir un poste à la rentrée.

LE STATUT DES PERSONNELS EN POSTE À L'ÉTRANGER EST-IL SPÉCIFIQUE ?

Les personnels de direction détachés sont regroupés au sein d'une 29^e base, académie virtuelle.

Le statut des personnels à l'étranger est de 3 types: expatriés, résidents ou recrutés locaux.

Les expatriés: tous les personnels de direction de l'étranger sont dans ce cas. Leur situation matérielle est généralement la plus confortable, une indemnité d'expatriation variable selon les pays, venant s'ajouter au traitement.

Les résidents: fonctionnaires titulaires de l'éducation nationale, enseignants ou non enseignants, ils sont recrutés localement par une commission paritaire, et perçoivent une indemnité spécifique de vie locale (ISVL), (anciennement prime de cherté de vie - PCV -). Ils sont soumis aux statuts de la fonction publique et au droit public. Leurs contrats sont de 3 ans renouvelables par tacite reconduction, sans limitation de durée.

Les recrutés locaux exercent tout type de fonctions, enseignants comme agents d'entretien, secrétaires comme concierges.

Soumis à la législation du pays d'accueil, ils sont recrutés par le chef d'établissement qui devient de ce fait employeur et devra rapidement connaître le droit local, lors des conflits du travail.

Il faudra souvent tout oublier de ce que l'on sait, tant les législations varient d'un pays à l'autre.

DE QUELLE HIÉRARCHIE DÉPEND LE PERSONNEL DE DIRECTION À L'ÉTRANGER ?

Pas d'inspecteur d'académie encore moins de recteur, mais des diplomates pour les remplacer. Un attaché culturel, un conseiller culturel, voire dans quelques « petits » postes diplomatiques, un ambassadeur, dont certains n'ont de l'établissement scolaire qu'un vague souvenir, lié au temps de leur propre scolarité.

Comme pour la métropole, certains seront très « présents » et interventionnistes, notamment aux moments cruciaux des inscriptions, ou des fins d'années!

Il convient de ne jamais oublier que très souvent, l'école, le collège ou le lycée français sont au centre des conversations lors des « dîners en ville », et représente une référence, un point de passage obligé pour beaucoup de nos compatriotes.

Placés sous les feux de la rampe les personnels de direction sont de ce fait des fusibles qu'il est souvent tentant de faire sauter!

Autre source de dysfonctionnement, le fait que, à l'étranger, les supérieurs hiérarchiques locaux n'ont eux mêmes aucun lien hiérarchique avec l'AEFE, l'Alliance Française ou la Mission Laïque.

QUELLE EST LA SPÉCIFICITÉ DES MISSIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION À L'ÉTRANGER ?

La tutelle pédagogique de l'AEFE s'exerce dans le cadre de la réglementation nationale dont les établissements suivent les recommandations et les textes de façon assez fidèle, sauf lorsqu'il s'agit de s'adapter aux traditions locales voire aux exigences des accords bilatéraux.

Les établissements français de l'étranger ne sont pas des électrons libres, et si leur liberté de gestion est grande (pas de TRMD ni de DGH!) ils n'en demeurent pas moins soumis à des obligations de réussite scolaire, que pour la plupart ils assument avec succès. La réussite aux examens, critère relatif, atteint des pourcentages extrêmement élevés.

Les personnels de direction doivent assurer des missions à la fois proches de celles des collègues qui exercent en France, mais aussi extrêmement différentes et variées.

Très semblables à des collègues ou des lycées de « centre ville » de par leur public scolaire, très privilégié, nombre d'établissements ne requièrent pas de compétences particulières.

Cependant, très souvent ils sont un point de fixation de la communauté française expatriée.

Les personnels de direction y sont de ce fait beaucoup plus exposés, et doivent composer avec des parents d'élèves très exigeants, peu habitués au service public d'éducation, et qui de plus ont une relation « commerciale » avec l'établissement : « je paye, donc j'exige ! ».

Les déviances, la délinquance et les incivilités ne sont pas le lot premier des établissements de l'étranger, même si les problèmes de consommation de stupéfiants sont hélas les mêmes qu'en France.

Les personnels de direction à l'étranger ne sont pas des diplomates, même si beaucoup disposent d'un passeport noir pour des raisons évidentes de sécurité !

Comme en métropole, les personnels de direction sont soumis à un strict devoir de réserve, et doivent bien se garder de toute ingérence, de tout propos ou intervention qui pourrait nuire à l'image de la France.

Beaucoup de missions des personnels de direction de l'étranger sont spécifiques : elles exigent beaucoup de diplomatie et d'humilité, de compétences spécifiques à acquérir très vite et une disponibilité exacerbée !

Diplomatie et humilité, en regard des négociations que l'on mène avec les autorités locales. Le temps des colonies est révolu et nos interlocuteurs étrangers sont, à juste titre, sourcilleux là-dessus. Nos établissements bénéficient rarement de l'immunité diplomatique que leur conférerait l'extraterritorialité, et le droit local prévaut.

Compétences spécifiques à acquérir très vite : c'est le cas notamment au

niveau de l'école maternelle et primaire, un monde méconnu des personnels de direction en France. Or, nos établissements de l'étranger scolarisent très souvent les élèves de la maternelle à la terminale.

De même, pour ce qui est des négociations salariales avec les personnels recrutés locaux, de la fixation du montant des écologies, des relations avec les autorités locales, qui se déroulent bien souvent dans la langue du pays.

Autant de situations auxquelles nos fonctions en France ne nous préparent guère !

L'établissement scolaire français est souvent l'objet de toutes les attentions, symbole de la présence de la France, ce qui peut parfois conduire aux débordements que l'on vient de connaître en Afrique

Disponibilité : selon les postes et les pays d'exercice, les personnels de direction sont très souvent en « représentation » : cocktails et réceptions, à honorer et à offrir, mondanités en tous genres, ce côté « relations extérieures » peut vite lasser, même s'il se révèle grisant pour certains !

MAX, QUELLE SERAIT TA CONCLUSION SUR CE SUJET ?

Déroutante parfois, passionnante souvent, enrichissante toujours, l'expatriation est aussi, et très fréquemment, une chance, tant pour les personnels de direction que pour leur famille.

L'ouverture vers des milieux, des cultures parfois fort différents, les rencontres exceptionnelles et variées qu'elle permet, cependant loin de l'image du lycée de rêve, toujours au soleil, où les personnels de direction passent leur temps entre petits fours et détente, feront très souvent de cette expérience un moment important, une parenthèse unique dans une carrière.

QUELQUES LIENS UTILES

AEFE : www.aefe.diplomatie.gouv.fr

Mission Laïque : www.mission-laique.asso.fr

Alliance Française : www.alliancefr.org

QUELQUES CHIFFRES

NOMBRES DE CANDIDATURES	
2001	► 284 dossiers pour 50 postes à pourvoir
2002	► 277 dossiers pour 56 postes à pourvoir
2003	► 306 dossiers pour 46 postes à pourvoir
2004	► 159 dossiers pour 21 postes à pourvoir
2005	► 303 dossiers pour 49 postes à pourvoir

Calendrier du mouvement 2005-2006

NATURE DES OPÉRATIONS	PERSONNELS D'INSPECTION DE DIRECTION ET ADMINISTRATIFS
Publication au BOEN de la note de service et mise en ligne des profils de postes sur les 2 sites Internet	Note de service et mise en ligne des profils : 8 septembre 2005
PROCÉDURES ET CALENDRIER	Ouverture du site de l'AEFE pour saisie en ligne sur ce site et édition du dossier de candidature : Du 12 septembre au 5 octobre inclus Date limite d'envoi des dossiers munis des avis hiérarchiques - un exemplaire aux services centraux du MEN : - deux exemplaires à l'AEFE 21 octobre 2005
SÉLECTION (personnels France)	• Personnels administratifs : 8 décembre 2005 Personnels de direction et d'inspection : 13 et 14 décembre 2005
ENTRETIENS	Personnels de direction en fonction à l'étranger : 15 et 16 décembre 2005 : Personnels de direction en fonction en France et IEN : du 9 janvier au 25 janvier Personnels administratifs : du 9 janvier au 13 janvier 2005
CCPCA	Personnels d'inspection, de direction et administratifs : 8 février 2006