



# Rapport Social Unique 2023

---

**AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER**

23, place de Catalogne | 75014 Paris | Tél. : 33 (0)1 53 69 30 90 | [www.aefe.fr](http://www.aefe.fr)  
1, allée Baco BP 21509 | 44015 Nantes | Tél. : 33 (0)2 51 77 29 03 | [www.aefe.fr](http://www.aefe.fr)

# Préface

En vertu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation publique, l'ensemble des administrations publiques sont amenées à élaborer un rapport social unique, qui doit comporter des données relatives aux agents publics, qui ont été précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

A l'AEFE, l'année 2023 a été marquée par la mise en place du nouveau statut des personnels détachés de l'AEFE (décret n° 2022-896 du 16 juin 2022), modifiant les modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger.

Au niveau du dialogue social, et à l'issue des élections professionnelles de l'année 2022, le Comité Social d'Administration (CSA) et sa Formation Spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (F3SCT) ont été installés en début d'année 2023.

Le rapport social unique 2023 qui vous est présenté s'inscrit dans la poursuite de la démarche engagée de transformation de l'action publique sollicitée par nos autorités. Il est régulièrement enrichi de nouvelles données.

L'ensemble des chiffres communiqués dans le cadre de ce rapport social unique sont issues de la base de données sociales accessible aux membres du comité social.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

La Secrétaire Générale  
Clotilde FAYET

## Table des matières

Préface .....	2
TITRE 1 CHIFFRES CLES.....	5
1.1 Etablissements d'enseignement français à l'étranger.....	5
1.2 Effectifs d'élèves.....	6
1.3 Effectifs de personnels.....	7
1.4 Emplois et Budget.....	9
TITRE 2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2023 .....	11
2.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences .....	11
2.2 Recrutement.....	11
2.3 Mobilité / Parcours professionnels .....	12
2.4 Formation.....	12
2.5 Rémunération .....	21
2.6 Santé et sécurité au travail.....	22
2.7 Conditions et qualité de vie au travail .....	25
2.8 Action sociale et protection sociale.....	25
2.9 Dialogue social.....	26
2.10 Discipline.....	26
2.11 Egalité professionnelle.....	27
TITRE 3 DONNEES CHIFFREES 2023.....	29
3.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences .....	29
3.1.1 Personnels des services centraux .....	29
3.1.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger .....	33
3.1.3 Personnels de droit local.....	43
3.2 Recrutement.....	45
3.2.1 Personnels des services centraux .....	45
3.2.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	45

3.2.3	Personnels de droit local.....	49
3.3	Mobilité / Parcours professionnels .....	50
3.3.1	Personnels des services centraux .....	50
3.3.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	52
3.4	Formation.....	57
3.4.1	Personnels des services centraux .....	57
3.4.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	59
3.5	Rémunération .....	61
3.5.1	Personnels des services centraux .....	61
3.5.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	65
3.6	Conditions et qualité de vie au travail .....	70
3.6.1	Personnels des services centraux .....	70
3.6.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	75
<b>TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE .....</b>		<b>86</b>
4.1	Les personnels des services centraux.....	86
4.1.1	Les fonctionnaires détachés.....	86
4.1.2	Les fonctionnaires en position normale d'activité .....	86
4.1.3	Les fonctionnaires mis à disposition .....	87
4.1.4	Les contractuels de la fonction publique.....	87
4.2	Les personnels des établissements d'enseignement.....	87
4.2.1	Les fonctionnaires détachés.....	87
4.2.2	Les volontaires internationaux.....	94
4.2.3	Les personnels contractuels de droit local .....	95
<b>INDEX.....</b>		<b>96</b>

# TITRE 1 CHIFFRES CLES

## 1.1 Etablissements d'enseignement français à l'étranger

Le nombre d'établissements homologués continue d'augmenter et atteint 580 à la Rentrée 2023 (+2,3% par rapport à la Rentrée 2022 soit + 13) : 68 établissements en gestion directe (EGD), 163 conventionnés et 349 partenaires. L'augmentation globale des établissements reste essentiellement due au développement des établissements partenaires.

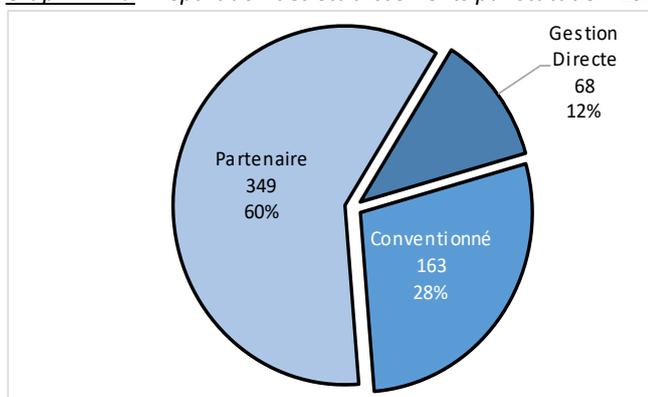
22% des établissements sont implantés au Proche-Moyen Orient et Océan Indien, resp. 18% en Europe (hors Péninsule Ibérique) et en Amérique, resp. 16% en Afrique (hors Maghreb) et au Maghreb-Péninsule Ibérique et 10% en Asie.

*Tableau 1.1-a : Evolution du nombre d'établissements homologués par statut*

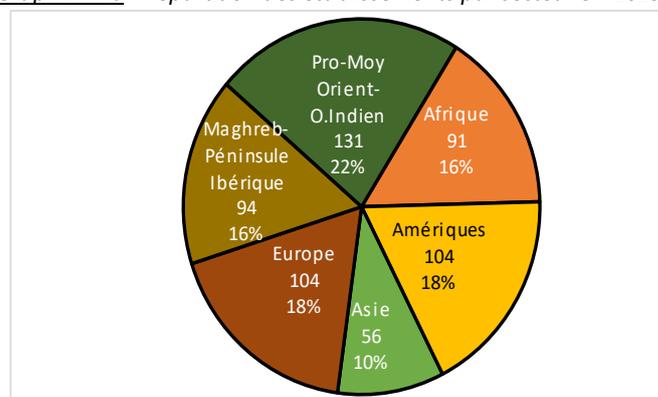
Source : CCGDS - SID

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Gestion Directe	72	71	71	68	68	68
Conventionné	156	156	155	162	162	163
Partenaire	269	295	317	322	337	349
<b>TOTAL</b>	<b>497</b>	<b>522</b>	<b>543</b>	<b>552</b>	<b>567</b>	<b>580</b>
<i>Evol.</i>		+5,0%	+4,0%	+1,7%	+2,7%	+2,3%

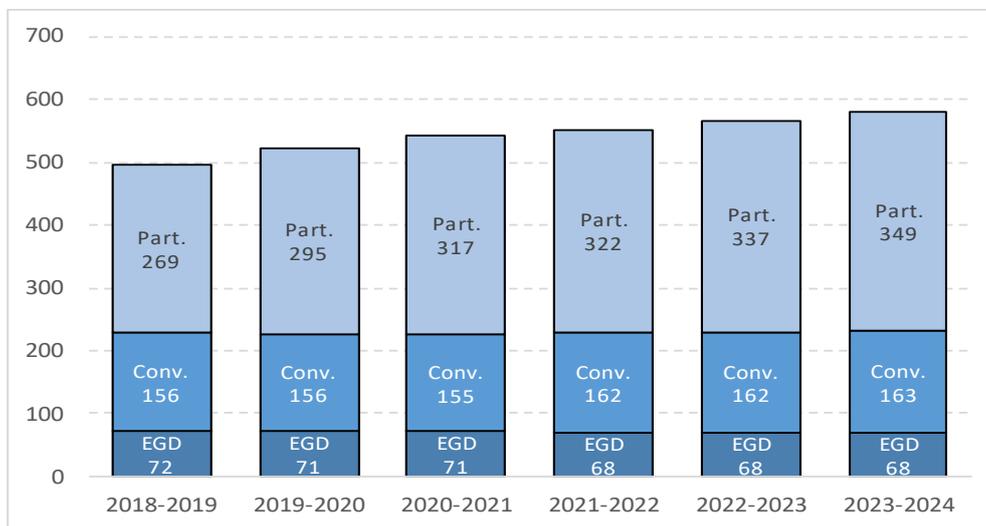
*Graph. 1.1-a : Répartition des établissements par statut en 2023*



*Graph. 1.1-b : Répartition des établissements par secteur en 2023*



*Graph. 1.1-c : Evolution des établissements par statut en 2023*



## 1.2 Effectifs d'élèves

Les effectifs d'élèves homologués augmentent régulièrement pour atteindre 392 303 à la Rentrée 2023 (+1,2% par rapport à la Rentrée 2022 soit + 4 710 élèves) : 57% des élèves sont de la nationalité du pays d'implantation, 31% sont français et 12% sont des étrangers tiers. L'augmentation des effectifs est homogène selon la nationalité et les secteurs géographiques puisque la répartition selon ces critères est relativement identique par rapport à l'année dernière.

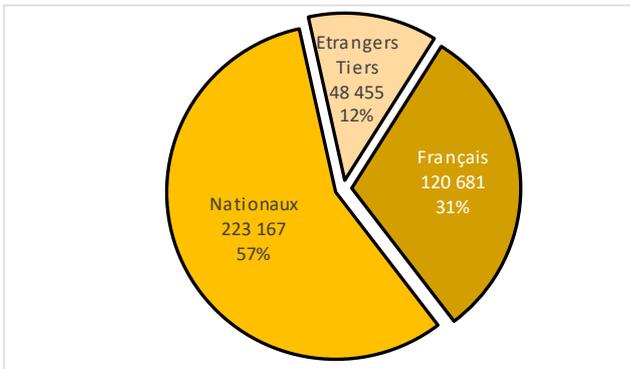
29% des élèves sont scolarisés au Proche-Moyen Orient et Océan Indien (dont plus de la moitié au Liban), 24% au Maghreb-Péninsule Ibérique, 15% en Amérique, 13% en Afrique (hors Maghreb), 13% en Europe (hors Péninsule Ibérique) et 6% en Asie.

*Tableau 1.2-a : Evolution du nombre d'élèves homologués par nationalité*

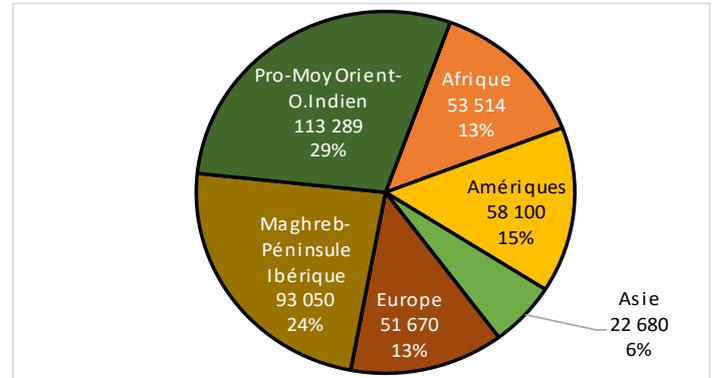
Source : CCGDS - SID

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Français	125 076	125 440	119 247	119 371	120 131	120 681
Nationaux	188 379	199 680	206 565	213 103	220 496	223 167
Etrangers Tiers	42 479	43 564	42 177	44 421	46 966	48 455
<b>TOTAL</b>	<b>355 934</b>	<b>368 684</b>	<b>367 989</b>	<b>376 895</b>	<b>387 593</b>	<b>392 303</b>
<i>Evol.</i>		+3,6%	-0,2%	+2,4%	+2,8%	+1,2%

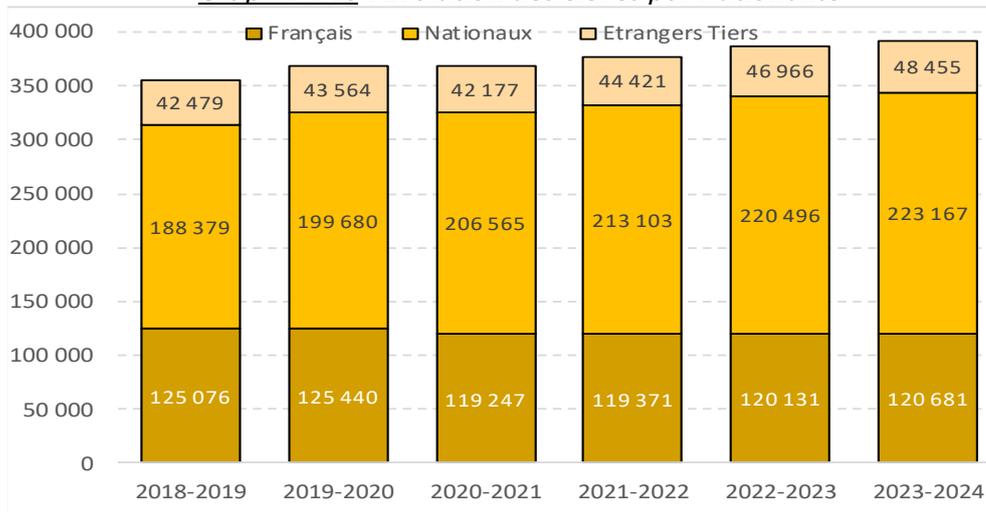
*Graph. 1.2-a : Répartition du nombre d'élèves homologués par nationalité en 2023*



*Graph. 1.2-b : Répartition des élèves par secteur en 2023*



*Graph. 1.2-c : Evolution des élèves par nationalité*



## 1.3 Effectifs de personnels

Les effectifs de personnels gérés par l'AEFE sont en légère progression cette année avec 12 344 agents à la Rentrée 2023 (+2,7% par rapport à la Rentrée 2022 soit + 322) : 224 exercent dans les services centraux de l'agence (1,8% des effectifs totaux) et 12 120 agents exercent dans des établissements d'enseignement français à l'étranger, soit plus de 98% des personnels.

Parmi ces derniers, plus de la moitié sont des personnels de droit local gérés directement par les EGD (54%), 39% sont des résidents/détachés d'enseignement (D3) et 7% des expatriés/détachés d'encadrement et de formation (D1-D2) avec une

répartition stable par rapport à l'an dernier. 18% sont des personnels sous nouveau statut : 2% pour les détachés d'encadrement et de formation (D1-D2) et 16% pour les détachés d'enseignement (D3).

NB : seuls les personnels de droit local des EGD sont électeurs du comité social de l'AEFE et donc mentionnés dans ce document.

**Tableau 1.3-a : Evolution du nombre de personnels**

Source : CCGDS - MAGE au 31/12 de chaque année / SG-BRH pour les personnels des services centraux

en pp	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
<b>Services Centraux</b>	<b>177</b>	<b>181</b>	<b>179</b>	<b>200</b>	<b>207</b>	<b>224</b>
<b>Réseau</b>	<b>11 259</b>	<b>11 195</b>	<b>11 076</b>	<b>11 781</b>	<b>11 815</b>	<b>12 120</b>
dont Expatriés	982	903	812	834	854	664
dont D1/D2						221
dont Résidents	5 109	5 011	4 882	4 910	4 584	2 652
dont D3						2 011
dont Volontaires Inter.	7	6	4	5	4	6
dont PDL en EGD	5 161	5 275	5 378	6 032	6 373	6 566
<b>TOTAL</b>	<b>11 436</b>	<b>11 376</b>	<b>11 255</b>	<b>11 981</b>	<b>12 022</b>	<b>12 344</b>
<i>Evol.</i>		-0,5%	-1,1%	+6,5%	+0,3%	+2,7%

**Graph. 1.3-a : Evolution du nombre de personnels par statut**



## 1.4 Emplois et Budget

Les 10 576 autorisations d'emplois de l'AEFE, inscrites en loi de finances 2023, se répartissent en deux composantes :

- les emplois sous plafond à hauteur de 5 504 ETPT,
- les emplois hors plafond, financés par les établissements, à hauteur de 5 072 ETPT (315 résidents/D3 et 4 757 PDL en EGD)

La consommation des emplois en 2023 est légèrement en dessous des autorisations : 5 352 ETPT sous plafond (97% des autorisations, comme pour 2022) et 4 983 ETPT hors plafond (98% des autorisations, en augmentation par rapport à l'année précédente où elle était de 95%).

NB : les autorisations d'emplois sont comptabilisées en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur une année civile (prise en compte de la quotité travaillée et de la période d'activité), ces données diffèrent donc des effectifs notamment mentionnés plus haut en 1.3, présentés en personne physique à une date donnée.

*Tableau 1.4-a : Evolution de la consommation d'emplois*

Source : DAF - Comptes financiers annuels

<i>en ETPT</i>	CF 2020	CF 2021	CF 2022	Plafond LFI 2023	CF 2023
<b>Sous plafond</b>	<b>5 541</b>	<b>5 401</b>	<b>5 453</b>	<b>5 504</b>	<b>5 352</b>
<b>Hors plafond</b>	<b>4 873</b>	<b>5 018</b>	<b>4 846</b>	<b>5 072</b>	<b>4 983</b>
dont Résidents/D3	329	321	287	315	267
dont PDL en EGD	4 544	4 697	4 559	4 757	4 716
<b>TOTAL</b>	<b>10 414</b>	<b>10 418</b>	<b>10 299</b>	<b>10 576</b>	<b>10 335</b>

En 2023, les dépenses de l'AEFE s'élèvent à 1 121,53 M€ pour des recettes encaissées à hauteur de 1 136,51 M€, soit un solde positif de +14,98 M€. 73% des dépenses sont des dépenses de personnel, 14% des dépenses de fonctionnement, 10% représentent le versement des bourses scolaires et 3% des dépenses d'investissement. Côté recettes, plus de la moitié provient de fonds propres (51% - frais de scolarité notamment), 39% de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) et 10% d'autres financements de l'Etat ou publics.

*Tableau 1.4-b : Evolution des dépenses et des recettes*

Source : DAF - Comptes financiers annuels

<i>en M€</i>	<b>CF 2020</b>	<b>CF 2021</b>	<b>CF 2022</b>	<b>CF 2023</b>
<b>Dépenses</b>	<b>1 148,19</b>	<b>1 029,03</b>	<b>1 087,57</b>	<b>1 121,53</b>
Personnel	765,13	761,42	799,00	820,93
Fonctionnement	272,90	130,40	143,26	161,51
Investissement	20,96	34,61	31,07	29,03
Bourses scolaires	89,20	102,60	114,24	110,06
<b>Recettes</b>	<b>1 261,05</b>	<b>1 056,85</b>	<b>1 085,99</b>	<b>1 136,51</b>
SCSP*	454,57	423,35	420,27	439,36
Autres financ. de l'Etat	174,60	89,67	88,92	111,40
Autres financ. publics	7,70	7,64	6,36	7,11
Recettes propres	624,18	536,19	570,43	578,64
<b>Solde</b>	<b>112,85</b>	<b>27,82</b>	<b>-1,58</b>	<b>14,98</b>

\* SCSP : Subvention pour Charges de Service Public

# TITRE 2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2023

## 2.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences

- **Décret n°2022-986 : Résultats du droit d'option des résidents**

Le décret 2022–896 du 16 juin 2022, modifiant les modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger, a ouvert aux personnels recrutés sur un contrat de résident avant le 17 juin 2022 un droit d'option qui leur permettait de choisir, jusqu'au 30 juin 2023, entre la conservation des dispositions de leur contrat de résident ou le bénéfice d'un nouveau contrat correspondant à leurs fonctions dans les conditions du décret modifié, à compter de la rentrée 2023.

A l'issue de la campagne qui a informé les 4 546 résident(e)s concerné(e)s sur les caractéristiques de l'ancien et du nouveau statut et les inviter à acter leur choix avant le 30 juin 2023, presque 60% ont décidé de conserver leur statut de résident(e). 1 316 ont choisi le nouveau statut et bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 d'un nouveau contrat de détaché d'enseignant, administratif ou personnels d'éducation. 21 résidents sur les 30 exerçant des fonctions d'encadrement ont opté pour le nouveau statut.

## 2.2 Recrutement

En 2023, l'Agence a recruté 911 personnels soit :

- 30 personnels titulaires de la fonction publique (détachés, PNA ou MAD) ou contractuels pour exercer dans les services centraux, dont 73% de personnels féminins (proportion en forte augmentation comparé à 2022 (46%)),
- 188 personnels titulaires de la fonction publique détachés sur des fonctions d'encadrement ou de formation, dont 55% de personnels féminins (soit 10 points de plus qu'en 2022)

- 693 personnels titulaires de la fonction publique détachés sous le nouveau statut créé par le décret 2022-896 du 16 juin 2022 en qualité d'enseignant, administratif ou personnels d'éducation, dont 58% de personnels féminins.

Le recrutement de personnels titulaires de la fonction publique détachés sur des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'administration (ex-résidents) pour la rentrée scolaire 2023-2024, a plus que doublé (+145%) par rapport à 2022, ce qui correspond en partie aux postes restés vacants à la rentrée 2022 face à l'impossibilité de recruter des résidents et la publication tardive du nouveau statut pour une mise en œuvre effective lors de cette rentrée.

Ces derniers, sauf s'ils ont été recrutés sur place, ont bénéficié de la prise en charge par l'AEFE du voyage pour se rendre sur leur lieu d'affectation pour eux-mêmes et leurs ayants droits, ainsi que de l'indemnité de changement de résidence.

Ils bénéficieront du droit aux congés fixé dans chaque pays pour eux-mêmes et leurs ayants droits durant la durée du contrat qui les lie à l'AEFE.

Les établissements en Gestion Directe ont recruté directement 1 262 personnels sur contrat de droit local, dont 68% de personnels féminins.

## 2.3 Mobilité / Parcours professionnels

## 2.4 Formation

Pour le réseau d'enseignement français à l'étranger, l'année 2023, à cheval sur les plans de formation des années scolaires 2022-2023 et 2023-2024, est à la fois celle de la continuité et celle de la rupture.

« Continuité » en premier lieu, à travers l'atteinte d'un régime que l'on qualifiera pratiquement de croisière par les Instituts régionaux de formation, à l'aide des outils mis à leur disposition et autour des dispositifs de formation proposés et déployés par l'Agence.

Ainsi, l'applicatif ATENA mis en service début 2022 et régulièrement enrichi de nouvelles fonctionnalités, est désormais entré dans les habitudes de l'ensemble des acteurs de la formation, devenant l'outil de gestion incontournable des IRF.

De même, l'Agence poursuit le développement de son offre de formation, ouvrant en 2023 le chapitre de la diplomation, après avoir stabilisé les parcours visant à intégrer les nouveaux personnels du réseau, puis à consolider leurs compétences professionnelles.

Signe de la valeur et de la reconnaissance du savoir-faire de l'AEFE dans le domaine de la formation, l'Agence a d'ailleurs contribué en 2023 à la mise en place de la plateforme e-INSPE, au profit des personnels enseignants sur le territoire français. « Rupture » ensuite, avec le développement d'une nouvelle doctrine accompagnée d'une stratégie originale pensée par l'AEFE dans le domaine de l'innovation et du numérique au service de la formation et de l'enseignement, baptisée « e-nov ». Cette stratégie repose sur une démarche de détection, d'expérimentation et de généralisation des pratiques les plus innovantes, dans le réseau et dans tous les lieux et institutions qui expérimentent de nouvelles pédagogies. Elle s'incarne dans de nouveaux espaces d'apprentissage : lieux flexibles et innovants, véritables terrains d'expérimentation pour les enseignants.

- **ATENA, outil de gestion incontournable des IRF**

L'outil de gestion ATENA, présenté fonctionnellement dans le précédent rapport social, est en perpétuelle évolution. Depuis sa mise en service, il s'adapte aux nouveaux enjeux induits par la feuille de route du développement du réseau « Cap 2030 » et aux attentes du terrain dont les remontées orientent les développements de nouvelles fonctionnalités.

Deux grandes évolutions peuvent être évoquées au titre de 2023 :

- un module d'évaluation des actions de formation,
- et un module concernant les élections des membres du CAAF (instance administrative et financière de l'IRF).

Les offres de formation élaborées dans les 16 zones s'appuient sur les orientations et priorités définies dans la note d'orientation stratégique de la formation continue 2022-2025 de l'AEFE, sur l'expression des besoins individuels, d'équipes, d'établissements et de zones mais aussi, depuis le déploiement d'ATENA, sur l'analyse des retours des personnels en leur nom propre ou par leurs représentants en CFC (cellule de formation continue).

Quatre domaines, recommandés par le Centre national d'étude des systèmes scolaires (CNESCO), ont ainsi été implémentés dans quatre questionnaires disponibles sur ATENA :

- une évaluation à chaud de la formation par le stagiaire, dont l'objectif est d'interroger d'une part la conformité des contenus au prescrit et l'ingénierie pédagogique déployée par les formateurs et, d'autre part, de relever les points forts et d'amélioration de la formation suivie. 4366 évaluations à chaud ont été saisies sur ATENA au titre des PRF 2022-2023.
- une évaluation à chaud de la formation par le formateur, dont l'objectif est d'analyser les retours des stagiaires à travers des statistiques générées par des questions fermées et dresser une synthèse des points positifs et d'amélioration (identifiés par des questions ouvertes). 377 évaluations formateurs ont été saisies sur ATENA pour l'année 2022-2023.
- une évaluation à froid de la formation par le stagiaire (6 mois après) qui questionne le réinvestissement des contenus dans les pratiques métiers et l'impact en termes de développement professionnel. 808 évaluations à froid ont été saisies pour l'année 2022-2023.
- une évaluation des plans régionaux de formation de l'année écoulée par les cellules de formation continue des établissements du réseau. Cette dernière vise à relever l'adéquation du plan de formation avec les attendus du projet d'établissement et des personnels. Pour l'année 2022-2023, nous avons relevé 271 évaluations à ce titre.

Concernant le module de gestion des élections du CAAF implémenté sur ATENA en 2023, il permet d'optimiser les modalités de désignation des représentants des associations de parents d'élèves (APE), des organismes gestionnaires et des personnels par voie électronique. L'ensemble de ses modalités sont inscrites dans la note n°2327 du 13 décembre 2022 relative aux missions et attributions des IRF dans le cadre du plan de développement de l'EFE.

Véritable outil de pilotage de la politique de formation depuis les services centraux de l'AEFE, ATENA permet de documenter la montée en puissance des usages, avec 100 000 connexions recensées depuis la mise en service, et 36 000 agents préinscrits (contre 15 000 un an plus tôt).

- **De l'intégration à la diplomation : le continuum de formation porté par l'AEFE**

Dès le début de ses travaux, l'AEFE a prévu son plan de montée en compétences des nouveaux professeurs rejoignant le réseau en trois étapes successives : les deux premières, « Intégrer les attendus du système éducatif français », puis « Consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger » ont été conçues et déployées depuis 2 ans.

Ces parcours, élaborés dans le cadre d'un partenariat avec Réseau Canopé, ont mobilisé en 2022-2023 un volume en hausse de nouveaux acteurs de l'EFE (+84% entre 2021-2022 et 2022-2023), volume qui semble se stabiliser en 2023-2024 (2 208 inscrits dans les différents parcours), signe que le rattrapage s'est effectué et que le dispositif intègre désormais les personnels à professionnaliser au rythme de leur entrée dans le réseau.

Pour rappel, le parcours « Consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger » comprend un volet distant de 52 heures de formation pour le premier degré et 69 heures pour le second degré (toutes disciplines confondues). Les modules s'articulent plus spécifiquement autour de la maîtrise de la langue française et la mise en place des didactiques disciplinaires dans le cadre de l'enseignement.

Pour renforcer l'attractivité de ces formations auprès des nouveaux professeurs moins à l'aise en français, l'AEFE a lancé fin 2023 une version « non francophone » du parcours « Intégrer » à destination des professeurs à professionnaliser dans le 2<sup>nd</sup> degré.

<p>En 2023 est publiée une nouvelle brochure de présentation du PàP</p> 	<p>2208 inscrits au PàP</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #0056b3; color: white;">BILAN TOTAL DES PARCOURS 23-24</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PàP intégrer 1D</td> <td style="text-align: right;">593</td> </tr> <tr> <td>PàP iconsolider 1D</td> <td style="text-align: right;">430</td> </tr> <tr> <td>PàP intégrer 2D</td> <td style="text-align: right;">682</td> </tr> <tr> <td>PàP intégrer 2D NF</td> <td style="text-align: right;">25</td> </tr> <tr> <td>PàP consolider 2D</td> <td style="text-align: right;">478</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td style="text-align: right;"><b>2208</b></td> </tr> </tbody> </table>	BILAN TOTAL DES PARCOURS 23-24		PàP intégrer 1D	593	PàP iconsolider 1D	430	PàP intégrer 2D	682	PàP intégrer 2D NF	25	PàP consolider 2D	478	<b>TOTAL</b>	<b>2208</b>
BILAN TOTAL DES PARCOURS 23-24															
PàP intégrer 1D	593														
PàP iconsolider 1D	430														
PàP intégrer 2D	682														
PàP intégrer 2D NF	25														
PàP consolider 2D	478														
<b>TOTAL</b>	<b>2208</b>														

Par ailleurs, l'AEFE a construit des certifications dynamiques - ou badges numériques (Open badges) - qui rendent compte de l'expertise des personnels du réseau formés dans le cadre des parcours PàP. Les Open badges correspondent au nouveau parcours déployé par l'AEFE. Délivrés par les enseignants-formateurs, ils constituent une reconnaissance officielle des acquis de la formation PàP, permettant à leurs détenteurs de s'engager dans le 3<sup>ème</sup> étage du dispositif de professionnalisation (voir ci-après) en se prévalant de compétences avérées.

Pour engager le troisième étage de son plan de professionnalisation, visant la diplomation des personnels formés au niveau Master MEEF, l'AEFE s'est inspirée du dispositif de diplomation « Tunisie pilote ». A ainsi été lancé en mars 2023, par l'intermédiaire des instituts régionaux de formation des zones retenues à titre expérimental, un appel à participation auprès du réseau des Inspé pour organiser la diplomation en « Master Meef parcours premier degré mention EFE » dès la rentrée 2023 des personnels de droit local des établissements d'enseignement français à l'étranger. Ce plan de masterisation s'inscrit dans le contexte de la commande du doublement des effectifs scolaires dans le réseau à l'horizon 2030 et vise à apporter la garantie d'un enseignement de qualité.

Parmi les Inspé qui ont répondu à l'appel, celui de Caen Normandie assurera au côté des IRF de Dakar et Lomé la mise en place de ce master premier degré.

Dans la zone Moyen-Orient, l'IRF d'Abu Dhabi sera en partenariat avec l'Inspé de Clermont-Auvergne. Il est prévu en 2024 de procéder à un nouvel appel à participation MEEF premier et second degré couvrant les 16 IRF.

L'AEFE a également été sollicitée dans le cadre d'un autre partenariat afin de contribuer à la formation initiale en France, à travers la nouvelle plateforme e-INSPÉ. Les parcours de formation e-INSPÉ s'adressent aux enseignants du premier et du second degrés qui débutent, aux personnes qui souhaitent devenir enseignants, ou encore aux enseignants voulant évoluer dans leurs pratiques. Les parcours sont accessibles en ligne dès la formation initiale et les premières années d'exercice. L'articulation avec la recherche et l'implication de praticiens de terrain font d'e-INSPÉ une plateforme connectée aux problématiques et aux ambitions de la communauté éducative. Pilotée par le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et Réseau Canopé, la plateforme e-INSPÉ a pour ambition de former les enseignants tout au long de leur carrière. L'AEFE a contribué au projet en 2023 en travaillant sur deux parcours spécifiques : « Le

plurilinguisme en action » et « Oral et oralité ». Ces parcours seront accessibles d'ici à juin 2024. Le groupe des rédacteurs/concepteurs était constitué à partir du réseau des formateurs de l'Agence. Les inspecteurs du premier et du second degrés ont également été mobilisés pour la validation pédagogique du pilote. Un contrat de projet a été budgété sur les fonds de ce Plan d'investissement d'avenir pour en assurer la coordination à l'AEFE.

Plus d'info sur la plateforme e-inspé : <https://www.e-inspe.fr/>



- **« e-nov » : stratégie de déploiement de l'innovation et du numérique éducatif dans le réseau de l'EFE**

Conçue pour donner un cadre motivant et dynamique à l'innovation à l'échelle du réseau, la stratégie « e-nov » a été lancée par l'AEFE à l'automne 2023. Elle manipule des concepts originaux et utilise l'analogie avec le monde des hyménoptères.

« La Ruche » est ainsi le nouveau logo illustrant l'opérationnalisation de la stratégie e-nov : rassembler au sein d'un même espace toutes les « abeilles ouvrières » du réseau de l'EFE qui construisent des solutions nouvelles, développent des pratiques innovantes et « font leur miel » de toutes les recherches et leurs découvertes pour les partager avec l'ensemble du réseau. Chaque IRF est constitué d'une « alvéole » de la Ruche, qui s'organise autour de trois composantes liées à trois fonctions distinctes et consécutives : un observatoire pour « butiner », un laboratoire pour « transformer »

et une ressourcerie pour « essayer ». Quatre zones expérimentales, à travers quatre IRF (Buenos Aires, Dakar, Hanoï et Munich), ont permis de mettre en place les premières actions de la stratégie « e-nov » en l'adaptant aux spécificités de la zone. Parmi les grands projets en cours de développement dans le cadre de la stratégie « e-nov » :

- des partenariats sont actuellement à l'étude avec le monde de la ED-Tech,
- un espace de « communs numériques » est créé sur Orion en vue partager une culture commune participative et citoyenne,
- un cahier des charges pour l'aménagement d'une salle de formation innovante et l'identification de son administrateur est en cours d'élaboration,
- un label e-nov (« établissement innovant ») fait l'objet de nombreux Groupes de travail.



Pour accompagner cette démarche, l'Agence s'est elle-même dotée cette année d'équipements innovants (Tableau blanc interactif, mobilier modulable pour faciliter la réorganisation des espaces, robot intelligent, écrans multifonctions...) au rez-de-jardin du siège. Nommé « Lab'23 », cet espace préfigure ce que seront les espaces de formation innovants dans

les IRF (croquis 3D ci-contre) et permet d'ores et déjà de tester les différentes approches d'animation de la formation dans un environnement mobile et technologique.

Un des axes stratégiques d'e-nov consiste d'ailleurs à équiper les formateurs du réseau d'applications au service de leur métier. La « Ressourcerie numérique » mise en place en 2022, incarne cet objectif.

Cet espace dématérialisé sert à proposer et mutualiser des outils numériques à forte plus-value pédagogique pour les formatrices et formateurs du réseau, après validation de la compatibilité au RGPD par le délégué à la protection des données de l'AEFE.

Aux outils déjà disponibles depuis 2022 (Beekast, outil permettant de dynamiser les animations pédagogiques par l'insertion d'activités interactives : QCM, nuages de mots, sondages ; Miro, tableau blanc virtuel permettant la création de supports de formation, leur partage et la collaboration; Genially, qui permet de faire des présentations dynamiques et interactives), l'AEFE a ajouté en 2023 une nouvelle

application prometteuse « Glowbl », offrant la possibilité de placer les stagiaires dans une classe virtuelle composée de tables indépendantes les unes des autres.

- **Les chiffres de la formation continue des personnels en 2023**

L'infographie ci-après dresse l'état des lieux de la formation continue des personnels et des hausses significatives engendrées par l'installation des IRF et l'application de gestion ATENA. Cette dernière permet de recueillir d'autres indicateurs notamment les actions de formation établissement (AFE) qui n'étaient jusqu'alors pas renseignées dans les outils traditionnels. On note également que l'automatisation des données depuis le processus de recueil des besoins des personnels jusqu'à l'élaboration des plans et des évaluations successives décrites supra fait apparaître des chiffres plus précis et ordonnés. Les recueils statistiques s'obtenaient auparavant à partir de 16 maquettes différentes issues des établissements mutualisateurs avec leurs méthodes propres et des fichiers Excel disparates. ATENA permet désormais de jouer pleinement le rôle d'outil de pilotage de la formation par l'AEFE.

Une dernière précision non référencée dans l'illustration mais relevée à partir d'ATENA : 311 établissements ont participé à la campagne d'expression des besoins en 2023, 10 961 demandes ont été exprimées et 6 469 validées en CFC.

## La formation à l'AEFE en 2023



### Le réseau le 1er janvier 2023

138 pays 390 000 élèves 16 IRF 40 000 personnels

LAP 2030  $\cong$  + 20 500 personnels

### L'offre de formation



L'AEFE s'engage pour la formation à hauteur de 47,5 M€

### Les acteurs de la formation



### ATENA : l'outil de gestion de la formation

100 000 connexions depuis sa création



36 000 pré-inscriptions

### Focus sur l'offre de parcours de professionnalisation (PàP)



Les parcours "intégrer les attendus du système éducatif français" et "consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger" répondent à la demande croissante d'enseignement français, partout dans le monde.

+84% de participants en 1 an

### • Le Compte Personnel de Formation

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les agents publics bénéficient, comme les salariés du secteur privé, d'un compte personnel d'activité (CPA) s'articulant autour de deux dispositifs : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

A l'AEFE, le CPF s'applique aux personnels détachés (D1/D2, D3, expatriés et résidents) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le CPF permet aux agents publics de suivre une formation venant à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif doit, à ce titre, être appréhendé comme un outil majeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de faciliter les mobilités et plus largement de diversifier les expériences et parcours professionnels.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont considérés comme des droits CPF.

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux agents d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli dans la limite de 150 heures. Un agent à temps complet acquiert 25 heures par année de travail dans la limite de 150 heures. Il faut donc 6 années à un agent à temps complet pour atteindre le plafond de droits à formation. Le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à la formation.

Une commission interne à l'AEFE est chargée d'étudier les demandes des agents détachés dans le réseau. Elle est composée de membres de la DEOF et de la DRH. Les demandes sont instruites au regard du cadre législatif réglementant la mobilisation du CPF dans la fonction publique. La commission se réunit deux fois par an : à l'Automne et au Printemps de chaque année scolaire.

Aux deux commissions CPF (mai et octobre 2023), 26 personnels ont été recensés avec des avis majoritairement favorables, ou à défaut ont été réorientés dans le dispositif de formation continue.

Pour plus d'informations : [https://contribution-orion.aefe.fr/Intranet/ail\\_13947/compte-personnel-de-formation](https://contribution-orion.aefe.fr/Intranet/ail_13947/compte-personnel-de-formation)

## 2.5 Rémunération

- **Révision de l'allocation forfaitaire de télétravail pour les agents des services centraux (accessoire de rémunération)**

L'arrêté du 23 novembre 2022 a modifié l'arrêté du 26 août 2021, en augmentant le montant du forfait télétravail à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les journées de télétravail effectuées à compter de cette date.

- **Revalorisation de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023**

En application du décret 2023-519 du 28 juin 2023 la valeur du point d'indice pour les agents publics a augmenté de 1,5% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Cette revalorisation a été appliquée aux agents titulaires comme aux agents contractuels.

## 2.6 Santé et sécurité au travail

- **Dispositif d'écoute psychologique**

Le dispositif d'écoute et de soutien psychologique destiné à tous les personnels exerçant dans le réseau en Etablissement en gestion directe ou conventionné qui pourraient rencontrer des difficultés personnelles ou professionnelles et éprouveraient le besoin d'en parler avec un ou une psychologue est désormais également ouvert aux personnels du siège de Paris et Nantes.

Il est assuré par un prestataire externe, le cabinet Eléas, depuis le 1er mars 2022. Ce service de soutien psychologique ouvert aux personnels à titre individuel, est complété d'un service d'accompagnement managérial et RH, via les mêmes moyens de contact qui permet aux personnels d'encadrement des lycées français à l'étranger de l'AEFE (EGD et conventionnés), d'être conseillé et accompagné par l'équipe pluridisciplinaire du cabinet Eléas dans la gestion d'une situation sensible au travail. Les données n'ont pas de valeur de diagnostic ni de sondage. Elles reflètent avant tout une somme de situations individuelles qui peuvent présenter des points communs. Les lignes d'écoute ont vocation à offrir aux appelants le soutien psychologique qui leur est nécessaire.

Pour rappel, le dispositif garantit une totale confidentialité, aucune information personnelle n'est transmise à l'agence.

En 2023, 74 appels ont été traités sur le dispositif d'écoute dont 62 ont débouché sur un entretien de soutien psychologique, soit 84% des appels. Le dispositif a également traité 12 appels autres : des appels brefs de renseignements sur le dispositif, ou qui n'ont pas permis une exploration plus profonde.

On note une baisse du nombre d'appels (-45%) par rapport à la période annuelle du marché (mars 2022/février 2023 avec 132 appels traités dont 109 entretiens de soutien psychologique). La dynamique d'appels a également diminué de 11 appels/mois à 6 appels/mois et s'est maintenu jusqu'à la période estivale. Les appels n'ont pas repris lors de la rentrée 2023 (contrairement à 2022). En grande majorité, il s'agit d'appels uniques traduisant l'expression d'un besoin d'écoute ponctuelle pour évoquer un vécu professionnel ou privée, source de difficulté et/ou de tension émotionnelle. Cela permet un temps de décharge de l'anxiété et aussi d'obtenir un conseil sur la gestion d'une situation.

Globalement, les appels provenant du continent africain sont les plus nombreux (40% des appelants identifiés en 2023 et 72% en 2022) dont la région Maghreb et péninsule ibérique représente 25% des appels. 19% des appelants sont situés dans la zone européenne. Le conflit en Ukraine n'a pas généré davantage d'appels.

Il n'y a eu aucun appel identifié provenant de la zone Asie Pacifique ni du continent américain.

Plus de la moitié des personnels contactant la ligne d'écoute sont des femmes (68% en 2023 contre 60% en 2022).

Le dispositif est majoritairement utilisé par les appelants pour évoquer une difficulté d'ordre professionnelle : 69% des entretiens en 2023 contre 58% en 2022. 13% concernent des problématiques mixtes sphères professionnelle et privée et 18% des problématiques exclusivement privées.

- **Dispositif de signalement**

L'AEFE a mis en place deux dispositifs temporaires pour recueillir et traiter les signalements en matière de harcèlement moral, discriminations et violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Un accord a été conclu le 6 juillet 2021 entre l'AEFE et le MEAE afin que la cellule « Tolérance zéro » du ministère prenne en charge et traite les signalements des personnels des services centraux.

Pour les personnels du réseau (titulaires et PDL des EGD), le dispositif interne qui existait auparavant a été formalisé à la rentrée 2021 pour être plus visible. Il a fait l'objet d'une communication large (note de la DRH, affiche, communication au séminaire des partants et dans les séminaires de rentrée etc..).

L'année 2023 est la deuxième année où le double dispositif est opérationnel en année pleine.

En ce qui concerne les personnels des services centraux, la cellule « Tolérance zéro » a indiqué qu'aucun signalement n'avait été reçu.

En ce qui concerne les personnels du réseau, la DRH a recueilli 20 signalements (via l'adresse mail générique dédiée) :

- 6 saisines portaient sur des faits hors champ du dispositif auxquels il a été apporté conseil et réponse,

- 1 pour des faits supposés de violences sexistes verbales,
- 13 pour des faits supposés de discrimination (3) et harcèlement moral (10).

Sur les 14 situations remontées, 10 par des femmes et 4 par des hommes. Les signalements concernaient 10 personnels de droit local et 4 personnels détachés. Tous les faits signalés ne sont pas, au final, qualifiables de discrimination ou de harcèlement ou de violence.

- **Formations secourisme**

L'année 2023 a été l'occasion de poursuivre le développement des formations en secourisme : 192 personnes sont devenues formateurs de PSC1 (59 formées en 2022). 4 729 personnes (élèves et adultes) ont été formées au PSC1, soit 1 000 personnes de plus qu'en 2022. Les formations GQS (Gestes qui sauvent) continuent de se développer : 5 712 personnes formées en 2023 (pour 2 492 en 2022).

Les formations de formateurs en GQS se poursuivent (63 personnes formées en 2023).

Au 31/12/2023, 104 établissements détenaient un CCE (Certificat de conditions d'exercice), document indispensable afin de pouvoir organiser des formations de secourisme PSC1 et GQS (70 établissements seulement étaient en mesure d'organiser des formations en 2022). Ce chiffre ne cesse d'augmenter régulièrement au gré des formations de formateurs.

- **Formations sécurité et PPMS**

Le partenariat avec le ministère de tutelle pour les formations sécurité a été acté : 12 agents (dont 2 agents des services centraux effectuant régulièrement des missions) ont pu bénéficier, en 2023, d'une formation de gestion du risque en situation dégradée. Les séminaires de rentrée sur la zone Afrique ont été axés sur la sécurité pour mieux préparer les chefs d'établissements aux conditions difficiles auxquelles ils peuvent être confrontés dans cette zone instable.

Concernant le développement de l'application de rédaction des PPMS, en octobre 2023, la 1<sup>ère</sup> phase de la plateforme était déployée. Celle-ci vise à faciliter la rédaction du PPMS et son actualisation pour les établissements, son visa par les postes diplomatiques et sa consultation pour l'ensemble des acteurs concernés. La 2<sup>ème</sup>

phase de déploiement (accès des postes diplomatiques) était programmée en début d'année 2024.

Deux webinaires ont été organisés pour accompagner les établissements dans la prise en main de ce nouvel outil. Une adresse mail dédiée a été également créée afin de répondre à toutes les difficultés rencontrées. En fin d'année 2023, 65% des PPMS étaient remontés depuis la plateforme.

## 2.7 Conditions et qualité de vie au travail

L'organisation d'une enquête sur les risques psychosociaux (RPS) au sein des services centraux ayant été adoptée lors d'un avis du CHSCT le 7 avril 2022, un prestataire a été désigné. A l'issue d'une phase quantitative (questionnaire) et qualitative (entretiens collectifs) et d'une formation des encadrants, le Cabinet QUALISOCIAL a rendu un audit en 2023.

Après restitution auprès des agents, des ateliers, sur la base du volontariat des agents, de co-construction d'un plan d'actions de prévention des RPS ont été menés en fin 2023, pour élaborer un plan de prévention des RPS qui a été présenté lors de la formation spécialisée en santé et conditions de travail le 30 avril 2024.

## 2.8 Action sociale et protection sociale

- **Remboursement partiel de la protection complémentaire santé**

L'AEFE a mis en application le remboursement partiel de la protection complémentaire santé tel que prévu par le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021. Ainsi, à compter du 1er janvier 2022, l'AEFE rembourse une somme de 15€ maximum aux agents qui ont adhéré à une protection sociale complémentaire, pour les agents des services centraux comme pour les personnels détachés dans le réseau.

Ce dispositif a vocation à être remplacé par l'adhésion obligatoire des agents à des contrats collectifs de couverture complémentaire santé dont la mise en œuvre devrait intervenir au 1er janvier 2025. Le périmètre de négociation privilégié par la DGAFP étant ministériel, niveau estimé pertinent pour garantir la plus grande mutualisation du risque entre agents et réduire les coûts de gestion liés à la mise en

place du régime, l'Agence a été invitée à intégrer le dispositif de son ministère de tutelle, le MEAE.

## 2.9 Dialogue social

- **Installation du CSA et de la FS**

L'année 2023 a été marquée par l'installation du Comité social d'administration et de la Formation spécialisée à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022.

- **Instances du dialogue social**

Les commissions consultatives paritaires centrales (CCPC) au nombre de 4 traitent des questions d'ordre individuel des personnels du réseau :

CCPC 1 : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré et personnels assimilés ;

CCPC 2 : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et personnels assimilés ;

CCPC 3 : personnel d'inspection et de direction des établissements d'enseignement ;

CCPC 4 : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service.

Au cours de l'année 2022-2023, ces commissions se sont réunies 35 fois, dont 51% de réunions en consultation écrite.

- **Groupes de travail**

Les directions de l'Agence ont mené sur l'année 2023 une vingtaine de groupes de travail (GT) dans le cadre du dialogue social. Ils permettent de travailler avec les organisations syndicales de l'Agence sur des sujets de mise en œuvre des politiques publiques ou réglementaires et assurer ainsi un bon fonctionnement de l'Agence.

## 2.10 Discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'administration d'origine des personnels détachés à l'Agence.

## 2.11 Égalité professionnelle

En matière d'égalité professionnelle, l'année 2023 a principalement été marquée par la réalisation du bilan de la mise en œuvre du plan d'action égalité 2021-2023 de l'AEFE. L'AEFE a également débuté en novembre 2023 les travaux d'élaboration de son plan d'action égalité professionnelle 2024-2026, conformément aux obligations prévues par l'article L132-1 du code général de la fonction publique.

Un poste de chargée de mission égalité professionnelle a également été créé au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Enfin, conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, l'Agence a publié pour la première fois en décembre 2023 les résultats obtenus à l'index égalité professionnelle femmes-hommes (calculé sur l'année de référence 2022). L'AEFE a obtenu un score global de 86/100, largement supérieur au score minimal de 75 points attendu.

### **Bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 :**

La mise en œuvre des axes 4, 5 et 6 du plan d'action 2021-2023 a permis d'effectuer des progrès importants dans le domaine de la sensibilisation et de la formation des agentes et agents, de renforcer la communication et la promotion d'une culture de l'égalité au sein de l'Agence, et de mettre en place une gouvernance efficace de la politique égalité. Des dispositifs de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes et sexuels ont également été mis en place pour le siège et le réseau.

En ce qui concerne l'égalité salariale, la progression des carrières et l'équilibre des temps de vie, l'effectivité de la mise en œuvre des axes 1, 2 et 3 du plan d'action 2021-2023 gagnerait à être renforcée. On constate toutefois une évolution positive de la plupart des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et à la répartition femmes/hommes entre 2020 et 2023. Les écarts de rémunération ont en effet diminué pour les personnels détachés au siège et dans le réseau, mais ils ont légèrement augmenté pour les agentes et agents contractuels du siège.

En matière de ressources humaines, les pratiques ont évolué afin de prendre davantage en compte les potentiels facteurs d'inégalité : féminisation des intitulés de postes, travail sur la rédaction des fiches de poste, et vigilance sur la mixité des candidatures, la composition des jurys et les grilles d'entretien. Des bonnes pratiques

en termes d'organisation du travail ont également été identifiées, notamment dans le cadre des chartes adoptées et des sensibilisations proposées.

### **Elaboration du plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 :**

Sur la base de ce bilan, les travaux d'élaboration du plan d'action 2024-2026 ont débuté en novembre 2023 dans le cadre du groupe de travail (GT) égalité professionnelle. Piloté par la référente égalité, et composé de la chargée de mission égalité, des relais-égalité du siège et du réseau et des représentantes et représentants du personnels, le GT s'est réuni à trois reprises en 2023, afin de travailler exclusivement sur le contenu du nouveau plan d'action. Les différentes mesures et actions issues des travaux du GT ont ensuite été soumises aux différents services de l'AEFE, puis approuvées par la directrice générale de l'AEFE.

# TITRE 3 DONNEES CHIFFREES 2023

## 3.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences

### 3.1.1 Personnels des services centraux

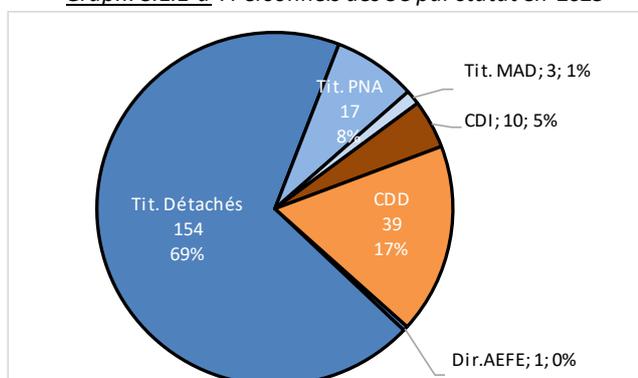
Les personnels des services centraux représentent 224 agents au 31/12/2023, en hausse de +17 agents par rapport à l'an dernier : 78% des effectifs sont des fonctionnaires et 22% des contractuels (4% de CDI et 17% de CDD). 45% des effectifs sont détachés du MENJ, 8% sont issus du MEAE, 6% du MINEFI, 13% d'autres ministères, 5% de la Fonction Publique Territoriale et 1% de la Fonction Publique Hospitalière.

Tableau 3.1.1-a : Evolution des personnels des services centraux par statut

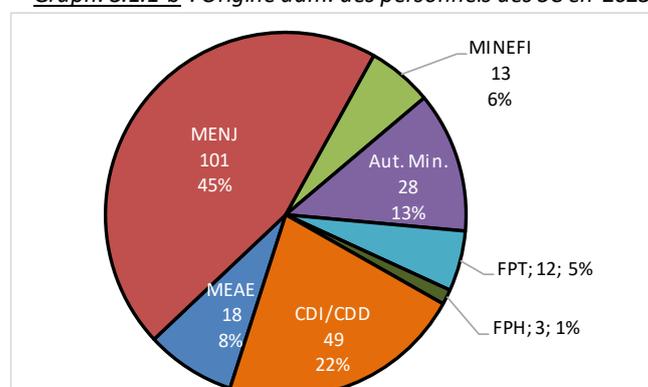
Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

STATUT	2020	2021	2022	Année 2023										
	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE - SC				Site de PARIS			Site de NANTES			
				H	F	TOTAL	Taux	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Emploi de directeur AEFÉ	1	1	1		1	1	0%		1	1				
Titulaires détachés sur contrat	137	139	142	60	94	154	69%	46	63	109	14	31	45	
Titulaires MEAE en position normale d'activité (PNA)	19	18	18	2	15	17	8%	2	1	3		14	14	
Titulaires MEAE mis à disposition (MAD)	4	3	4	1	2	3	1%	1	2	3				
<b>Sous-total agents titulaires de la fonction publique</b>	<b>161</b>	<b>161</b>	<b>165</b>	<b>63</b>	<b>112</b>	<b>175</b>	<b>78%</b>	<b>49</b>	<b>67</b>	<b>116</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	
Contractuels en CDI	12	11	13	3	7	10	4%	2	4	6	1	3	4	
Contractuels en CDD	6	28	29	18	21	39	17%	13	16	29	5	5	10	
<b>Sous-total agents contractuels</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>22%</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	
<b>TOTAL AGENTS</b>	<b>179</b>	<b>200</b>	<b>207</b>	<b>84</b>	<b>140</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>	<b>87</b>	<b>151</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>73</b>	
<i>Taux de Féminisation</i>	59%	61%	62%		63%				58%			73%		

Graph. 3.1.1-a : Personnels des SC par statut en 2023



Graph. 3.1.1-b : Origine adm. des personnels des SC en 2023

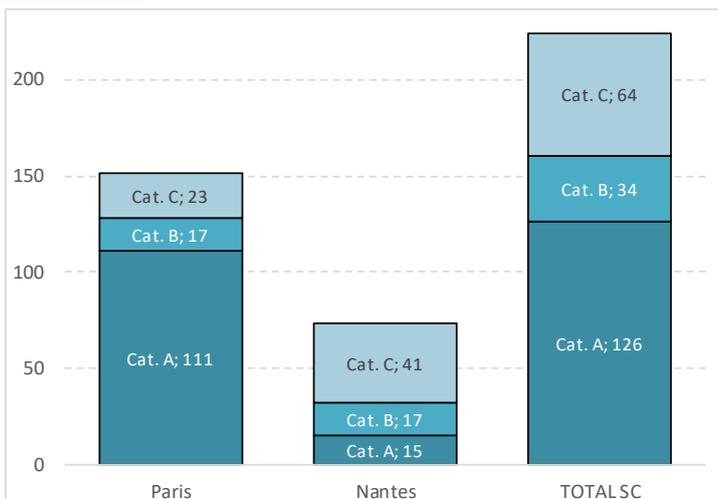


Graph. 3.1.1-c : Evolution des personnels des SC par statut en 2023



Le recours accru de contractuels en CDD à partir de 2021 s'explique par la résorption de vacances de postes ainsi que le renforcement de certaines missions.

Graph. 3.1.1-d : Répartition des personnels des SC par cat. et site en 2023

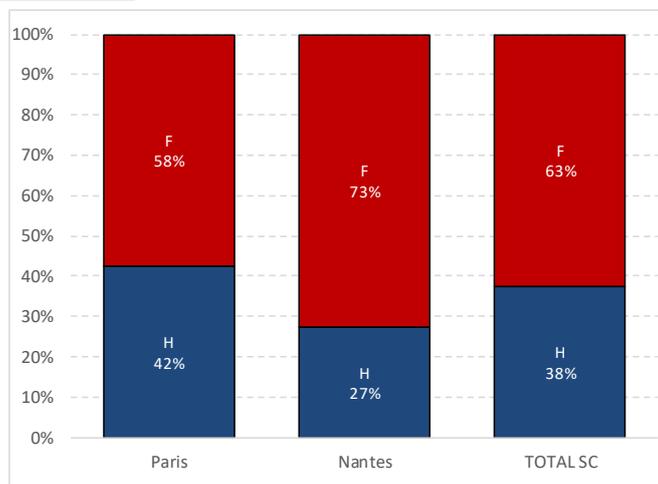


Sur les 224 agents des services centraux, 151 sont affectés sur Paris et 73 sur le site de Nantes (respectivement 67% et 33%).

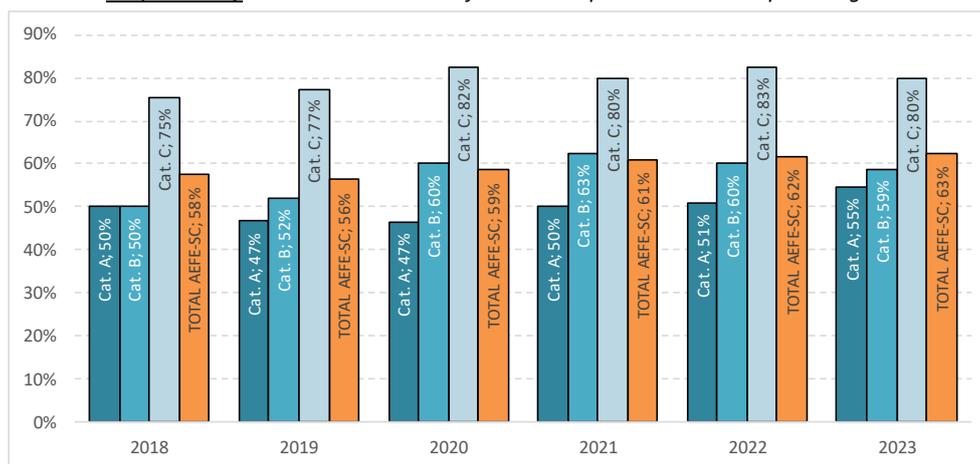
Les services centraux de l'AEFE assurent le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie de développement de l'AEFE : 56% des agents des services centraux sont des agents de Catégorie A (74% sur le site parisien). L'AEFE assure également des missions de gestion administrative et financière : 56% des agents sur le site nantais sont de Catégorie C (la DRH du réseau est basée à Nantes).

En 2023 les femmes représentent 63% des effectifs des services centraux, en augmentation ces dernières années (58% en 2018). La proportion de femmes en Catégorie A est de 55% et augmente sensiblement par rapport à 2022 (50%) tandis que la proportion des femmes en Catégorie B et C reste conséquente et augmente ces dernières années (resp. 50% et 75% en 2018 pour atteindre 59% et 80% en 2023).

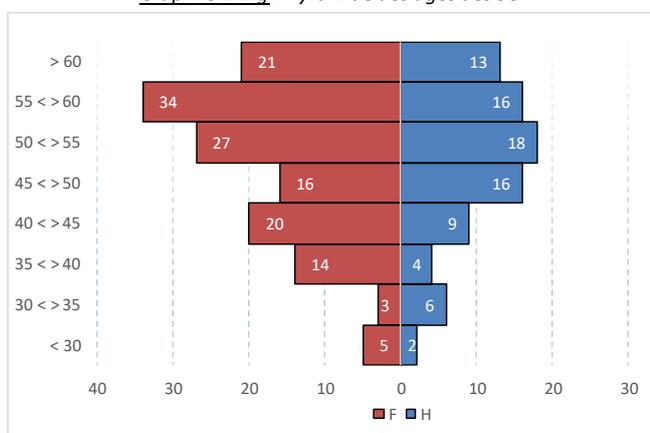
**Graph. 3.1.1-e : Répartition des personnels des SC par sexe et site en 2023**



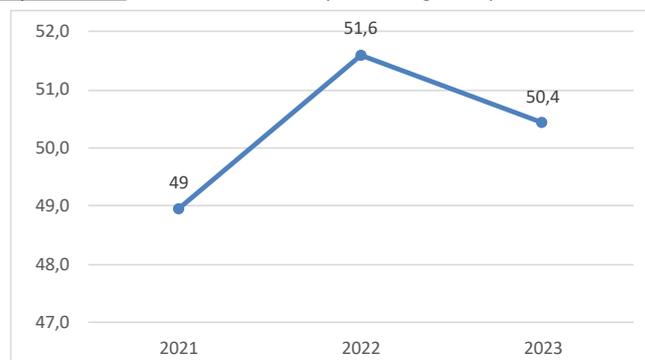
**Graph. 3.1.1-f : Evolution du taux de femmes des personnels des SC par catégorie**



**Graph. 3.1.1-g : Pyramide des âges des SC**



**Graph. 3.1.1-h : Evolution de la moyenne d'âge des personnels des SC**



L'âge moyen des agents des services centraux est de 50.4 ans en 2023.

Le taux de femmes est très hétérogène selon les groupes fonctionnels, allant de 31% pour le groupe des chefs de service (groupe 3) à 84% pour le groupe des gestionnaires et assimilés (groupe 10).

**Tableau 3.1.1-b : Répartition des personnels des services centraux par groupe fonctionnel**

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie

GROUPE FONCTIONNEL		Déc.2023			
		F	H	Taux F	TOTAL
Groupe 1	DIRECTION ADJOINTE	1	2	33%	3
Groupe 2	POSTE A HAUTE RESPONSABILITÉ	4	3	57%	7
Groupe 3	CHEF DE SERVICE	5	11	31%	16
Groupe 4	ADJOINTS AUX CHEFS DE SERVICE	10	6	63%	16
Groupe 5	IA-IPR/IEN	7	5	58%	12
Groupe 6	RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE AUDIT ET MISSION	8	7	53%	15
Groupe 7	ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE OU RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE	29	16	64%	45
Groupe 8	EXPERT DOMAINE/TECHNIQUE SANS ENCADREMENT	13	7	65%	20
Groupe 9	EXPERTS TECHNICIENS INFORMATIQUE ENCADREMENT	6	12	33%	18
Groupe 10	GESTIONNAIRES ET ASSIMILÉS	43	8	84%	51
Groupe 11	SECRETARIAT ASSIMILÉS ET AGENTS	11	3	79%	14
OS	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - Délégués syndicaux	2	4	33%	6
<b>Total général</b>		<b>139</b>	<b>84</b>	<b>62%</b>	<b>223</b>

hors emploi fonctionnel de la DG

### 3.1.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

Les personnels détachés pour exercer à l'étranger représentent 5 548 agents au 31/12/2023, en hausse de +2% par rapport à l'an dernier (+110 agents) : 664 expatriés et 221 détachés D1/D2 (à comparer aux 854 expatriés en 2022, soit +31 agents) et 2 652 résidents et 2 011 détachés D3 (à comparer aux 4 584 résidents en 2022, soit +79 agents).

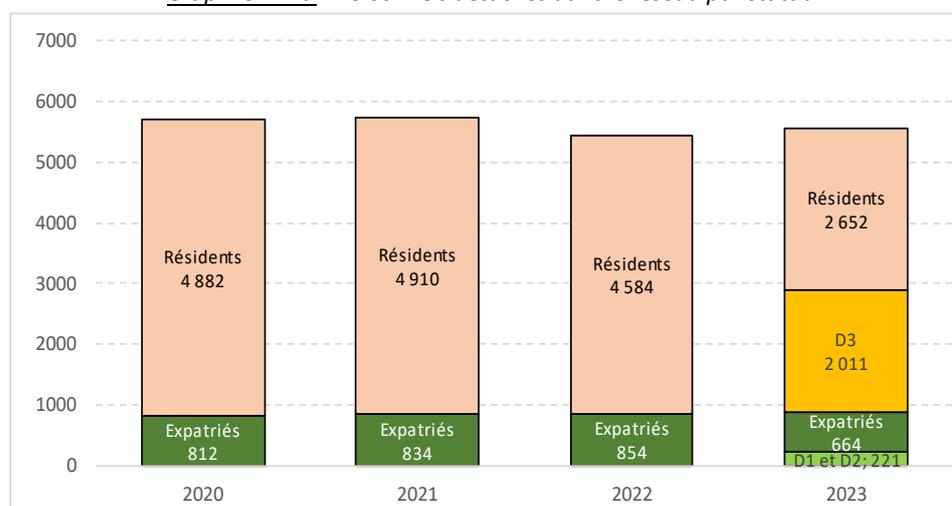
83% des agents appartiennent à la Catégorie A (enseignants essentiellement) et 17% à la Catégorie A+ (personnels de direction et enseignants agrégés notamment), répartition équivalente par rapport à 2022.

*Tableau 3.1.2-a : Evolution des personnels détachés dans le réseau par statut, catégorie et sexe*

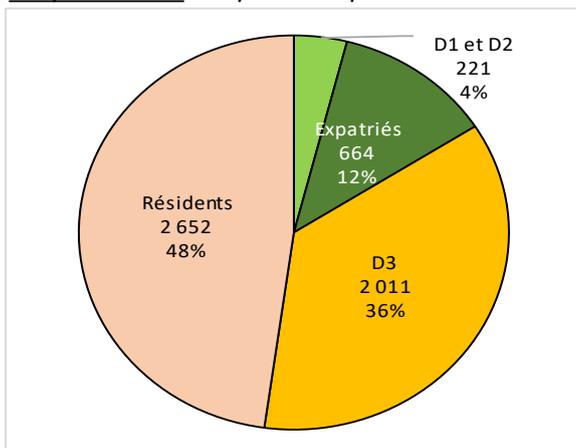
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2020			2021			2022			2023		
	H	F	TOTAL									
<b>Détachés 1 et 2</b>										<b>104</b>	<b>117</b>	<b>221</b>
Cat. A+										42	36	78
Cat. A										62	81	143
<b>Expatriés</b>	<b>495</b>	<b>317</b>	<b>812</b>	<b>503</b>	<b>331</b>	<b>834</b>	<b>488</b>	<b>366</b>	<b>854</b>	<b>375</b>	<b>289</b>	<b>664</b>
Cat. A+	229	132	361	229	135	364	222	144	366	171	115	286
Cat. A	266	185	451	274	196	470	266	222	488	204	174	378
<b>Détachés 3</b>										<b>843</b>	<b>1 168</b>	<b>2 011</b>
Cat. A+										115	99	214
Cat. A										728	1 069	1 797
<b>Résidents</b>	<b>2 079</b>	<b>2 803</b>	<b>4 882</b>	<b>2 100</b>	<b>2 810</b>	<b>4 910</b>	<b>1 943</b>	<b>2 641</b>	<b>4 584</b>	<b>1 141</b>	<b>1 511</b>	<b>2 652</b>
Cat. A+	311	271	582	316	267	583	288	267	555	188	167	355
Cat. A	1 767	2 518	4 285	1 783	2 532	4 315	1 654	2 367	4 021	952	1 340	2 292
Cat. B	1	6	7	1	5	6	1	2	3	1	2	3
Cat. C		8	8		6	6		5	5		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>2 574</b>	<b>3 120</b>	<b>5 694</b>	<b>2 603</b>	<b>3 141</b>	<b>5 744</b>	<b>2 431</b>	<b>3 007</b>	<b>5 438</b>	<b>2 463</b>	<b>3 085</b>	<b>5 548</b>
% F			55%			55%			55%			56%

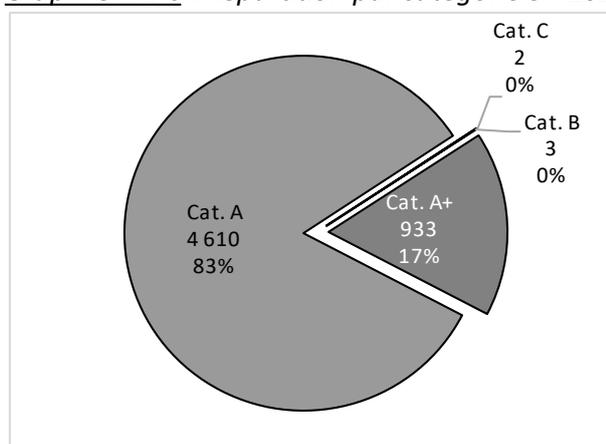
*Graph. 3.1.2-a : Personnels détachés dans le réseau par statut*



Graph. 3.1.2-b : Répartition par statut en 2023



Graph. 3.1.2-c : Répartition par catégorie en 2023



### ➤ Répartition par corps

Tableau 3.1.2-b : Personnels détachés dans le réseau par corps en 2023

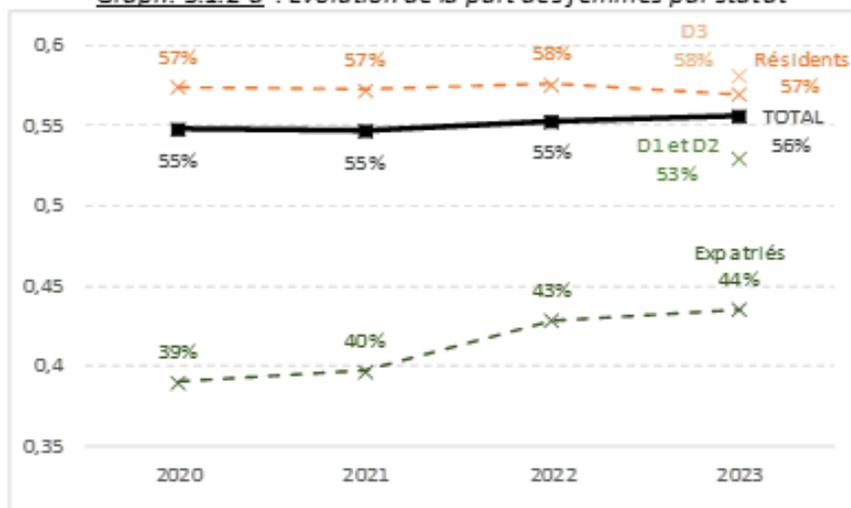
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

Cat. / Corps	Personnels en 2023													Total général
	Statut		Total D1 / D2		D3		Total D3			Total E			Total R	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
<b>A+</b>		42	36	78	115	99	214	171	115	286	188	167	355	933
Inspecteur EN			1	1				8	8	16				17
Inspecteur IA-IPR									1	1				1
Personnel de Direction EN		35	26	61				129	76	205		1	1	267
Professeur Agrégé		7	9	16	113	99	212	34	30	64	188	166	354	646
Professeur de Chaire Supérieure					2		2							2
<b>A</b>		62	81	143	728	1 069	1 797	204	174	378	952	1 340	2 292	4 610
Attaché d'Administration		12	12	24		1	1	54	15	69				94
Attaché Territorial		1		1										1
Chargé d'enseignement EPS					1		1					1	1	2
Conseiller Principal d'Education		1	1	2	16	22	38		2	2	12	21	33	75
Inspecteur FP									1	1				1
Instituteur						1	1				2	4	6	7
Prof. d'Ens. Général Collège					1		1							1
Professeur Certifié		12	4	16	466	479	945	50	49	99	624	589	1 213	2 273
Professeur de Lycée Professionnel			1	1	23	23	46				23	20	43	90
Professeur d'EPS		1		1	36	12	48	4		4	49	25	74	127
Professeur des Ecoles		34	62	96	183	529	712	96	107	203	242	680	922	1 933
Psychologue EN					2	2	4							4
Ingénieur CD		1		1										1
Directeur Ppal Greffes			1	1										1
<b>B</b>											1	2	3	3
Adjoint Cadre Hospitalier											1		1	1
Secrétaire Adm. EN												2	2	2
<b>C</b>												2	2	2
Adjoint Administratif												2	2	2
<b>Total général</b>		104	117	221	843	1 168	2 011	375	289	664	1 141	1 511	2 652	5 548

➤ Répartition par genre

Les femmes représentent 56% des effectifs totaux, en très légère augmentation par rapport à 2022 (55%) : 57% pour les résidents et 58% pour les détachés D3 exerçant essentiellement des missions d'enseignement, et 44% pour les expatriés et 53% pour les détachés D1/D2 exerçant notamment des emplois de gouvernance et d'encadrement pédagogique.

*Graph. 3.1.2-d : Evolution de la part des femmes par statut*



## ➤ Répartition par fonction

**Tableau 3.1.2-c : Personnels détachés dans le réseau par fonction en 2023**

Source : CCGDS - MAGÉ (au 31/12 de chaque année)

Personnels en 2023	Statut													Total général	
	D1 / D2		Total D1 / D2	D3		Total D3		Total E		Total R		Total général			
	H	F		H	F	H	F	H	F	H	F				
Administratif						1	1						3	3	4
Agent Comptable Secondaire								7	2	9					9
Coordonnateur région	1	1	2					1		1					3
Coordonnateur Pays									1	1					1
CPAIEN	1	5	6					15	10	25					31
CPE				16	22	38					11	20	31		69
DAFACS	1	3	4					7	2	9					13
Directeur 1er degré	28	43	71					61	68	129					200
Directeur adm. et fin		1	1					1		1					2
Directeur adm. et fin.	7	7	14					27	8	35					49
Directeur de centre d'étude									1	1					1
Documentaliste					14	14					4	15	19		33
EMFE	5	14	19					17	26	43					62
Enseignant 1er degré				183	530	713					243	684	927		1 640
Enseignant 2nd degré				639	599	1 238					879	783	1 662		2 900
Enseignant CPGE				3		3					1	3	4		7
Faisant Fonc. Chef Etab.								3	3	6					6
Faisant Fonc. Chef Etab. Adjt	1	1	2						2	2	1	1	2		6
Gestionnaire											1	2	3		3
Inspecteur EN		1	1					8	8	16					17
Maître Spécialisé											1		1		1
Principal	3	5	8					14	6	20					28
Principal-Adjoint	1		1						1	1					2
PROV ETABL. 1ERE CATEGORIE								3	2	5					5
Proviseur	20	12	32					77	33	110					142
Proviseur-Adjoint	10	9	19					35	34	69					88
Secrétaire Général	3	2	5					11	3	14					19
EF2D Zone	20	13	33					84	73	157					190
EF2D Pays								3	5	8					8
PsyEN				2	2	4									4
DAF ACS IRF	2		2					1	1	2					4
Coordonnateur immobilier reg.	1		1												1
<b>Total général</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>221</b>	<b>843</b>	<b>1 168</b>	<b>2 011</b>	<b>375</b>	<b>289</b>	<b>664</b>	<b>1 141</b>	<b>1 511</b>	<b>2 652</b>	<b>5 548</b>		

### ➤ Répartition géographique

Près de la moitié des personnels détachés est affectée dans les secteurs EURO et MAPI : 26% au Maghreb-Péninsule Ibérique et 23% en Europe (hors Péninsule Ibérique). 16% des agents détachés sont affectés en Afrique (hors Maghreb), 16% en Amérique, 11% au Moyen & Proche Orient – Océan Indien et 8% en Asie.

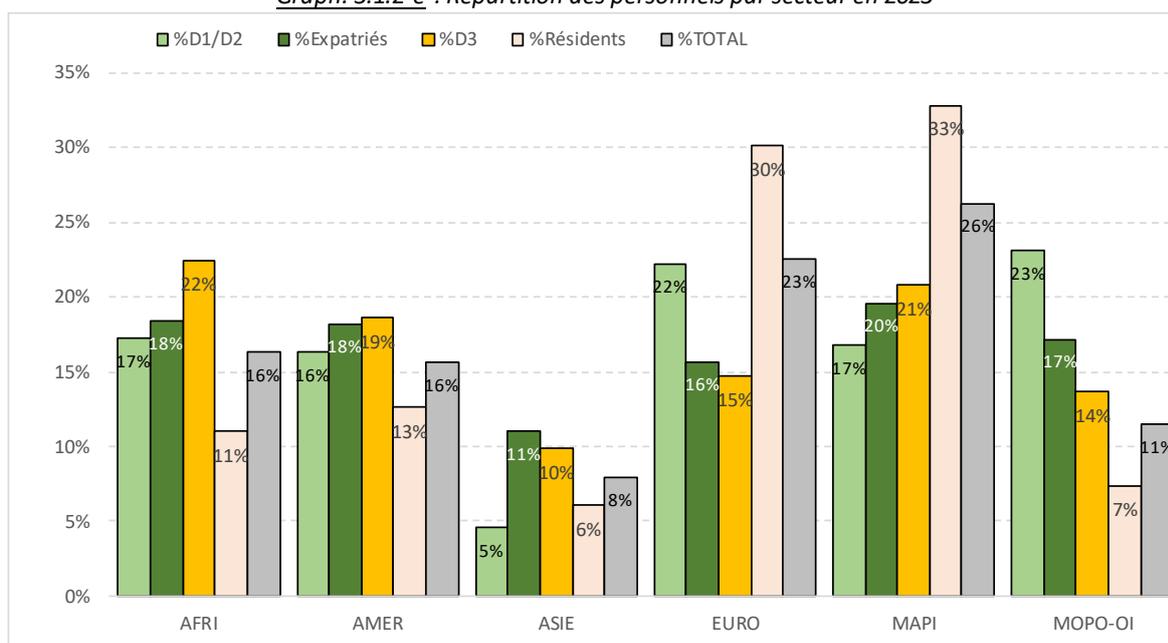
Les personnels expatriés & D1/D2 sont répartis de manière plus égale entre les secteurs que les personnels résidents & D3 : 19% des expatriés & D1/D2 sont affectés respectivement dans les secteurs MAPI et MOPO-OI, 18% en Afrique et Amérique, 17% en Europe et 9% en Asie.

*Tableau 3.1.2-d : Personnels détachés dans le réseau par secteur en 2023*

Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

Secteur	D1 / D2		Total D1 / D2	D3		Total D3	E		Total E	R		Total R	Total général
	H	F		H	F		H	F		H	F		
	AFRI	19	19	38	190	261	451	71	51	122	116	176	292
AMER	14	22	36	168	206	374	63	58	121	183	151	334	865
ASIE	4	6	10	88	110	198	46	27	73	89	72	161	442
EURO	20	29	49	98	198	296	59	45	104	295	504	799	1 248
MAPI	18	19	37	180	238	418	72	58	130	368	502	870	1 455
MOPO-OI	29	22	51	119	155	274	64	50	114	90	106	196	635
<b>Total général</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>221</b>	<b>843</b>	<b>1 168</b>	<b>2 011</b>	<b>375</b>	<b>289</b>	<b>664</b>	<b>1 141</b>	<b>1 511</b>	<b>2 652</b>	<b>5 548</b>

*Graph. 3.1.2-e : Répartition des personnels par secteur en 2023*



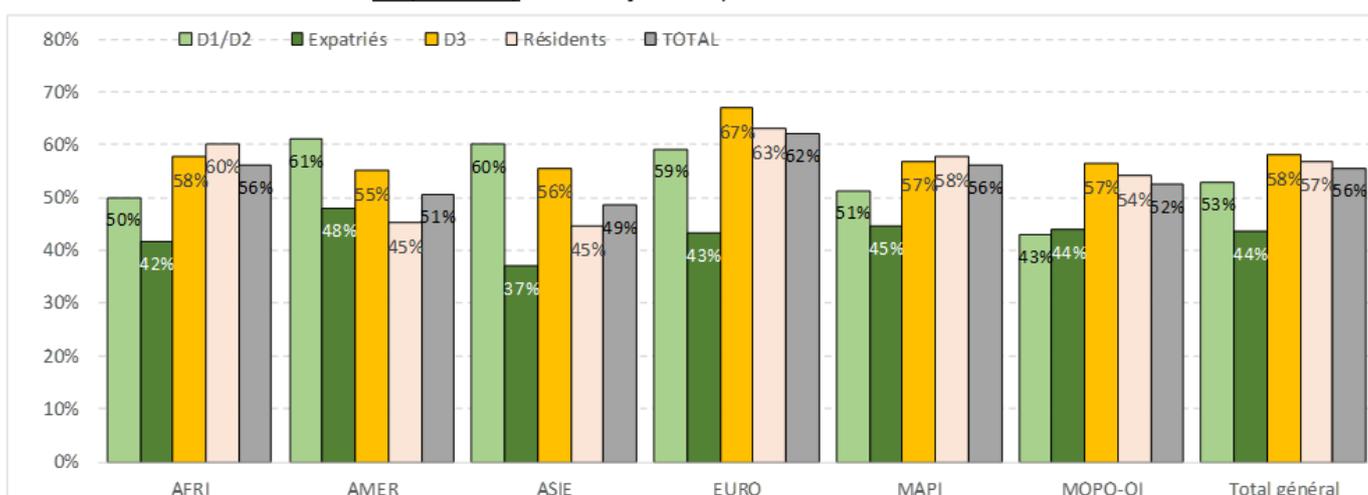
Parmi les 56% de femmes détachées dans le réseau, on note une proportion plus importante en Europe (62%) alors qu'elle est la plus faible en Asie (49%) et en Amérique (51%).

Pour les D1/D2, la part des personnels féminins est de 53% avec des écarts allant de 43% pour le Moyen & Proche Orient - Océan Indien à 61% pour l'Amérique, tandis que celle des expatriés se situe à 44% avec une répartition plus homogène (quatre secteurs entre 42% et 45% : Afrique, Europe, Moyen & Proche - Orient - Océan Indien et Maghreb-Péninsule Ibérique).

Pour les D3, on retrouve une certaine homogénéité avec cinq secteurs sur six se situant dans une tranche entre 55% et 58%, le taux de féminisation de l'Europe étant le plus marqué (67%).

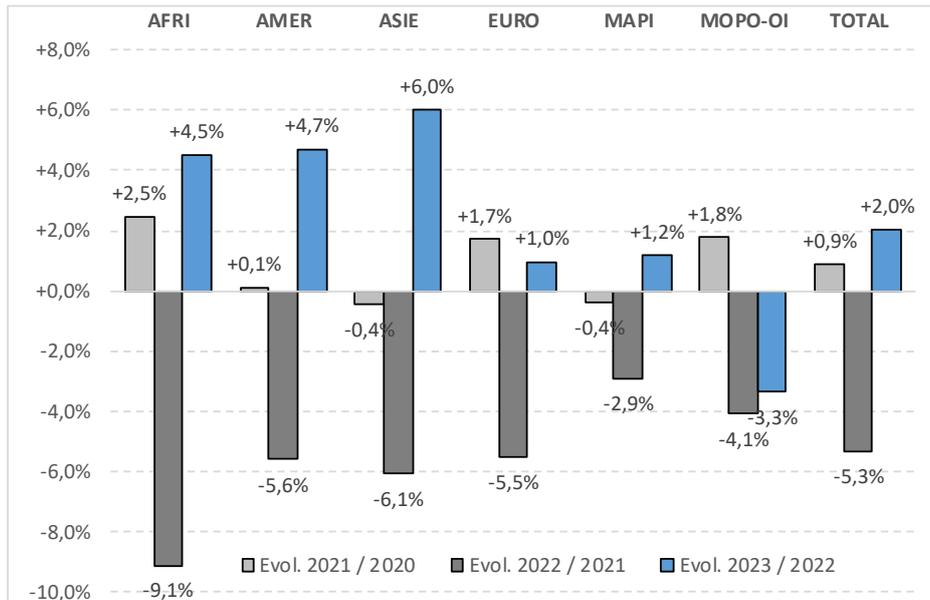
A l'inverse pour les résidents, le différentiel entre les secteurs est plus prononcé, allant de 45% pour l'Amérique et l'Asie à 63% pour l'Europe.

*Graph. 3.1.2-f : Taux de femmes par secteur et statut en 2023*



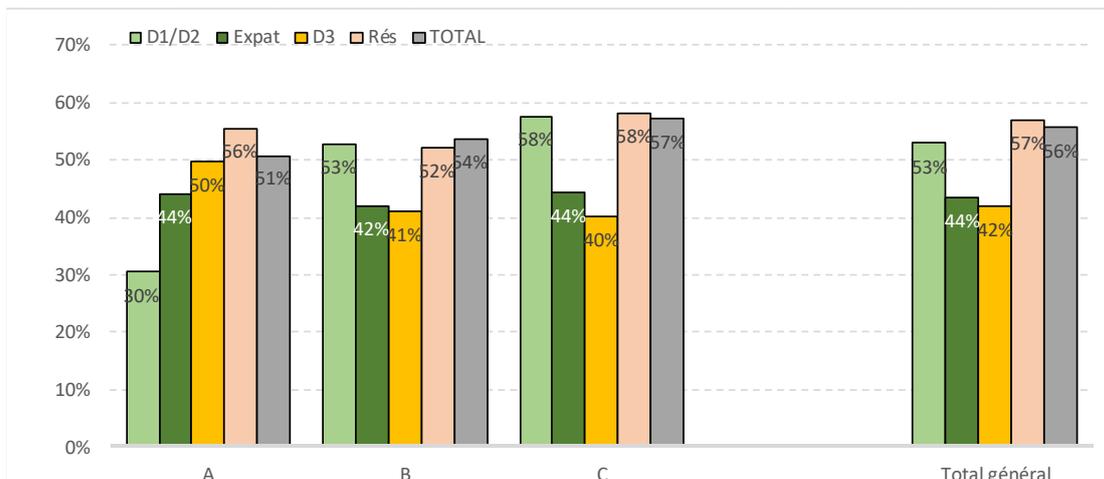
L'ensemble des effectifs de détachés est en hausse (+2% en 2023 par rapport à 2022) dans presque tous les secteurs, et particulièrement en Asie (+6%), à l'exception du Moyen & Proche Orient - Océan Indien (-3%).

**Graph. 3.1.2-g : Evolution des personnels détachés dans le réseau par secteur**



La part des personnels féminins, quel que soit le statut, est légèrement supérieure dans les pays classés C, dans lesquels les conditions de vie et les sujétions liées à l'expatriation sont considérées comme moins difficiles que dans les autres zones A et B.

**Graph. 3.1.2-h : Taux de femmes des personnels détachés dans le réseau par zone diplomatique en 2023**



**Zone A** : regroupe les pays dans lesquels les conditions de vie sont considérées comme particulièrement rigoureuses

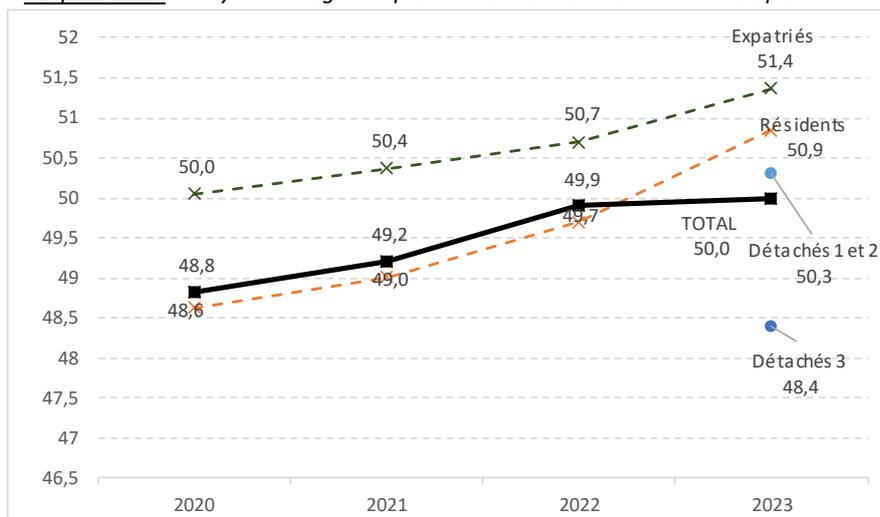
**Zone B** : regroupe les pays dans lesquels les conditions de vie sont réputées difficiles, en raison notamment du climat ou des contraintes quotidiennes

**Zone C** : regroupe les autres pays.

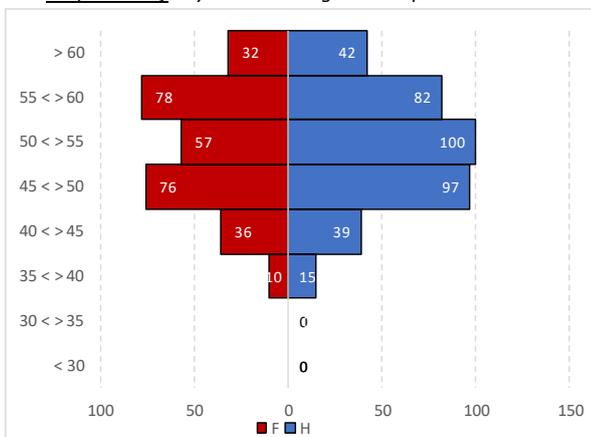
➤ Répartition par tranche d'âge

L'âge moyen de l'ensemble des personnels détachés s'établit à 50 ans en 2023, en hausse régulière depuis 2020 : 50.3 ans pour les D1/D2, 51.4 ans pour les expatriés, 48.4 ans pour les D3 et 50.9 ans pour les résidents.

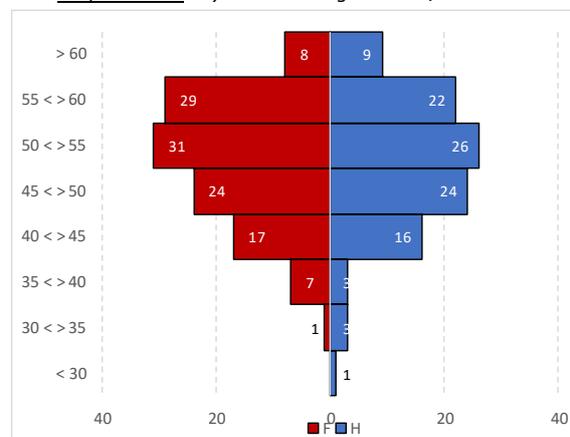
*Graph. 3.1.2-i : Moyenne d'âge des personnels détachés dans le réseau par statut*



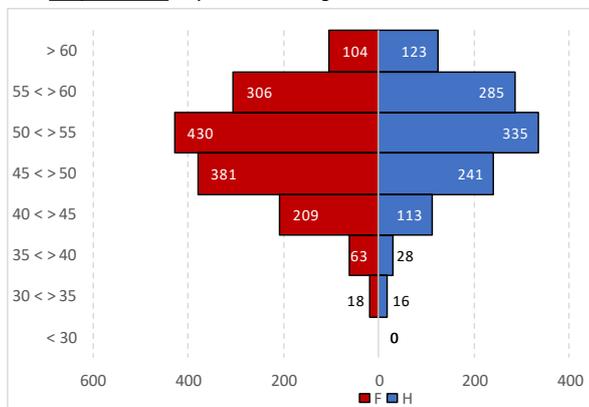
*Graph. 3.1.2-j : Pyramide des âges des Expatriés en 2023*



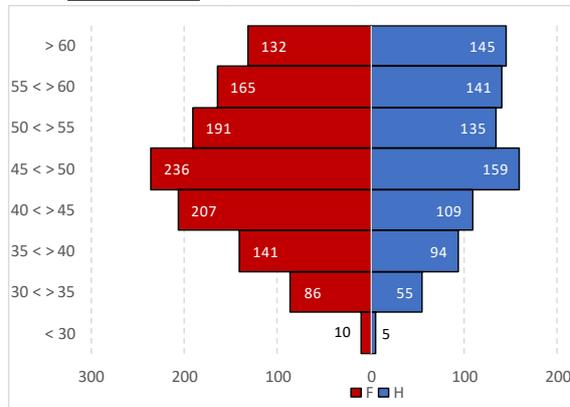
*Graph. 3.1.2-k : Pyramide des âges des D1/D2 en 2023*



Graph. 3.1.2-l : Pyramide des âges des Résidents en 2023



Graph. 3.1.2-m : Pyramide des âges des D3 en 2023



### ➤ Répartition par ancienneté de poste

Les personnels détachés en qualité d'expatrié & D1/D2 sont affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans éventuellement renouvelable dans la limite de deux périodes de 12 mois. L'ancienneté moyenne de ces personnels sur leur poste au 31/12/2023 s'établit à 1,9 ans. Il n'y a par conséquent pas de différence sensible d'ancienneté dans le poste entre personnels féminins et personnels masculins, ni en fonction de l'affectation géographique.

Jusqu'à la rentrée 2019 et la limitation à 6 ans (2 périodes de 3 ans) des détachements accordés pour exercer à l'étranger, les personnels détachés en qualité de résident étaient affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans tacitement renouvelable sans nombre limité de périodes. Au 31/12/2023, une dizaine de personnels étaient déjà en fonction dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger à la date de création de l'AEFE en 1990.

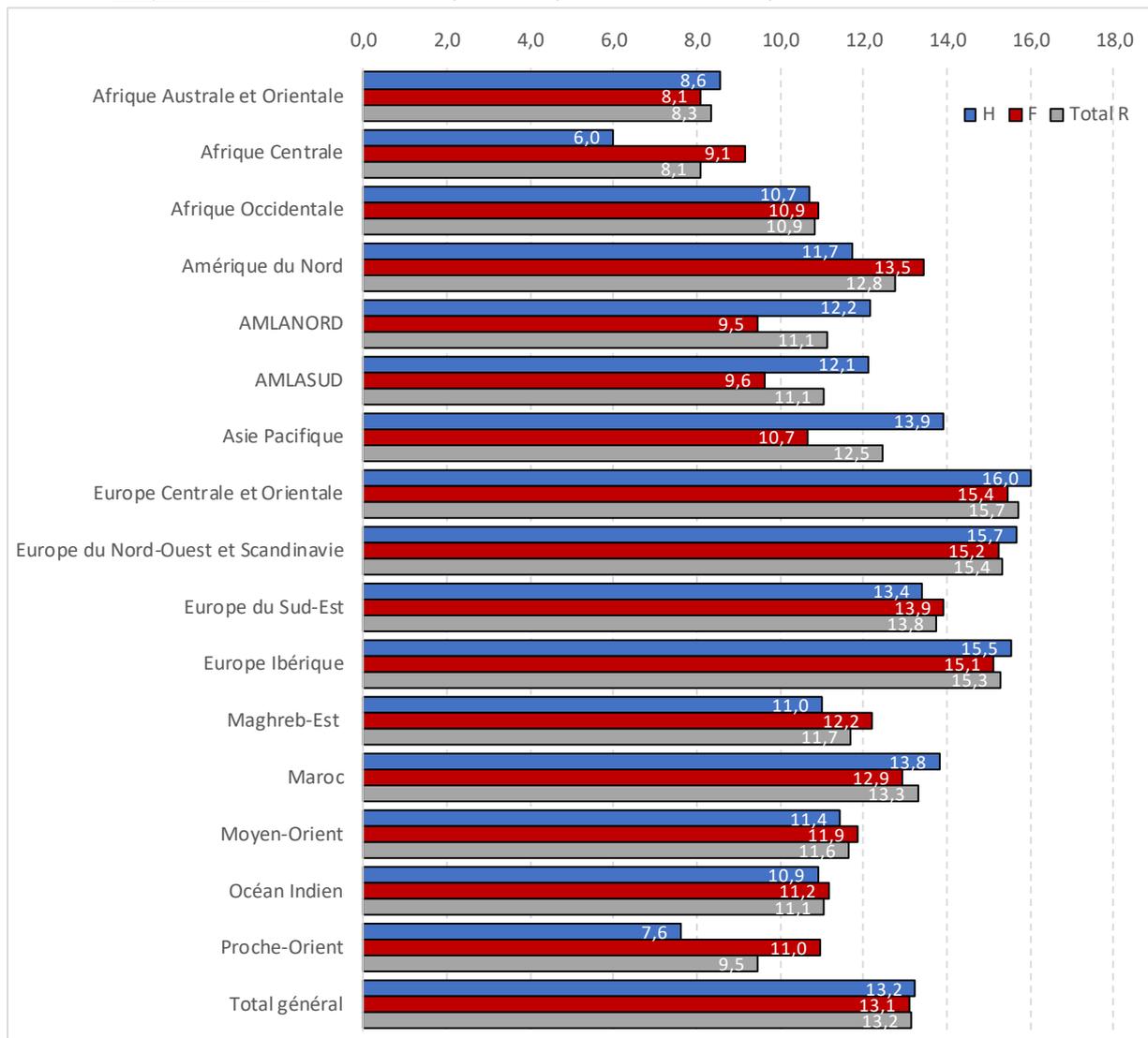
L'ancienneté moyenne de poste des personnels résidents est en constante augmentation ces dernières années, atteignant 13.2 ans en 2023 ; sont supérieurs à cette moyenne l'Europe Centrale et Orientale (15.7 ans), l'Europe du Nord-Ouest et Scandinavie (15.4 ans) et l'Europe Ibérique (15.3 ans), et à l'inverse, restent grandement inférieurs à cette moyenne l'Afrique Centrale (8.1 ans), l'Afrique Australe et Orientale (8.3 ans) et le Proche-Orient (9.5 ans).

S'il n'est pas constaté de différence sensible entre l'ancienneté moyenne dans le poste des personnels résidents masculins et féminins sur l'ensemble du réseau (13.2 ans pour les hommes et 13.1 ans pour les femmes), des écarts apparaissent toutefois selon les affectations géographiques.

**Graph. 3.1.2-n : Evolution de l'ancienneté moyenne de poste des résidents**



**Graph. 3.1.2-o : Ancienneté moyenne de poste des résidents par zone et sexe en 2023**



### 3.1.3 Personnels de droit local

Les personnels de droit local affectés dans les Etablissements en Gestion Directe (EGD) représentent 6 566 agents au 31/12/2023, en hausse de +3% par rapport à l'an dernier (+193). Parmi ces 6 566 PDL, près de 500 sont titulaires de la fonction publique (précisément 7,2% du total).

Les femmes représentent 68% des effectifs, proportion relativement stable ces dernières années.

1/3 des PDL exercent des fonctions d'enseignant du 2<sup>nd</sup> degré (yc doc.), 26% exercent des fonctions administratives, de vie scolaire ou de santé, 20% des fonctions d'ouvriers, de service et d'aides maternelles et 21% sont des enseignants du 1<sup>er</sup> degré, répartition relativement identique par rapport à l'année précédente.

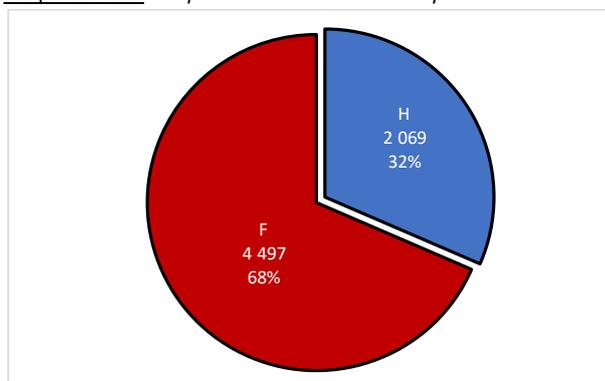
Près de la moitié des PDL exercent dans le secteur MAPI (47%), 30% en EURO, 9% en MOPO-OI, 6% en ASIE, 5% en AFRI et 3% en AMER.

**Tableau 3.1.3-a** : Evolution des personnels de droit local en EGD par fonction et sexe

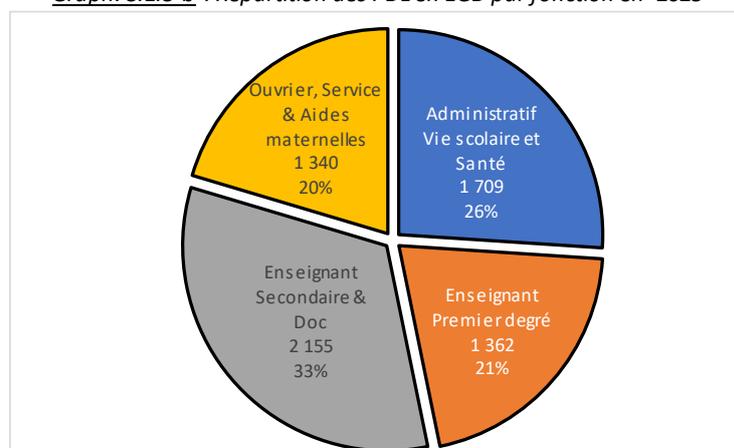
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2021				2022				2023			
	H	F	TOTAL	dt Tit.	H	F	TOTAL	dt Tit.	H	F	TOTAL	dt Tit.
Administratif Vie scolaire et Santé	414	1 118	1 532	20	443	1 196	1 639	25	464	1 245	1 709	22
Enseignant Premier degré	163	1 073	1 236	166	181	1 119	1 300	189	183	1 179	1 362	183
Enseignant Secondaire & Doc	759		759	235	837	1 272	2 109	282	865	1 290	2 155	265
Ouvrier, Service & Aides maternelles	574	744	1 318	1	568	757	1 325	1	557	783	1 340	1
<b>TOTAL PDL en EGD</b>	<b>1 910</b>	<b>2 935</b>	<b>4 845</b>	<b>422</b>	<b>2 029</b>	<b>4 344</b>	<b>6 373</b>	<b>497</b>	<b>2 069</b>	<b>4 497</b>	<b>6 566</b>	<b>471</b>
% F			61%				68%				68%	

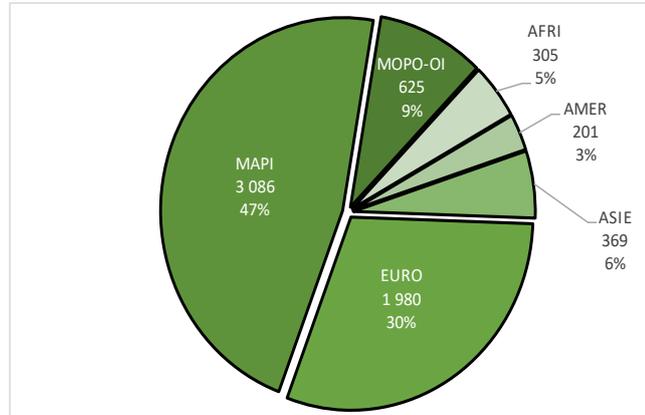
**Graph. 3.1.3-a** : Répartition des PDL en EGD par sexe en 2023



**Graph. 3.1.3-b** : Répartition des PDL en EGD par fonction en 2023

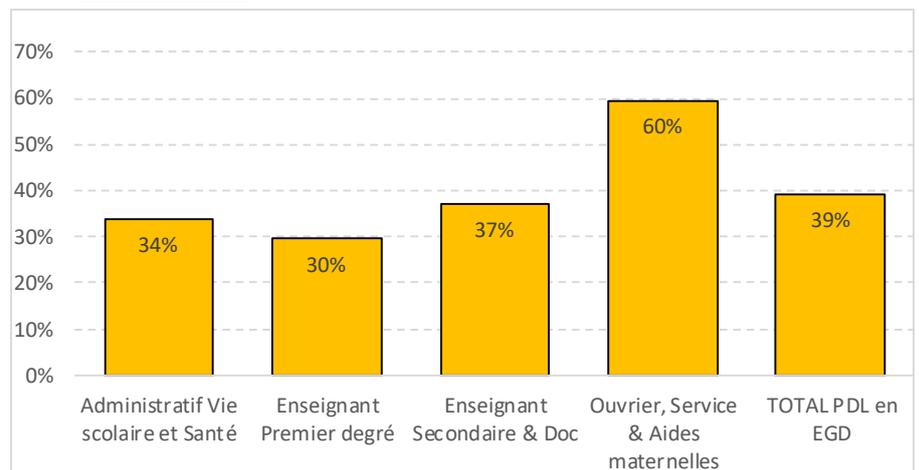


Graph. 3.1.3-c : Répartition des PDL en EGD par secteur en 2023



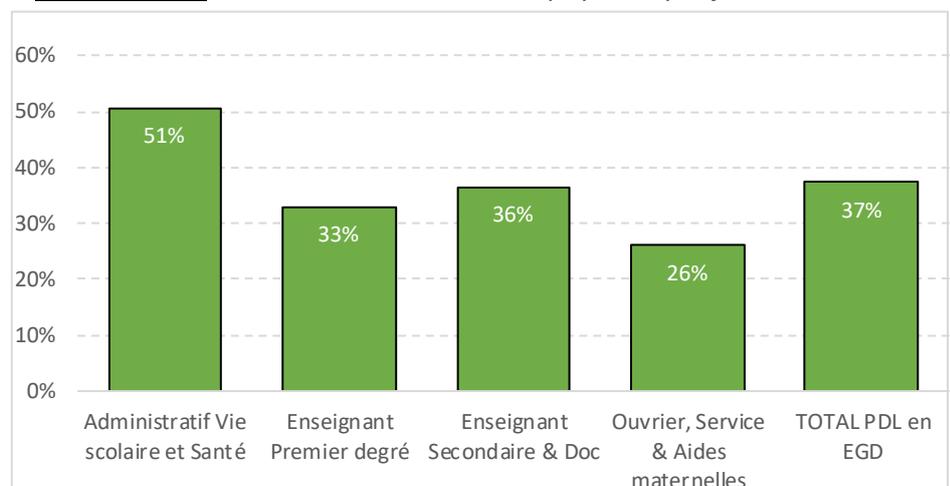
Graph. 3.1.3-d : Part des PDL en EGD en CDI par fonction en 2023

39% des PDL en EGD bénéficient d'un CDI (42% en 2022), particulièrement ceux sur des fonctions d'ouvriers, de service et d'aides maternelles où le taux atteint 60% (62% en 2022).



Graph. 3.1.3-e : Part des PDL en EGD à temps partiel par fonction en 2023

37% des PDL en EGD exercent leur activité pour une quotité inférieure à 100% dans leur établissement (idem en 2022), particulièrement ceux sur des fonctions administratives, de vie scolaire et de santé où le taux atteint 51% (50% en 2022).



## 3.2 Recrutement

### 3.2.1 Personnels des services centraux

30 recrutements de personnels dans les services centraux au cours de l'année 2023, en très légère hausse par rapport à 2022 (+2) : 15 en Catégorie A (50%), 7 en Catégorie B (23%) et 8 en Catégorie C (27%). Un recrutement plutôt équilibré selon les sites puisque 70% des recrutements concernent des postes sur Paris, qui représente 67% des effectifs des services centraux.

*Tableau 3.2.1-a : Evolution des recrutements de personnels des SC par catégorie*

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (recrutements sur l'année civile)

	2020			2021			2022			2023		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Cat. A	12	7	19	10	13	23	8	9	17	6	9	15
Cat. B	1	2	3	2	5	7	2	1	3	1	6	7
Cat. C		10	10		8	8	5	3	8	1	7	8
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
dont Paris	12	10	22	11	18	29	14	9	23	7	14	21
dont Nantes	1	9	10	1	8	9	1	4	5	1	8	9

### 3.2.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

#### ➤ Campagne de recrutement 2023

Lors de la campagne annuelle de recrutement 2023, 952 personnes se sont portées candidates à un contrat de détachés D1/D2 (fonctions d'encadrement et de formation) dans un établissement d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE, dont 48% de candidats féminins. 489 entretiens ont été réalisés pour aboutir à 188 recrutements pour une prise de poste à la rentrée 2023, dont 54.8% de femmes, taux de femmes en forte hausse par rapport aux années précédentes.

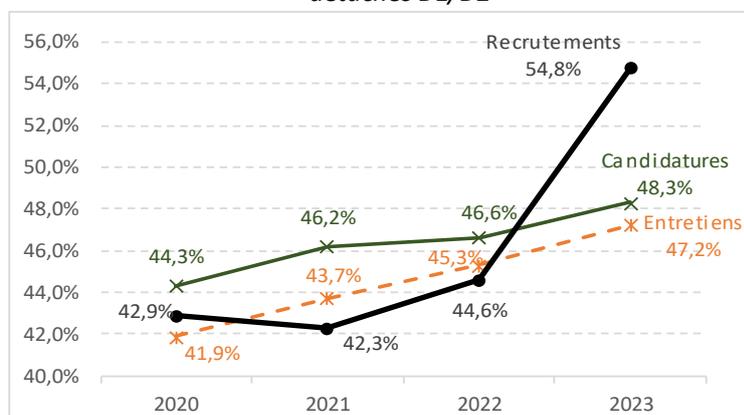
*Tableau 3.2.2-a : Evolution des recrutements de détachés D1/D2 par sexe*

Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	2020				2021				2022				2023			
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F
Candidatures	795	633	1 428	44,3%	793	681	1 474	46,2%	723	632	1 355	46,6%	492	460	952	48,3%
Entretiens	280	202	482	41,9%	337	262	599	43,7%	339	281	620	45,3%	258	231	489	47,2%
Recrutements	100	75	175	42,9%	139	102	241	42,3%	139	112	251	44,6%	85	103	188	54,8%
Tx Recrut.	13%	12%	12%		18%	15%	16%		19%	18%	19%		17%	22%	20%	

NB : les données antérieures à 2023 correspondent aux recrutements de détachés en qualité d'expatrié.

**Graph. 3.2.2-a : Evolution du taux de femmes dans le processus de recrutement des détachés D1/D2**



Les candidatures de personnels féminins ne sont majoritaires que pour les postes du 1<sup>er</sup> degré (61%), avec un taux de recrutement un peu plus élevé pour les femmes (28%) que pour les hommes (23%). On observe un écart significatif du taux de recrutement pour les administratifs : 15% pour les hommes et 24% pour les femmes, ces dernières représentant 46% des candidatures. Notons également un taux de recrutement de 20% pour les femmes pour les personnels de direction, supérieur au taux de recrutement des hommes (17%), avec une progression du taux de candidatures pour les femmes (40% contre 38% en 2022).

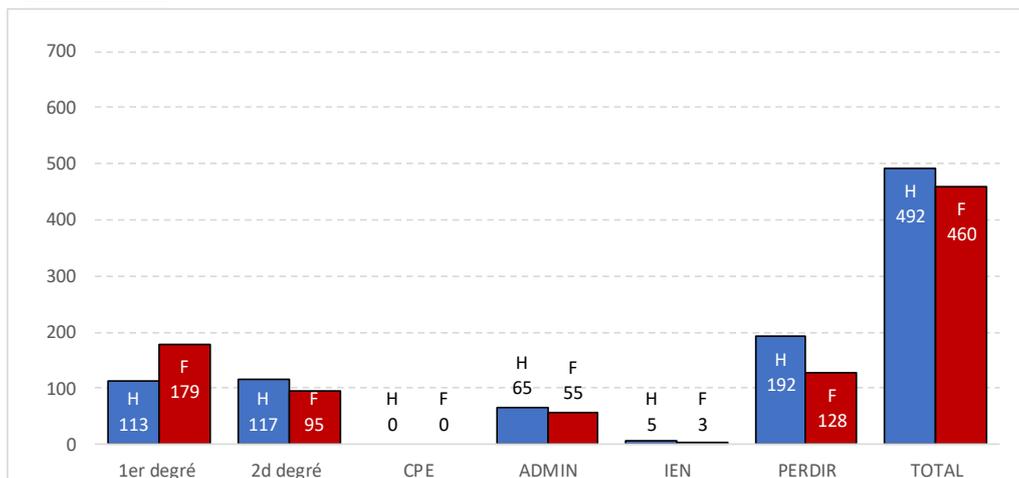
Sur l'ensemble des types de poste, l'écart du taux de recrutement F-H est de +5 points en faveur des femmes (-1 point en 2022).

**Tableau 3.2.2-b : Recrutements de détachés D1/D2 par type de poste et sexe en 2023**

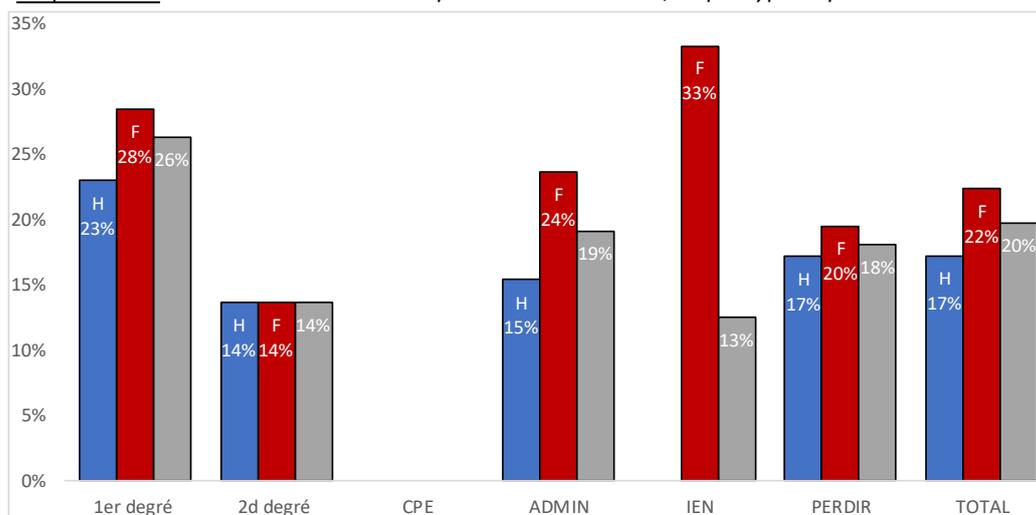
Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	Candidatures				Recrutements				Taux de recrut.		
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL
1er degré	113	179	292	61,3%	26	51	77	66,2%	23%	28%	26%
2d degré	117	95	212	44,8%	16	13	29	44,8%	14%	14%	14%
CPE	0	0	0		0	0	0				
ADMIN	65	55	120	45,8%	10	13	23	56,5%	15%	24%	19%
IEN	5	3	8	37,5%	0	1	1	100,0%	0%	33%	13%
PERDIR	192	128	320	40,0%	33	25	58	43,1%	17%	20%	18%
<b>TOTAL</b>	<b>492</b>	<b>460</b>	<b>952</b>	<b>48,3%</b>	<b>85</b>	<b>103</b>	<b>188</b>	<b>54,8%</b>	<b>17%</b>	<b>22%</b>	<b>20%</b>

*Graph. 3.2.2-b : Candidatures pour des postes de détachés D1/D2 par type de poste et sexe en 2023*



*Graph. 3.2.2-c : Taux de recrutement des postes de détachés D1/D2 par type de poste et sexe en 2023*



### ➤ Recrutements au cours de l'année 2023

2 232 recrutements de détachés au cours de l'année 2023 : 221 D1/D2 et 2 011 D3. Ce volume, beaucoup plus conséquent que les années précédentes pour les D3, comprend les personnels résidents ayant changé de statut.

Hors changement de statut, 693 recrutements ont été effectués en 2023 sur le statut D3.

**Tableau 3.2.2-c : Evolution des recrutements des personnels détachés du réseau**

Source : CCGDS - MAGE (début de contrat au cours de l'année civile pour des personnels présents au 31/12)

	2020			2021			2022			2023		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Expatriés	100	76	176	143	104	247	140	122	262			
D1/D2										104	117	221
Résidents	188	282	470	257	373	630	83	184	267			
D3										843	1 168	2 011
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>	<b>358</b>	<b>646</b>	<b>400</b>	<b>477</b>	<b>877</b>	<b>223</b>	<b>306</b>	<b>529</b>	<b>947</b>	<b>1 285</b>	<b>2 232</b>

Sur les 221 recrutements D1/D2, 163 concernent des personnels d'encadrement (D1) et 58 des personnels de formation (D2).

Sur les 2 011 recrutements D3 (changement de statut inclus), 62% concernent des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et 35% des enseignants du 1<sup>er</sup> degré.

**Tableau 3.2.2-d : Recrutements des personnels détachés par fonction en 2023**

Source : CCGDS - MAGE (début de contrat au cours de l'année civile pour des personnels présents au 31/12)

#### D1/D2

\_Statut D1 / D2
   
 Date début contrat en cours (Plusieurs éléments)

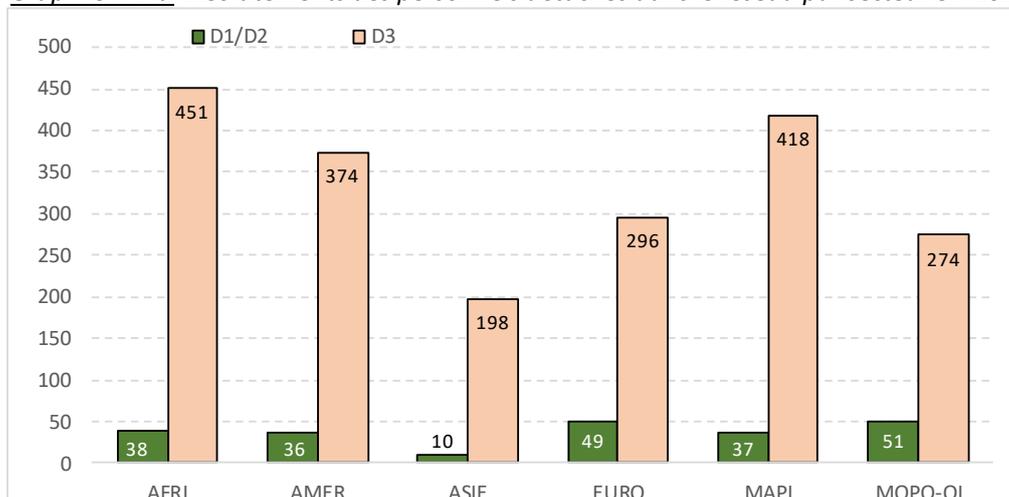
Nombre de Matricule	Étiquette		Total général
	H	F	
<b>D1</b>	<b>78</b>	<b>85</b>	<b>163</b>
Coordonnateur région	1	1	2
DAFACS	1	3	4
Directeur 1er degré	28	43	71
Directeur adm. et fin		1	1
Directeur adm. et fin.	7	7	14
Faisant Fonc. Chef Etab. Adj	1	1	2
Inspecteur EN		1	1
Principal	3	5	8
Principal-Adjoint	1		1
Proviseur	20	12	32
Proviseur-Adjoint	10	9	19
Secrétaire Général	3	2	5
DAF ACS IRF	2		2
Coordonnateur immobilier reg.	1		1
<b>D2</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>58</b>
CPAIEN	1	5	6
EMFE	5	14	19
EF2D Zone	20	13	33
<b>Total général</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>221</b>

#### D3

\_Statut D3
   
 Date début contrat en cours (Plusieurs éléments)

Nombre de Matricule	Étiquette		Total général
	H	F	
<b>D3</b>	<b>843</b>	<b>1168</b>	<b>2011</b>
Administratif		1	1
CPE	16	22	38
Documentaliste		14	14
Enseignant 1er degré	183	530	713
Enseignant 2nd degré	639	599	1238
Enseignant CPGE	3		3
PsyEN	2	2	4
<b>Total général</b>	<b>843</b>	<b>1168</b>	<b>2011</b>

Graph. 3.2.2-d : Recrutements des personnels détachés dans le réseau par secteur en 2023



Quel que soit le statut, les recrutements sont plutôt répartis également par secteur : l'Asie représente 9% des recrutements (5% pour les D1/D2 et 10% pour les D3) et, à l'inverse, le secteur Afrique en représente 22% (17% pour les D1/D2 et 22% pour les D3).

### 3.2.3 Personnels de droit local

1 262 recrutements de PDL dans les EGD au cours de l'année 2023, ce qui représente 19% des effectifs présents au 31/12/2023 (22% en 2022). 62% des recrutements concernent des personnels d'enseignants : 35% pour le 2<sup>nd</sup> degré et 27% pour le 1<sup>er</sup> degré.

Tableau 3.2.3-a : Recrutement de personnels de droit local en EGD par fonction en 2023

Source : CCGDS - MAGE (au 31/12)

	Tx renouvel. 2022	Recrutements 2023			Effectifs TOT PDL en EGD au 31/12/2023			Taux de renouvellement
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Administratif Vie scolaire et Santé	26%	131	261	392	464	1 245	1 709	23%
Enseignant Premier degré	27%	47	288	335	183	1 179	1 362	25%
Enseignant Secondaire & Doc	24%	196	250	446	865	1 290	2 155	21%
Ouvrier, Service & Aides maternelles	8%	26	63	89	557	783	1 340	7%
<b>TOTAL PDL en EGD</b>	22%	<b>400</b>	<b>862</b>	<b>1 262</b>	<b>2 069</b>	<b>4 497</b>	<b>6 566</b>	<b>19%</b>
	% F			68%			68%	

## 3.3 Mobilité / Parcours professionnels

### 3.3.1 Personnels des services centraux

#### ➤ Mobilité

En 2023, 34 agents des services centraux ont quitté leur poste : 30 titulaires et 4 contractuels, ce qui représente 16% des agents (18% des titulaires ont quitté leur poste et 10% des contractuels), proportion en légère hausse cette année pour les titulaires (15% au global en 2022 dont 11% pour les titulaires et 28% pour les contractuels).

*Tableau 3.3.1-a : Evolution des fins de mission des personnels des SC*

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (fin de mission sur l'année civile)

	2020			2021			2022			2023		
	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission
Titulaires	34	164	21%	31	161	19%	18	161	11%	30	165	18%
Contractuels	1	17	6%	9	18	50%	11	39	28%	4	42	10%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>181</b>	<b>19%</b>	<b>40</b>	<b>179</b>	<b>22%</b>	<b>29</b>	<b>200</b>	<b>15%</b>	<b>34</b>	<b>207</b>	<b>16%</b>

La majorité des fins de missions concerne des fins de contrat, essentiellement pour les titulaires ayant sollicité leur réintégration dans leur administration d'origine.

En effet, les fonctionnaires détachés, en PNA ou MAD ont vocation à réintégrer leur administration à l'issue de leur mission à l'AEFE.

En 2023, tous les agents contractuels en fin de mission le sont à l'issue de leur contrat (pas de départ anticipé).

*Tableau 3.3.1-b : Evolution des fins de mission des personnels des SC par motif et statut*

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (fin de mission sur l'année civile)

	2020			2021			2022			2023		
	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT
Fin du contrat	2		2	6	6	12	4	6	10	22	4	26
Départ anticipé	27	1	28	21	1	22	11	5	16	5		5
A la dde de l'AEFE					1	1	1		1			
Retraite	4		4	3		3	2		2	3		3
Décès	1		1	1	1	2						
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>34</b>

➤ Promotion

Les fonctionnaires exerçant à l'AEFE, en position de détachement, en position normale d'activité ou mis à disposition, poursuivent leur carrière dans leur administration d'origine et peuvent bénéficier de changement de corps par voie de liste d'aptitude, de promotion de grade et d'avancement d'échelon. L'instruction des demandes de promotion est de la compétence des administrations d'origine des intéressés.

### 3.3.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

#### ➤ Mobilité

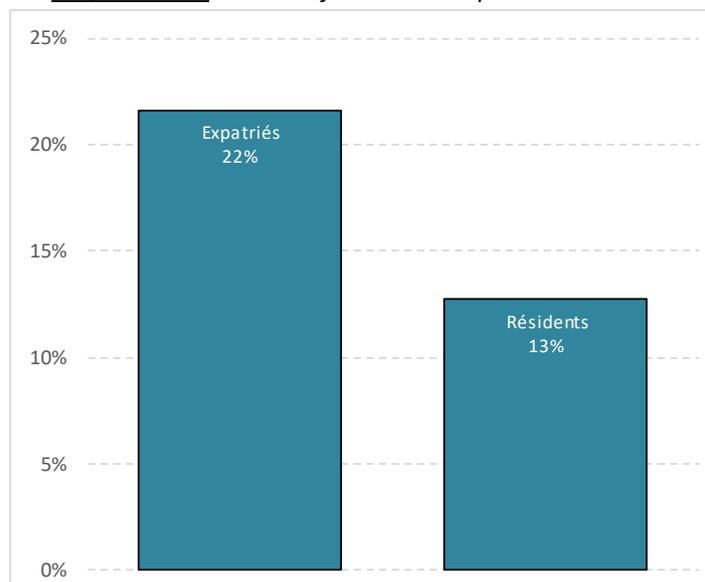
En 2023, 776 agents ont quitté leur poste : 185 expatriés, 585 résidents et 6 détachés D3, ce qui représente 14% des agents, proportion stable ces dernières années (22% des expatriés ont quitté leur poste et 13% des résidents).

*Tableau 3.3.2-a : Evolution des Fins de mission*

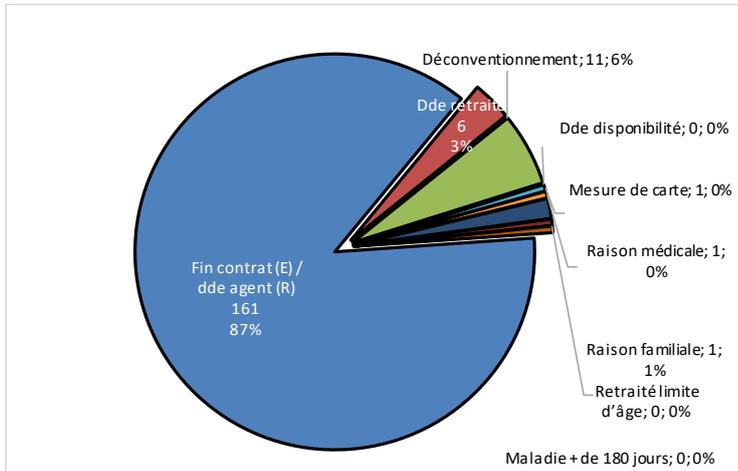
Source : CCGDS - MAGE (fin de mission sur l'année civile)

	2020			2021			2022			2023		
	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission
Expatrié	266	903	29%	228	812	28%	239	834	29%	185	854	22%
Résident	604	5 011	12%	607	4 882	12%	595	4 910	12%	585	4 584	13%
D3										6		
<b>TOTAL</b>	<b>870</b>	<b>5 914</b>	<b>15%</b>	<b>835</b>	<b>5 694</b>	<b>15%</b>	<b>834</b>	<b>5 744</b>	<b>15%</b>	<b>776</b>	<b>5 438</b>	<b>14%</b>

*Graph. 3.3.2-a : Taux de fin de mission par statut en 2023*



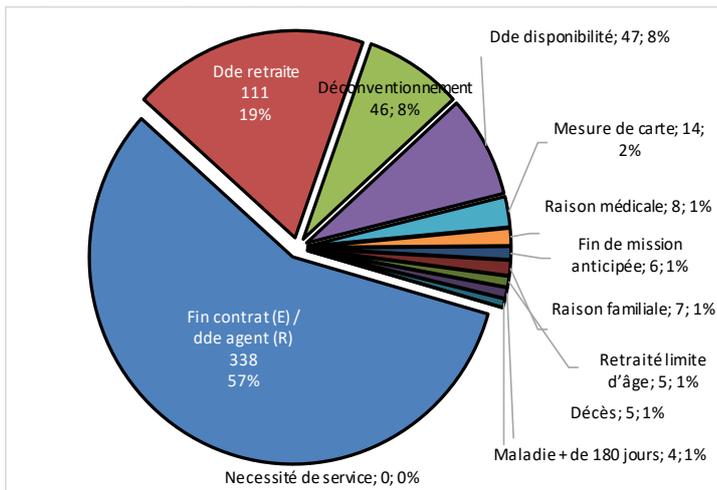
Graph. 3.3.2-b : Motifs de fin de missions - Expatriés - en 2023



87% des personnels expatriés ont quitté leur poste au terme de leur contrat en cours.

3% des personnels expatriés ont sollicité leur admission à la retraite avant le terme de leur contrat.

Graph. 3.3.2-c : Motifs de fin de missions - Résidents & D3 - en 2023



Dans la mesure où les personnels bénéficient d'une reconduction tacite de leur contrat, sous réserve d'obtenir le renouvellement de leur détachement, 57% ont rompu leur contrat pour solliciter leur réintégration ou un nouveau poste dans le réseau.

19% ont quitté leur poste pour être admis à la retraite, 8% suite à un déconventionnement de l'établissement et 8% pour demander une disponibilité

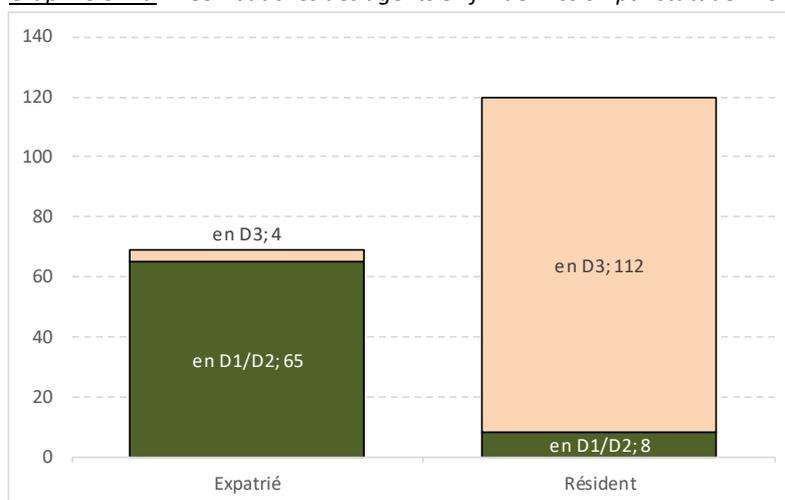
En 2023, sur les 776 agents ayant quitté leur poste, 189 ont été réembauchés, ce qui représente 24% de réembauche suite à des fins de missions, en hausse par rapport à l'an dernier pour les résidents (37% pour les expatriés et 21% pour les résidents). La très grande majorité des expatriés sont réembauchés sous le statut similaire (D1-D2) avec 65 agents sur 69, il en est de même pour les résidents réembauchés en D3 (112 sur 120).

**Tableau 3.3.2-b : Réembauches des agents en fin de missions en 2023**

Source : CCGDS - MAGE (fin de mission sur l'année civile)

	2021	2022	2023				
	Tx de réembauche	Tx de réembauche	Fins de mission	dont réembauches		TOT réembauche	Tx de réembauche
				en D1/D2	en D3		
Expatrié	33%	36%	185	65	4	69	37%
Résident	11%	5%	585	8	112	120	21%
D3			6				
<b>TOTAL</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>776</b>	<b>73</b>	<b>116</b>	<b>189</b>	<b>24%</b>

**Graph. 3.3.2-d : Réembauches des agents en fin de mission par statut en 2023**



### ➤ Promotion

Les fonctionnaires exerçant à l'AEFE, en position de détachement, en position normale d'activité ou mis à disposition, poursuivent leur carrière dans leur administration d'origine et peuvent bénéficier de changement de corps par voie de liste d'aptitude, de promotion de grade et d'avancement d'échelon. L'instruction des demandes de promotion est de la compétence des administrations d'origine des intéressés.

Pour bénéficier d'un changement de corps, les personnels promus dans le corps des personnels de direction ou des inspecteurs de l'Education Nationale sont tenus de réintégrer leur administration d'origine.

En 2023, pas de promouvables à la liste d'aptitude des personnels de direction et 3 agents promouvables à la liste d'aptitude des IEN sans avoir été promus. 69 promouvables à la liste d'aptitude des agrégés sans avoir été promus.

**Tableau 3.3.2-c : Promotions de corps des personnels détachés du réseau**

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2022			Promouvables 2023			Promus 2023			Taux de promus 2023		
	TOT	H	F	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
LA PERDIR												
LA IEN				1	2	3						
LA Agrégés	8,3%	6,1%	7,2%	40	29	69						

En 2023, 136 promouvables à la hors classe pour les **PERDIR** dont 18 promus, soit un taux de 13.2%.

Pour les **agrégés**, 20 promouvables à la classe exceptionnelle dont 6 promus, soit un taux de 30% (sans écarts significatifs selon le sexe, 15,6% en 2022) et 9 promouvables à la hors classe dont 5 promus, soit un taux de 55.6%, (100% pour les femmes, 43.8% en 2022).

Pour les **certifiés**, 75 promouvables à la classe exceptionnelle dont 12 promus, soit un taux de 16% (22% pour les femmes contre 12% pour les hommes, 32.7% en 2022) et 6 promouvables à la hors classe dont 1 promu, soit un taux de 16.7% (sans écarts significatifs selon le sexe, 15.4% en 2022).

Pour les **professeurs des écoles**, 89 promouvables à la classe exceptionnelle dont 24 promus, soit un taux de 27% (30% pour les femmes contre 16% pour les hommes, 42% en 2022) et 12 promouvables à la hors classe dont 5 promus, soit un taux de 41.7% (sans écarts significatifs selon le sexe, 11.8% en 2022).

**Tableau 3.3.2-d : Promotions de grade des personnels détachés du réseau**

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2022			Promouvables 2023			Promus 2023			Taux de promus 2023		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR CE												
PERDIR HC	11,8%	14,3%	12,6%	85	51	136	11	7	18	12,9%	13,7%	13,2%
IA-IPR CE												
IA-IPR HC				1	2	3	1		1	100,0%		33,3%
IEN CE												
IEN HC				1	1	2						
Agrégés CE	12,5%	18,8%	15,6%	12	8	20	3	3	6	25,0%	37,5%	30,0%
Agrégés HC	27,3%	80,0%	43,8%	7	2	9	3	2	5	42,9%	100,0%	55,6%
Certifiés CE	28,6%	38,1%	32,7%	43	32	75	5	7	12	11,6%	21,9%	16,0%
Certifiés HC	12,5%	20,0%	15,4%	4	2	6	1		1	25,0%		16,7%
Prof Ecoles CE	47,1%	40,2%	42,2%	19	70	89	3	21	24	15,8%	30,0%	27,0%
Prof Ecoles HC	14,3%	10,0%	11,8%	3	9	12	1	4	5	33,3%	44,4%	41,7%
Att.Adm. HC												

**Tableau 3.3.2-e : Avancements d'échelon des personnels détachés du réseau**

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2022			Promouvables 2023			Promus 2023			Taux de promus 2023		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR Ech. Spécial	25,0%	40,0%	28,0%	20	5	25	6	2	8	30,0%	40,0%	32,0%
2D 5ème Ech. CE	45,5%	31,3%	37,0%	11	5	16	11	5	16	100,0%	100,0%	100,0%
2D Ech. Accélééré				18	23	41	13	18	31	72,2%	78,3%	75,6%
Prof Ecoles CE Ech. Spécial	75,0%	50,0%	66,7%	2	4	6		1	1		25,0%	16,7%
Prof Ecoles CE Hors Echelle		100,0%	100,0%		2	2		1	1		50,0%	50,0%

## 3.4 Formation

### 3.4.1 Personnels des services centraux

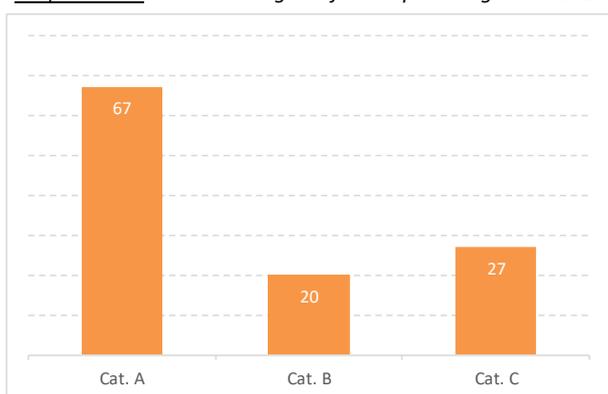
Au cours de l'année civile 2023, 114 agents ont suivi au moins une action de formation, ce qui représenté 51% des agents des services centraux : 53% en catégorie A, 59% en catégorie B et 42% en catégorie C. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à suivre des formations : 56% des agentes ont suivi au moins une formation en 2023 contre 43% des hommes. Cet écart est plus important pour les catégories A (62% de femmes formées contre 42% d'hommes) et les catégories B (75% de femmes formées contre 36% d'hommes), alors que pour les catégories C, ce sont les hommes qui sont proportionnellement plus nombreux à avoir suivi au moins une formation : 54% des hommes contre 39% des femmes (même constat qu'en 2022).

*Tableau 3.4.1-a : Nombre d'agents formés*

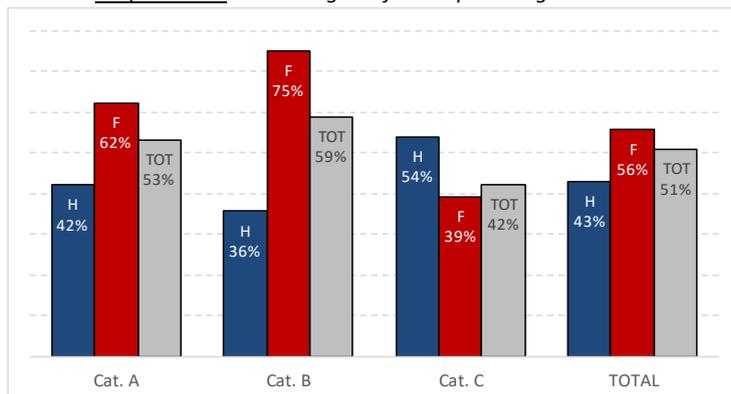
Source : AEFÉ - SC - BRH (sur l'année civile)

	2022			2023		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	26	42	68	24	43	67
Cat. B	8	13	21	5	15	20
Cat. C	5	17	22	7	20	27
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>72</b>	<b>111</b>	<b>36</b>	<b>78</b>	<b>114</b>

*Graph 3.4.1-a : Nombre d'agents formés par catégorie en 2023*



*Graph 3.4.1-b : Taux d'agents formés par catégorie en 2023*



189 journées de formation ont été dispensées aux agents des services centraux en 2023 (stable par rapport à 2022), soit 1,7 jours/agent formé : 2,1 en catégorie A, 1,3 en catégorie B et 0,7 en catégorie C.

*Tableau 3.4.1-b : Nombre de jours de formation*

Source : AEFÉ - SC - BRH (sur l'année civile)

	Nb jours en 2023			Nb jours / agent formé en 2023		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	66,0	78,0	144,0	2,8	1,8	2,1
Cat. B	10,0	16,0	26,0	2,0	1,1	1,3
Cat. C	5,0	14,0	19,0	0,7	0,7	0,7
<b>TOTAL</b>	<b>81,0</b>	<b>108,0</b>	<b>189,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>

### 3.4.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

La formation dispensée par l'AEFE est destinée à l'ensemble des personnels exerçant dans les établissements du réseau de l'Enseignement Français à l'Étranger, y compris dans les établissements partenaires.

12 887 agents ont suivi au moins une session de formation en 2022-2023, en hausse par rapport à 2021-2022 et dans toutes les catégories, notamment liée à la mise en place de l'application ATENA dédiée à la formation : 592 expatriés, 2 206 résidents, 1 945 PDL en EGD, 3 432 PDL dans des établissements conventionnés et 4 712 PDL dans les établissements partenaires. Au regard des agents au 31/12/2022, plus des deux tiers des expatriés ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2022-2023 (69%), 48% pour les résidents et 31% pour les PDL en EGD. Au total 40% des personnels de ces trois catégories ont reçu une (ou des) formation(s) en 2022/2023.

Tableau 3.4.2-a : Nombre d'agents formés

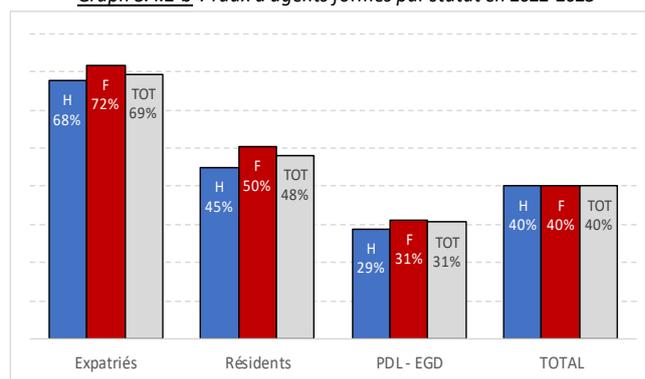
Source : DEOF-BFI (MAGE jusqu'en 2021/2022 - ATENA à compter de 2022/2023)

	2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés	252	161	413	252	171	423	330	262	592
Résidents	746	969	1 715	439	757	1 196	874	1 332	2 206
PDL - EGD	339	892	1 231	401	1018	1 419	587	1 358	1 945
PDL - Conv.	736	1 861	2 597	449	1213	1 662	959	2 473	3 432
PDL - Part.	963	2 818	3 781	794	2562	3 356	1 318	3 394	4 712
<b>TOTAL</b>	<b>3 036</b>	<b>6 701</b>	<b>9 737</b>	<b>2 335</b>	<b>5 721</b>	<b>8 056</b>	<b>4 068</b>	<b>8 819</b>	<b>12 887</b>

Graph 3.4.2-a : Nombre d'agents formés par statut en 2022-2023



Graph 3.4.2-b : Taux d'agents formés par statut en 2022-2023



Le nombre total de stagiaires est de 17 898 en 2022-2023 (un agent ayant pu participer à plusieurs sessions de formation), en forte hausse par rapport à 2021-2022. En moyenne, le rapport « Nbre de stagiaires / Nbre d'agents » est de 1.4 : 1.9 pour les expatriés, 1.4 pour les résidents et 1.4 pour les PDL en EGD.

**Tableau 3.4.2-b : Nombre de stagiaires**

Source : DEOF-BFI (MAGE jusqu'en 2021/2022 - ATENA à compter de 2022/2023)

	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Nb de stag.	Stag. / agts	Nb de stag.	Stag. / agts	Nb de stag.	Stag. / agts
Expatriés	875	2,1	977	2,3	1 114	1,9
Résidents	2 884	1,7	1 760	1,5	2 990	1,4
PDL - EGD	2 389	1,9	2 424	1,7	2 808	1,4
PDL - Conv.	3 731	1,4	2 311	1,4	4 353	1,3
PDL - Part.	6 064	1,6	4 765	1,4	6 633	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>15 943</b>	<b>1,6</b>	<b>12 237</b>	<b>1,5</b>	<b>17 898</b>	<b>1,4</b>

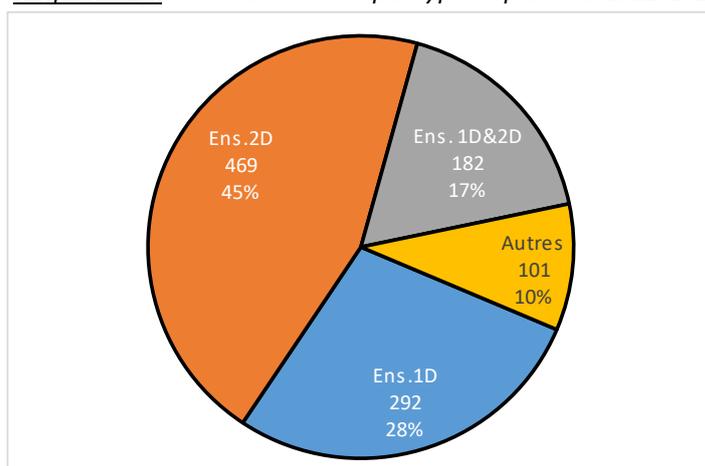
En 2022-2023, 1 044 sessions de formations ont été réalisées, en augmentation par rapport à 2021-2022 : 45% concernent des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, 28% des enseignants du 1<sup>er</sup> degré, 17% des enseignants 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés et 10% des autres personnels.

**Tableau 3.4.2-c : Nombre de sessions par type de public**

Source : DEOF-BFI (MAGE jusqu'en 2021/2022 - ATENA à compter de 2022/2023)

	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Enseignants 1er Degré	243	25%	237	24%	292	28%
Enseignants 2nd Degré	449	46%	357	36%	469	45%
Enseignants des deux degrés	117	12%	123	12%	182	17%
Autres & tout public	167	17%	285	28%	101	10%
<b>TOTAL</b>	<b>976</b>	<b>100%</b>	<b>1 002</b>	<b>100%</b>	<b>1 044</b>	<b>100%</b>

**Graph 3.4.2-c : Nbre de sessions par type de public en 2022-2023**



## 3.5 Rémunération

### 3.5.1 Personnels des services centraux

La rémunération brute moyenne en décembre 2023 pour un personnel des services centraux est de 4 562€, variant de 5 468€ pour les catégories A à 3 187€ pour les catégories C, en augmentation par rapport à décembre 2022. Toutes catégories confondues, la rémunération brute des femmes est inférieure de -13.4% à celle des hommes, lié à une proportion de femmes plus importantes pour les catégories C, écart toutefois en baisse par rapport à 2022 (-18.4%). Pour les catégories A, l'écart est de -5.6% (-9.2% en 2022), il est de -6% pour les catégories C (-2.6% en 2022) et, à l'inverse, de +9.7% pour les catégories B (-0.6% en 2022).

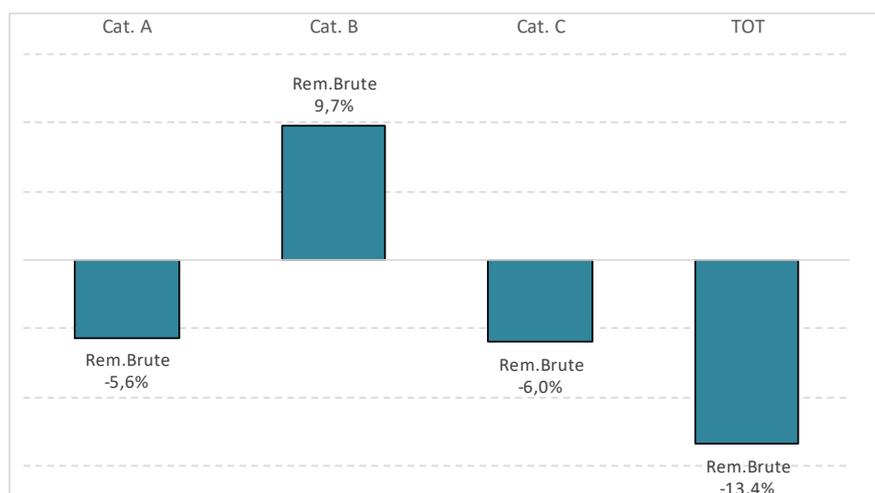
L'analyse sur le seul mois de décembre peut être biaisée par des versements ponctuels et exceptionnels (prime de pouvoir d'achat, régularisations, ...). Dans les prochaines éditions du RSU, l'analyse de la rémunération sera effectuée sur l'ensemble de l'année civile.

Tableau 3.5.1-a : Rémunération des agents des services centraux

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (paie de décembre)

Rémunération brute moyenne	Déc. 2022				Déc. 2023			
	F	H	Total	Nb agents	F	H	Total	Nb agents
Catégorie A	4 933 €	5 431 €	5 177 €	117	5 322 €	5 640 €	5 468 €	126
Catégorie B	3 430 €	3 451 €	3 438 €	33	4 138 €	3 771 €	3 993 €	34
Catégorie C	2 683 €	2 755 €	2 695 €	55	3 152 €	3 352 €	3 187 €	60
APPRENTI	1 024 €	722 €	823 €	3	1 049 €	1 081 €	1 065 €	2
<b>Total général</b>	<b>3 821 €</b>	<b>4 682 €</b>	<b>4 157 €</b>	<b>208</b>	<b>4 316 €</b>	<b>4 981 €</b>	<b>4 562 €</b>	<b>222</b>

Graph 3.5.1-a : Ecart de rémunération des femmes / hommes en 2023



Le complément de rémunération moyen en décembre 2023 pour les titulaires des services centraux est de 1 559€, variant de 1 845€ pour les catégories A à 875€ pour les catégories C, en augmentation par rapport à décembre 2022. Toutes catégories confondues, le complément de rémunération des femmes est inférieur de -20.6% à celui des hommes (-19.3% en décembre 2022). Pour les catégories A, l'écart est de -13.4% (-9.8% en 2022), il est positif pour les catégories B avec +3.0% (-7.2% en 2022) et se situe à -9.7% pour les catégories C (-16.5% en 2022).

Tableau 3.5.1-b : Complément de rémunération (titulaires uniquement, hors PNA en 2023)

Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (paie de décembre)

Complément de rémunération	Déc. 2022					Déc. 2023				
	F	H	Total	Nb agents	F/H	F	H	Total	Nb agents	F/H
Catégorie A	1 653 €	1 833 €	1 742 €	88	-9,8%	1 716 €	1 982 €	1 845 €	92	-13,4%
Catégorie B	1 233 €	1 328 €	1 273 €	26	-7,2%	1 442 €	1 399 €	1 426 €	29	+3,0%
Catégorie C	782 €	937 €	814 €	47	-16,5%	859 €	951 €	875 €	33	-9,7%
<b>Total général</b>	<b>1 332 €</b>	<b>1 651 €</b>	<b>1 466 €</b>	<b>161</b>	<b>-19,3%</b>	<b>1 411 €</b>	<b>1 778 €</b>	<b>1 559 €</b>	<b>154</b>	<b>-20,6%</b>

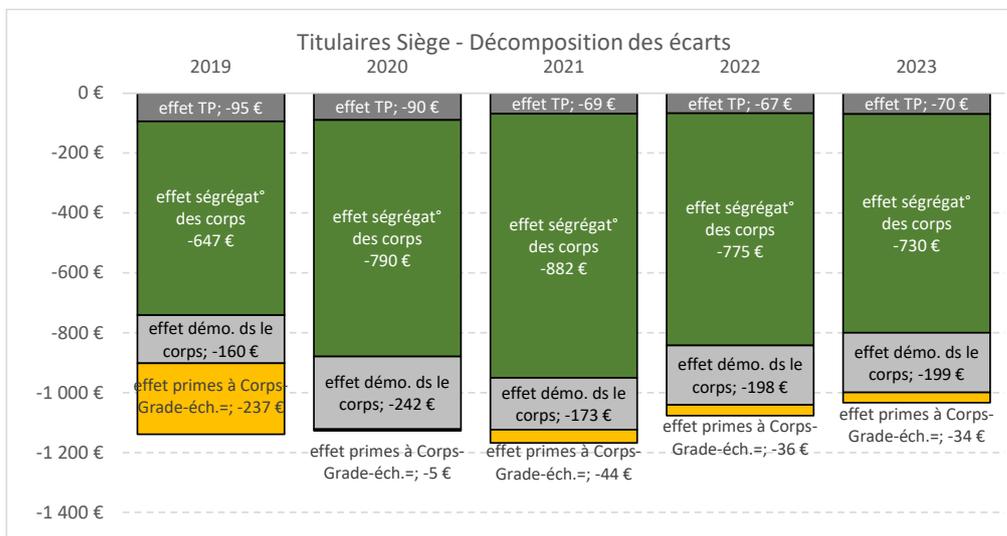
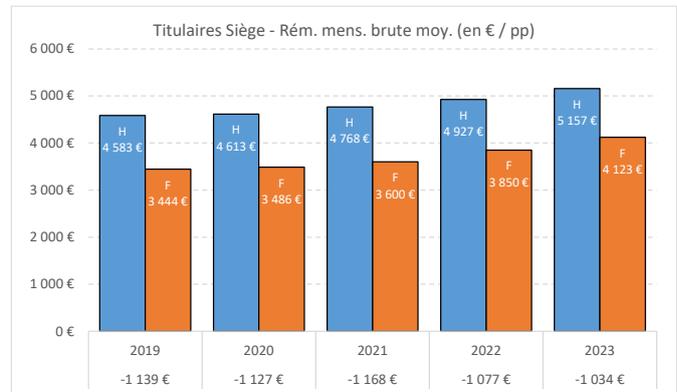
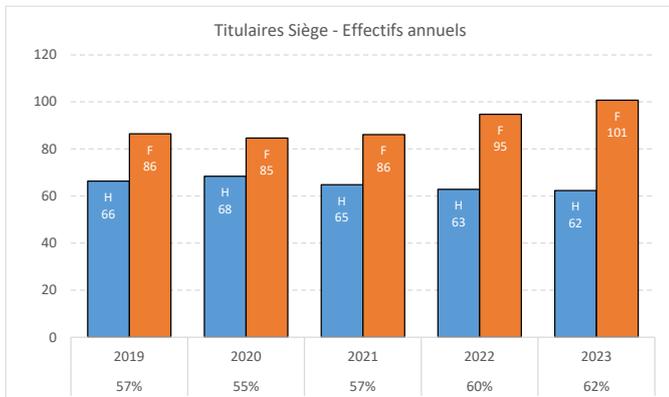
**Tableau 3.5.1-c : Complément de rémunération par groupe fonctionnel**

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (paie de décembre)

Complément de rémunération par groupe		Déc. 2021	Déc.2022	Déc.2023
Groupe 1	DIRECTION ADJOINTE	3 985 €	3 866 €	3 997 €
Groupe 2	POSTE A HAUTE RESPONSABILITÉ	2 600 €	2 872 €	2 307 €
Groupe 3	CHEF DE SERVICE	2 052 €	2 216 €	2 095 €
Groupe 4	ADJOINTS AUX CHEFS DE SERVICE	1 451 €	1 597 €	1 907 €
Groupe 5	IA-IPR/IEN	1 572 €	1 703 €	1 778 €
Groupe 6	RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE AUDIT ET MISSION	1 631 €	1 786 €	1 838 €
Groupe 7	ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE OU RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE	1 226 €	1 270 €	1 272 €
Groupe 8	EXPERT DOMAINE/TECHNIQUE SANS ENCADREMENT	1 221 €	1 243 €	1 254 €
Groupe 9	EXPERTS TECHNICIENS INFORMATIQUE ENCADREMENT	1 487 €	1 737 €	1 735 €
Groupe 9	TECHNICIEN SUPPORT	0 €	1 216 €	1 231 €
Groupe 10	GESTIONNAIRES ET ASSIMILÉS	837 €	837 €	886 €
Groupe 11	SECRÉTARIAT ASSIMILÉS ET AGENTS	813 €	805 €	861 €
OS	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - Délégués syndicaux	404 €	480 €	1 534 €
<b>Total général</b>		<b>1 374 €</b>	<b>1 466 €</b>	<b>1 559 €</b>

➤ Résultats de l'outil DGAFP sur l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes

Sur la base des fichiers de retours de paye, la proportion de femmes pour les titulaires des services centraux est en hausse, passant de 57% en 2019 à 62% en 2023. L'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes baisse légèrement entre 2019 et 2023 : de -1 139€ en 2019 à -1 034€ en 2023, représentant respectivement un écart de -25% et -20%. Le principal motif d'écart est l'« effet ségrégation des corps », -647€ en 2019 et -730€ en 2023, qui s'explique par la diversité des corps de titulaires au sein des services centraux et que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (inspecteurs, personnels de direction, attachés) alors que les femmes sont surreprésentées dans les corps les moins rémunérés.



Concernant les contractuels des services centraux, avec des effectifs en forte hausse depuis 2019 (21 en 2019 et 44 en 2023), la proportion de femmes reste stable à 64% en 2023. Avec un écart de rémunération mensuelle brute favorable aux femmes en 2019 (+214€), l'écart est devenu négatif depuis 2021 pour atteindre -358€ en 2023 (soit -9%). L'outil DGAFP ne nous permet pas d'analyser ces écarts car les données sources utilisées ne spécifient pas les catégories (A, B ou C) et la notion d'échelon et de primes n'existent pas pour ces personnels.

### 3.5.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

La masse salariale des personnels exerçant à l'étranger représente en 2023 près de de 603 M€ (hausse de 1% par rapport à 2022) : 153.5 M€ pour les expatriés & D1/D2, 449.3 M€ pour les résidents & D3.

La rémunération brute constitue la plus grande part de la masse salariale : 78% pour les expatriés & D1/D2 et 64% pour les résidents & D3. Les cotisations employeur au titre de la pension civile représentent 19% de la masse salariale pour les expatriés & D1/D2 et 31% pour les résidents & D3. Enfin, les charges sociales employeur représentent 3% de la masse salariale des expatriés & D1/D2 et 5% pour les résidents & D3.

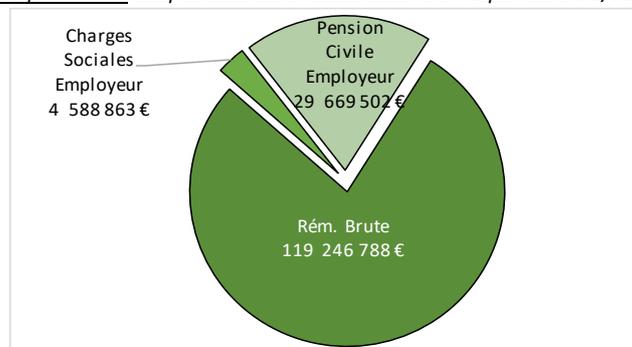
Pour les expatriés & D1/D2, la rémunération brute est composée à 59% par l'indemnité d'expatriation qui compense les sujétions liées à l'exercice des fonctions, aux conditions de leur exercice et aux conditions locales d'existence. Le traitement brut de ces personnels représente 33% de leur rémunération. Pour les résidents & D3, la rémunération brute est composée à 64% par le traitement brut, l'indemnité spécifique de vie locale représente 18% de leur rémunération.

Tableau 3.5.2-a : Masse salariale des personnels détachés du réseau

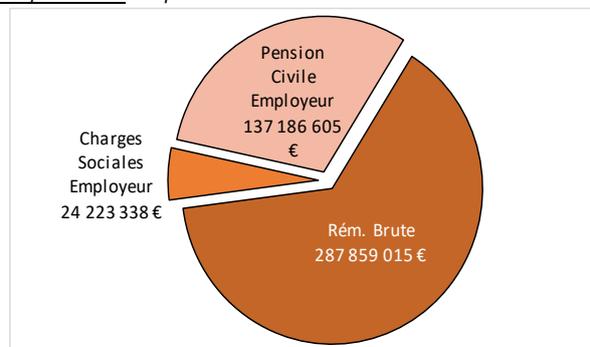
Source : CCGDS - SID

	2020	2021	2022	2023		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés	145 547 120 €	135 176 828 €	145 830 902 €	81 893 028 €	58 605 490 €	140 498 518 €
D1/D2				6 363 456 €	6 643 178 €	13 006 635 €
Résidents	441 677 408 €	434 546 836 €	450 499 606 €	170 651 371 €	212 654 824 €	383 306 196 €
D3				29 000 950 €	36 961 812 €	65 962 762 €
<b>TOTAL</b>	<b>587 224 527 €</b>	<b>569 723 664 €</b>	<b>596 330 509 €</b>	<b>287 908 805 €</b>	<b>314 865 304 €</b>	<b>602 774 110 €</b>

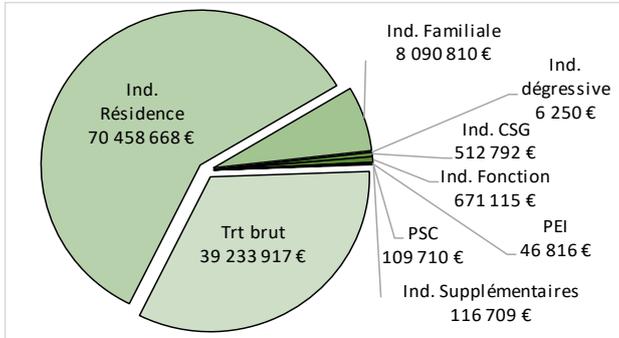
Graph. 3.5.2-a : Répartition de la Masse Salariale - Expatriés & D1/D2 - 2023



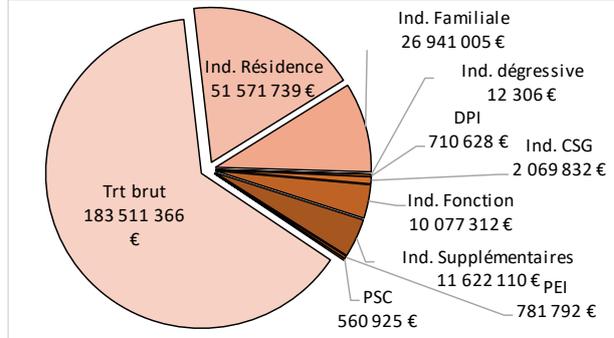
Graph. 3.5.2-b : Répartition de la Masse Salariale - Résidents & D3 - 2023



Graph. 3.5.2-c : Répartition de la Rém. Brute - Expatriés & D1/D2 - 2023

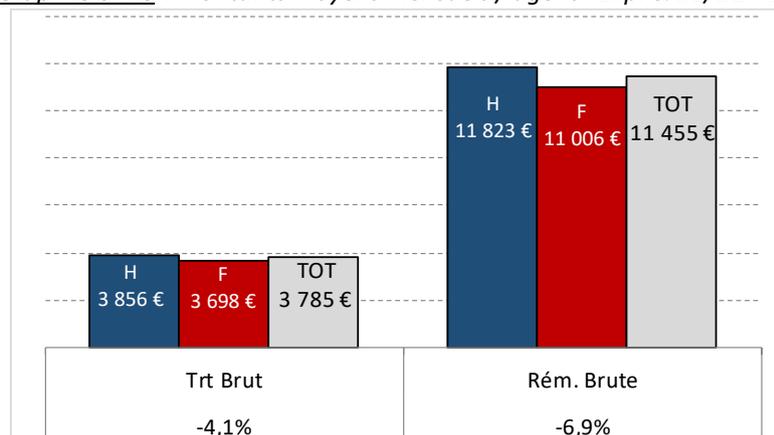


Graph. 3.5.2-d : Répartition de la Rém. Brute - Résidents & D3 - 2023



Pour les expatriés & D1/D2, le traitement brut moyen mensuel est de 3 785€ et la rémunération brute mensuelle est de 11 455€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -4.1% pour le traitement brut et de -6.9% pour la rémunération brute (intégrant les indemnités). L'écart sur le traitement brut peut s'expliquer par des anciennetés et des évolutions de carrière différentes, l'écart plus conséquent sur la rémunération brute peut s'expliquer par une proportion de personnels masculins plus importante dans les pays pour lesquels les conditions d'exercice sont jugées les plus difficiles.

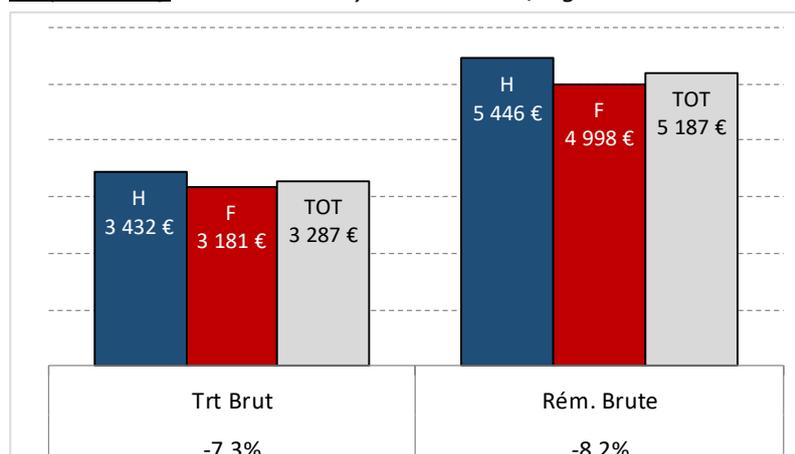
Graph. 3.5.2-e : Montants moyens mensuels / agent - Exp. & D1/D2 - 2023



Pour les résidents & D3, le traitement brut moyen mensuel est de 3 287€ et la rémunération brute mensuelle est de 5 187€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -7.3% pour le traitement brut et de -8.2% pour la rémunération brute (intégrant les indemnités). En plus des explications citées plus haut pour les expatriés, les écarts sur le traitement brut peuvent également

s'expliquer par un taux d'agents à temps partiel beaucoup plus élevés chez les femmes que chez les hommes.

*Graph. 3.5.2-f : Montants moyens mensuels / agent - Rés. & D3 - 2023*



### ➤ Indemnités de résidence

L'indemnité de résidence moyenne mensuelle est de 6 792€ pour les expatriés & D1/D2 en 2023, avec un écart de -583€ entre celle des femmes et celle des hommes, soit -8%.

Pour les résidents & D3, l'indemnité de résidence moyenne mensuelle est de 951€, avec un écart de -40€ entre celle des femmes et celle des hommes, soit -4%.

Ces écarts s'expliquent par une affectation géographique différenciée entre les femmes et les hommes, comme évoqué en page 32, les indemnités de résidence étant déterminées par pays.

*Tableau 3.5.2-b : Indemnité de résidence moyenne mensuelle*

Source : CCGDS - SID

	2023						Ecart F / H (en €)	Ecart F / H (en %)
	H		F		TOTAL			
	Nb d'agts	Mt moyen IR	Nb d'agts	Mt moyen IR	Nb d'agts	Mt moyen IR		
Expatriés	488	7 024 €	366	6 581 €	854	6 834 €	-443 €	-6%
D1/D2	103	7 198 €	117	6 129 €	220	6 630 €	-1 069 €	-15%
<b>TOTAL Exp. &amp; D1/D2</b>	<b>591</b>	<b>7 054 €</b>	<b>483</b>	<b>6 472 €</b>	<b>1 074</b>	<b>6 792 €</b>	<b>-583 €</b>	<b>-8%</b>
Résidents	1 943	963 €	2 635	923 €	4 578	940 €	-40 €	-4%
D3	844	999 €	1 170	960 €	2 014	976 €	-39 €	-4%
<b>TOTAL Rés. &amp; D3</b>	<b>2 787</b>	<b>974 €</b>	<b>3 805</b>	<b>934 €</b>	<b>6 592</b>	<b>951 €</b>	<b>-40 €</b>	<b>-4%</b>

Indemnité d'expatriation (Exp.) / Indemnité géographique et de fonctions spécifiques (D1/D2)

Indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale (Rés.) / Indemnité compensatrice des conditions de vie locale (D3)

NB : les agents ayant changé de statut en 2023 sont décomptés plusieurs fois

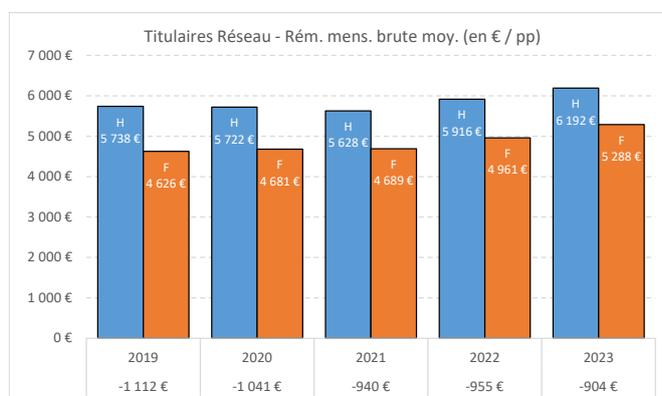
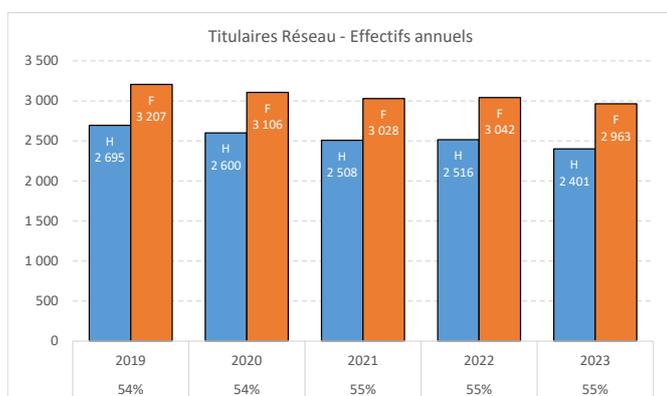
➤ Résultats de l'outil DGAFP sur l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes

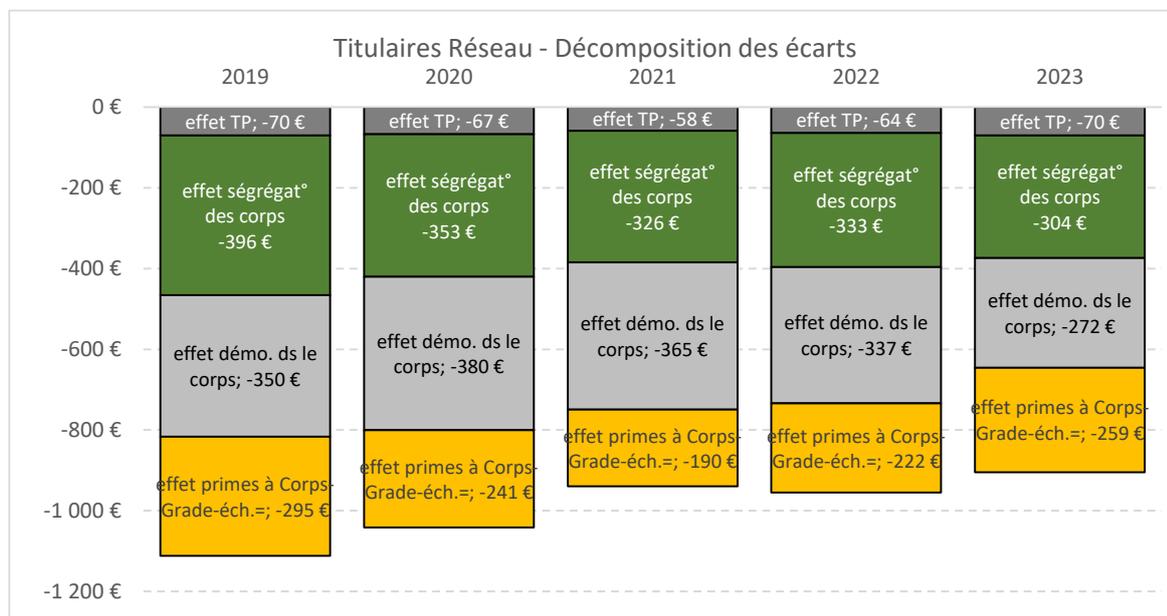
Sur la base des fichiers de retours de paye, la proportion de femmes pour les titulaires à l'étranger est stable, 55% en 2023. L'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes baisse légèrement entre 2019 et 2023 : de -1 112€ en 2019 à -904€ en 2023, représentant respectivement un écart de -19% et -15%.

L'« effet ségrégation des corps », qui représente 36% de l'écart, diminue légèrement, passant de -396€ en 2019 à -304€ en 2023. Cet écart négatif s'explique notamment par une proportion d'hommes plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (agrégés, personnels de direction) alors que les femmes sont surreprésentées dans les corps les moins rémunérés.

L'« effet démographie dans le corps », qui représente 33% de l'écart, diminue également, passant de -350€ en 2019 à -272€ en 2023. Cet effet mesure la répartition différenciée des hommes et des femmes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps à des niveaux d'ancienneté différenciés.

Enfin, l'« effet primes à Corps Grade Echelon identique », qui représente 31% de l'écart, a diminué de 2019 à 2022 (passant de -295€ en 2019 à -222€ en 2022) puis remonte en 2023 à -259€. Cet écart mesure la répartition différenciée des primes notamment celles liées à la géographie et aux mobilités non forcées (-226€ en 2023) et, dans une bien moindre mesure, les indemnités liées au temps/cycle de travail (HSA et HSE) (-32€ en 2023).





## 3.6 Conditions et qualité de vie au travail

### 3.6.1 Personnels des services centraux

#### ➤ Modalités de service

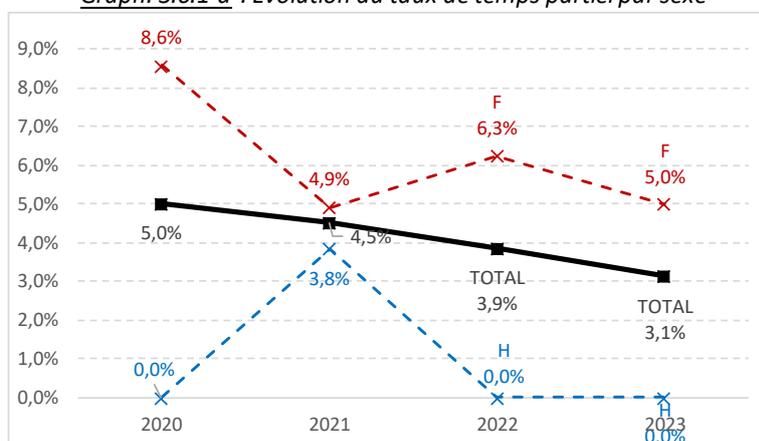
Sur les 224 agents des services centraux, 7 exercent à temps partiel, soit un taux de 3.1%, en baisse continue depuis 2020 (5% en 2020, 4.5% en 2021 et 3.9% en 2022). Le taux d'agents des services centraux à temps partiel varie fortement selon le sexe : aucun homme à temps partiel et 5% des femmes en 2023.

*Tableau 3.6.1-a : Modalités de service des personnels des SC*

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

	2020			2021			2022			2023		
	H	F	TOT									
Temps Plein	74	96	170	75	116	191	79	120	199	84	133	217
Temps Partiel		9	9	3	6	9		8	8		7	7
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>105</b>	<b>179</b>	<b>78</b>	<b>122</b>	<b>200</b>	<b>79</b>	<b>128</b>	<b>207</b>	<b>84</b>	<b>140</b>	<b>224</b>
% TPartiel		8,6%	5,0%	3,8%	4,9%	4,5%		6,3%	3,9%		5,0%	3,1%

*Graph. 3.6.1-a : Evolution du taux de temps partiel par sexe*



Sur les 7 agents à temps partiel en 2023, 2 sont de Catégorie A sur le site de Paris et 5 sont de Catégorie C sur le site de Nantes. 5 agents sur les 7 exercent à 80%.

**Tableau 3.6.1-b : Répartition des personnels des SC à temps partiel par catégorie et site**

Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

Temps partiel	2020			2021			2022			2023		
	Paris	Nantes	TOTAL									
Cat. A	2		2	4		4	3		3	2		2
Cat. B		2	2		1	1						
Cat. C		5	5		4	4		5	5		5	5
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

**Tableau 3.6.1-c : Répartition des personnels des SC à temps partiel par quotité**

Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

Temps partiel	2020	2021	2022	2023
TP 60%		1	1	1
TP 80%	9	6	6	5
TP 90%		2	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

### ➤ Compte Epargne Temps

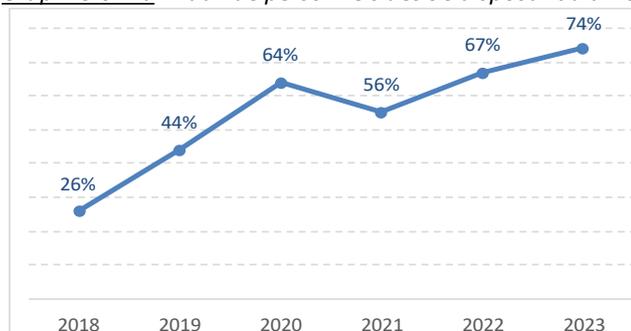
Au 31/12/2023, 166 agents des services centraux disposent d'un CET, soit 74% des effectifs du siège, proportion en hausse régulière ces dernières années. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à disposer d'un CET : 76% des agents femmes disposent d'un CET contre 71% pour les hommes. En 2023, 121 agents ont alimenté leur CET, soit 73% des agents disposant d'un CET, avec un total de 795 jours déposés.

**Tableau 3.6.1-d : Compte épargne temps des personnels des services centraux**

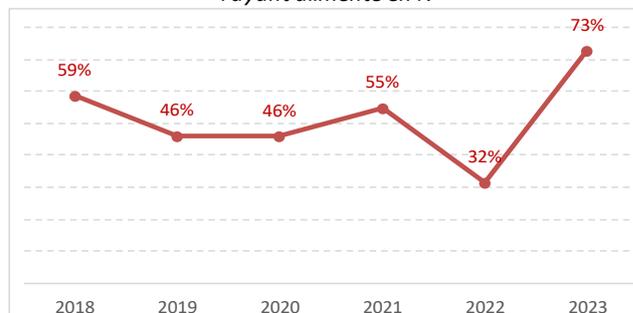
Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

CET	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	Année 2023								
						AEFE - SC			Site de PARIS			Site de NANTES		
						H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Nbre d'agents disposant d'un CET au 31/12/N-1	40	70	102	101	108	54	94	148	41	64	105	13	30	43
Nbre d'agents ayant ouvert un CET en N	6	10	13	10	31	6	12	18	6	8	14		4	4
nbre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en N	27	37	53	61	44	44	77	121	34	51	85	10	26	36
Nbre de jours de CET utilisés en N	108	95	1	26	8	10	13	23	10	4	14		9	9
Nbre de jours déposés sur un CET en N	248	299	627	521	1 163	313	482	795	259	320	579	54	162	216
<i>Nbre de jours moyen sur un CET par agent</i>	5	4	5	5	8	5	5	5	6	4	5	4	5	5
Total Agents SC AEFE au 31/12/N	177	181	179	200	207	84	140	224	64	87	151	20	53	73
<i>% d'agents disposant d'un CET</i>	26%	44%	64%	56%	67%	71%	76%	74%	73%	83%	79%	65%	64%	64%
<i>% d'agents titulaires d'un CET l'ayant alimenté en N</i>	59%	46%	46%	55%	32%	73%	73%	73%	72%	71%	71%	77%	76%	77%

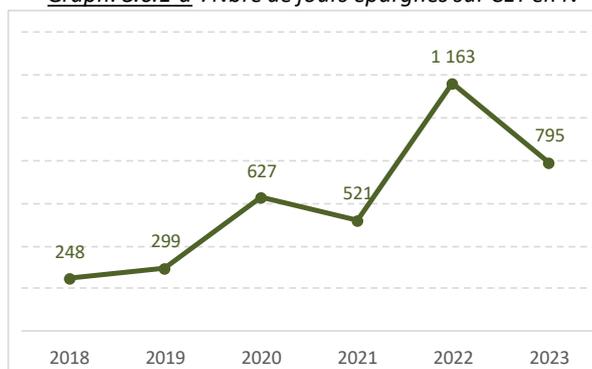
**Graph. 3.6.1-b : Taux de personnels des SC disposant d'un CET**



**Graph. 3.6.1-c : Taux de personnels des SC disposant d'un CET l'ayant alimenté en N**



**Graph. 3.6.1-d : Nbre de jours épargnés sur CET en N**



## ➤ Télétravail

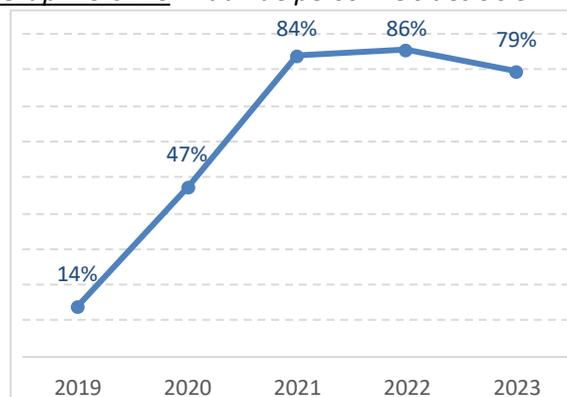
En 2023, 178 agents des services centraux bénéficient du télétravail, soit 79% des effectifs totaux du siège, proportion en légère baisse par rapport à 2022 (86%).

**Tableau 3.6.1-e : Nbre d'agents des services centraux en télétravail par catégorie**

Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

Catégorie	2019	2020	2021	2022	Année 2023								
	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE - SC			Site de PARIS			Site de NANTES		
					H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	24	59	91	97	34	56	90	27	47	74	7	9	16
Cat. B	1	8	19	25	8	18	26	3	11	14	5	7	12
Cat. C	1	18	58	55	11	51	62	5	18	23	6	33	39
<b>TOTAL AGENTS en TW</b>	<b>26</b>	<b>85</b>	<b>168</b>	<b>177</b>	<b>53</b>	<b>125</b>	<b>178</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>111</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>67</b>
Total Agents SC AEFE	181	179	200	207	84	140	224	64	87	151	20	53	73
% d'agents en TW	14%	47%	84%	86%	63%	89%	79%	55%	87%	74%	90%	92%	92%

**Graph. 3.6.1-e : Taux de personnels des SC en TW**



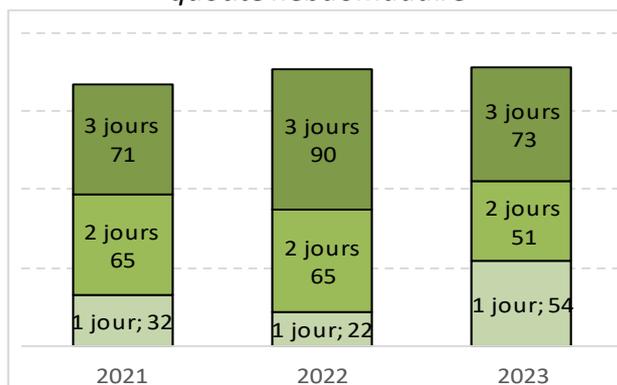
41% des agents en télétravail le sont sur 3 jours (en baisse, 51% en 2022), 29% sur 2 jours (en baisse également, 37% en 2022) et 30% sur 1 jour (en hausse, 12% en 2022).

**Tableau 3.6.1-f : Nbre d'agents des services centraux en télétravail par quotité**

Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

Quotité hebdomadaire	2019	2020	2021	2022	Année 2023								
	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE - SC			Site de PARIS			Site de NANTES		
					H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
1 jour			32	22	12	42	54	7	20	27	5	22	27
2 jours			65	65	21	30	51	12	11	23	9	19	28
3 jours			71	90	20	53	73	16	45	61	4	8	12
<b>TOTAL AGENTS en TW</b>			<b>168</b>	<b>177</b>	<b>53</b>	<b>125</b>	<b>178</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>111</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>67</b>

**Graph. 3.6.1-f : Nbre d'agents en TW par quotité hebdomadaire**



## ➤ Absences

En 2023, les absences pour maladie ordinaire ont représenté une durée cumulée de 419 jours, en forte baisse par rapport à 2022). 30 agents ont eu au moins un congé de maladie ordinaire en 2023, ce qui représente 13% des personnels des services centraux, taux également fortement en baisse par rapport à 2022. La durée moyenne d'absence pour CMO par agent absent est de 14 jours en 2023, également en baisse par rapport à 2022 (-2.4 jours).

En 2023, 2 accidents de travail / de service sans jours d'absence en rapport.

Aucun CLM ou CLD.

Tableau 3.6.1-g : Absences pour raison de santé des personnels des services centraux

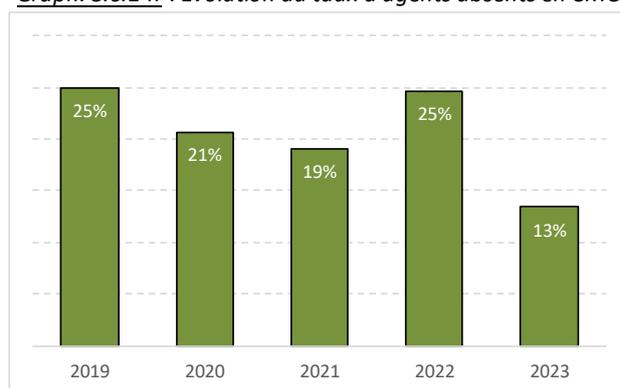
Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (sur l'année civile)

Type d'absence	2019				2020				2021				2022				Année 2023									
	AEFE SC		AEFE SC		AEFE SC		AEFE SC		AEFE - SC		Site de PARIS		Site de NANTES		AEFE - SC		Site de PARIS		Site de NANTES							
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL						
<b>Maladie ordinaire (CMO)</b>																										
Nbre de jours d'absence en CMO	713		561		509		836		225		194		419		144		162		306		81		32		113	
Nbre d'agents absents en CMO	45		37		38		51		14		16		30		5		12		17		9		4		13	
Nbre de jours d'abs. moyen / agent absent en CMO	15,8		15,2		13,4		16,4		16,1		12,1		14,0		28,8		13,5		18,0		9,0		8,0		8,7	
<b>Accident de travail / de service (AT/AS)</b>																										
Nbre de jours d'absence en AT/AS	24		94				105																			
Nbre d'accident de travail / de service	3		6		3		5				2		2				1		1				1		1	
Nbre de jours d'abs. moyen / nbre d'AT/AS	8,0		15,7				21,0																			

Graph. 3.6.1-g : Evolution des CMO des personnels SC



Graph. 3.6.1-h : Evolution du taux d'agents absents en CMO



Pour les absences hors raison de santé :

➤ 4 congés de paternité en 2023.

### 3.6.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

#### ➤ Modalités de service

Seuls les personnels détachés en qualité de résident & D3 peuvent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel. Sur les 4 663 personnels résidents & D3, 256 sont à temps partiel, soit un taux de 5.5%, stable par rapport à 2022 (5.6%)

Le taux d'agents à temps partiel des résidents & D3 varie sensiblement selon le sexe : 2.5% pour les hommes et 7.7% pour les femmes en 2023.

*Tableau 3.6.2-a : Modalités de service des résidents/D3*

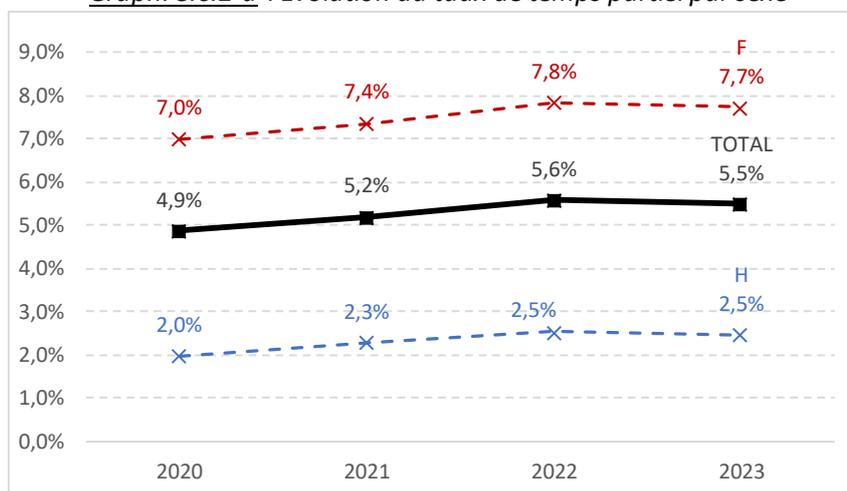
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2020			2021			2022			2023		
	H	F	TOT									
Temps Plein	2 038	2 607	4 645	2 052	2 603	4 655	1 894	2 434	4 328	1 935	2 472	4 407
Temps Partiel	41	196	237	48	207	255	49	207	256	49	207	256
<b>TOTAL</b>	<b>2 079</b>	<b>2 803</b>	<b>4 882</b>	<b>2 100</b>	<b>2 810</b>	<b>4 910</b>	<b>1 943</b>	<b>2 641</b>	<b>4 584</b>	<b>1 984</b>	<b>2 679</b>	<b>4 663</b>
% TPartiel	2,0%	7,0%	4,9%	2,3%	7,4%	5,2%	2,5%	7,8%	5,6%	2,5%	7,7%	5,5%

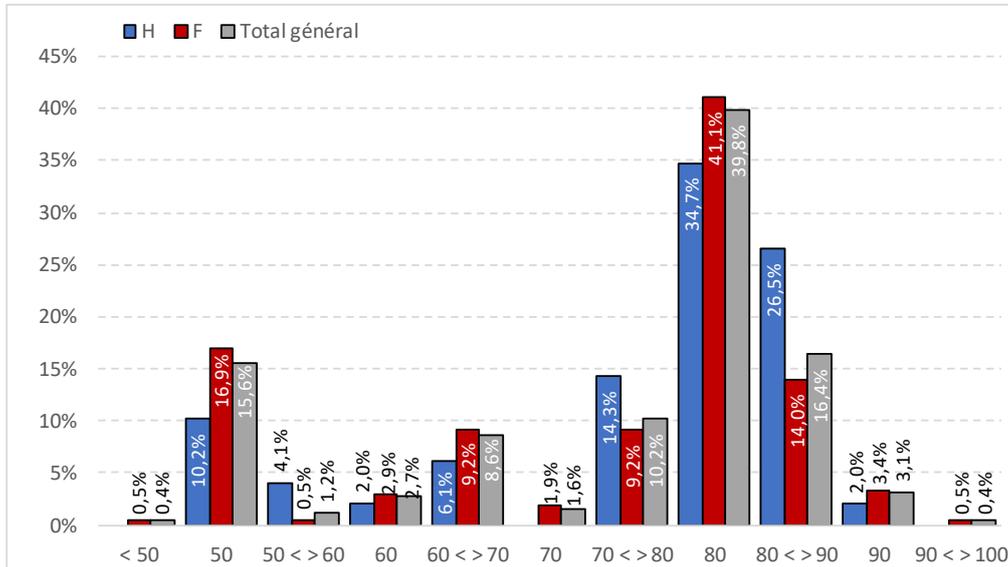
% F Tplein		56,1%			55,9%			56,2%			56,1%	
% F Tpartiel		82,7%			81,2%			80,9%			80,9%	

*Graph. 3.6.2-a : Evolution du taux de temps partiel par sexe*



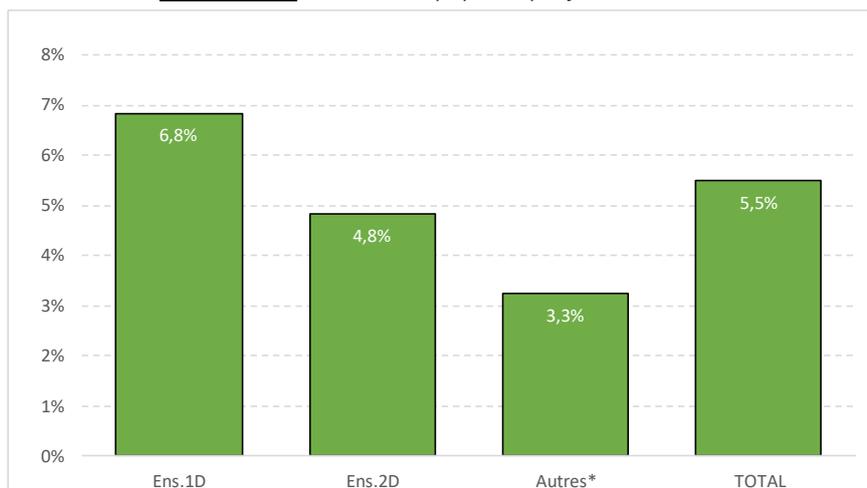
60% des agents résidents & D3 à temps partiel exercent pour une quotité supérieure ou égale à 80% ; ils sont 16% à exercer à mi-temps.

*Graph. 3.6.2-b : Répartition du temps partiel par quotité en 2023*



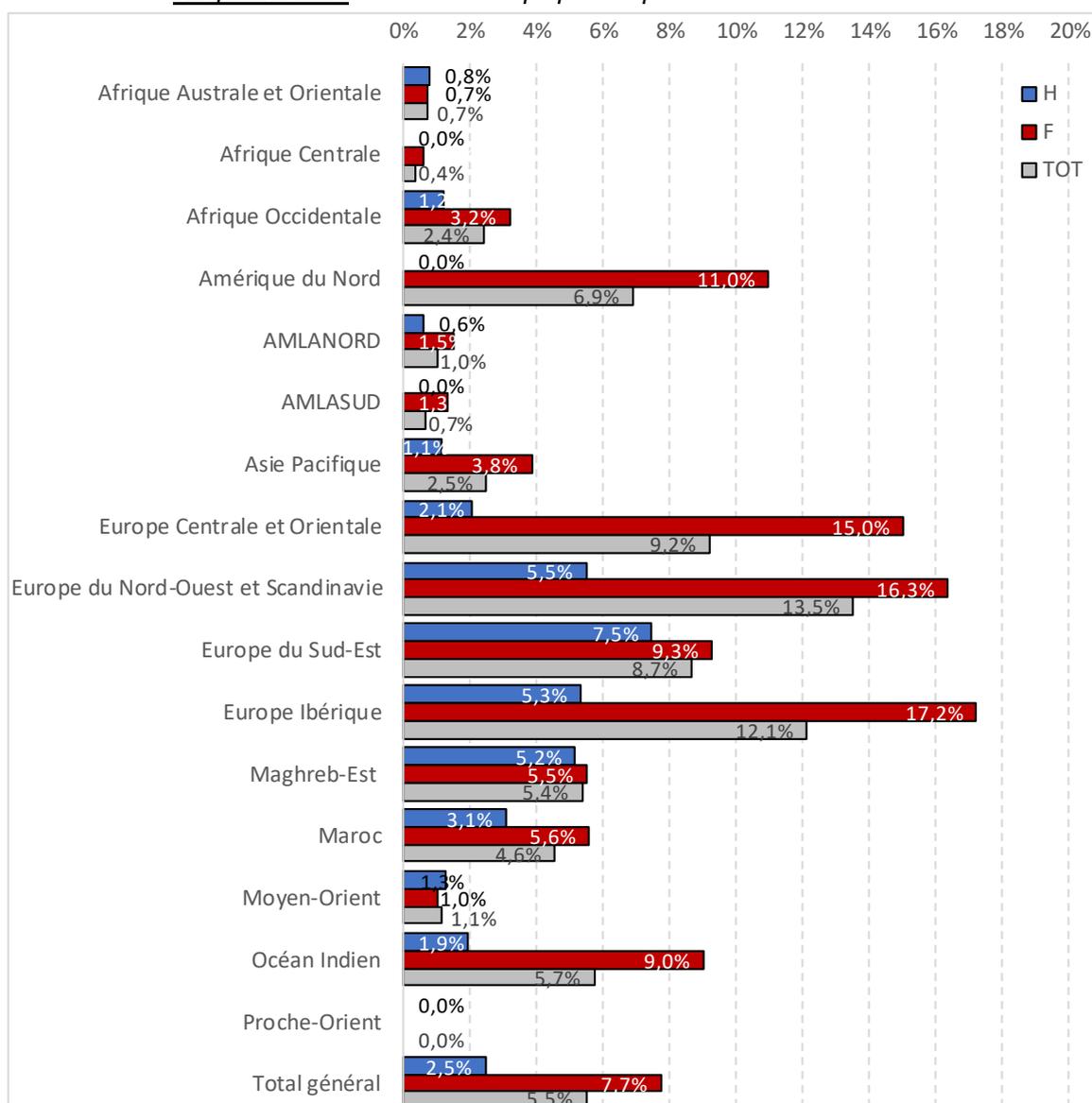
Au regard des 5.5% d'agents à temps partiel, les enseignants du 1<sup>er</sup> degré sont proportionnellement les plus nombreux à être à temps partiel avec un taux de 6.8% (2 points de plus que les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré). Avec un taux d'agents à temps partiel de 3.3%, la rubrique « Autres » concentrent notamment les CPE et documentalistes.

*Graph. 3.6.2-c : Taux de temps partiel par fonction en 2023*



Le taux d'agents résidents à temps partiel est particulièrement important en Europe Nord-Ouest et Scandinavie (13.5%) et en Europe Ibérique (12.1%) ; à l'inverse, il est très faible notamment en Afrique centrale (0.4%), voire nul au Proche Orient. A noter que l'écart du taux d'agents à temps partiel par sexe le plus important se situe en Europe Centrale et Orientale (2.1% pour les hommes et 15% pour les femmes).

**Graph. 3.6.2-d : Taux de temps partiel par zone et sexe en 2023**



### ➤ Service des enseignants

En 2022-2023 et compte tenu des décharges et allègements de service, les heures dues représentent un total de 46 346 h par semaine, soit 95% de l'ORS, en baisse par rapport à 2021-2022 (53 252 h). Au final, les heures d'enseignement hebdomadaires atteignent 48 582 h, soit 100% de l'ORS, également en baisse par rapport à 2021-2022 (55 699 h).

*Tableau 3.6.2-b : Service hebdomadaire des enseignants détachés du réseau*

Source : CCGDS - SID (observation 10/2022)

	2022-2023 (obs. 10/2022)								
	Nb agents	ORS TOT	ORS / agt	Heures dues	Heures dues / ORS	Heures ens.	Heures ens. / ORS	HSA	HSA / ORS
<b>PROF &amp; PCP</b>	<b>2 811</b>	<b>45 730</b>	<b>16</b>	<b>44 824</b>	<b>98%</b>	<b>47 128</b>	<b>103%</b>	<b>4 390</b>	<b>10%</b>
H	1 469	23 695	16	23 334	98%	24 633	104%	2 483	10%
F	1 342	22 035	16	21 490	98%	22 495	102%	1 906	9%
<b>EEMCP2E</b>									
H									
F									
<b>EEMCP2P</b>	<b>11</b>	<b>99</b>	<b>9</b>	<b>48</b>	<b>48%</b>	<b>46</b>	<b>47%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
H	6	63	11	30	48%	28	45%	0	0%
F	5	36	7	18	50%	18	49%	0	0%
<b>EEMCP2Z</b>	<b>184</b>	<b>2 969</b>	<b>16</b>	<b>1 474</b>	<b>50%</b>	<b>1 408</b>	<b>47%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
H	103	1 684	16	837	50%	790	47%	0	0%
F	81	1 285	16	637	50%	618	48%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>3 006</b>	<b>48 798</b>	<b>16</b>	<b>46 346</b>	<b>95%</b>	<b>48 582</b>	<b>100%</b>	<b>4 390</b>	<b>9%</b>
<i>Rappel 21-22</i>	<i>3 193</i>	<i>55 801</i>	<i>18</i>	<i>53 252</i>	<i>95%</i>	<i>55 699</i>	<i>100%</i>	<i>4 812</i>	<i>9%</i>

En 2022-2023, les décharges et allègements de service représentent 2 452h / semaine pour 410 agents concernés : 63% des décharges concernent celles attribuées aux EEMCP2 (1 546h), 25% les rompus de temps partiel (611h) et 12% les décharges syndicales.

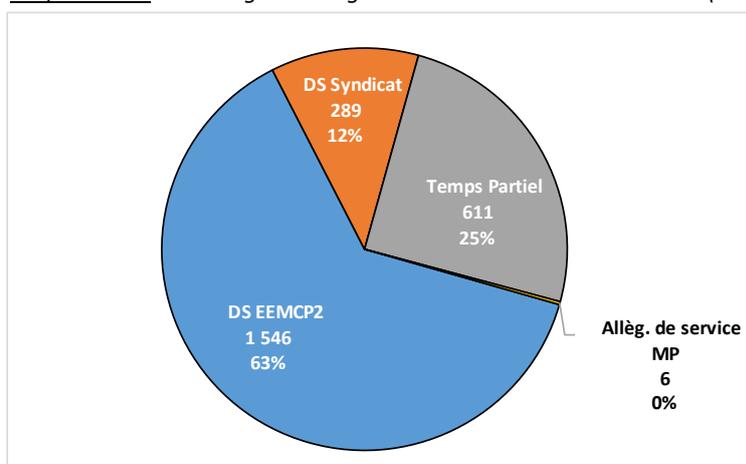
A l'inverse, les activités spécifiques et pondérations, qui viennent s'ajouter aux heures enseignées, représentent 2 188h / semaine pour 2 346 agents concernés, la très grande majorité des heures concernent les pondérations en Terminale (1 702 h pour 2 179 enseignants).

**Tableau 3.6.2-c : Décomposition du service hebdomadaire**

Source : CCGDS - SID (observation en décembre de chaque année)

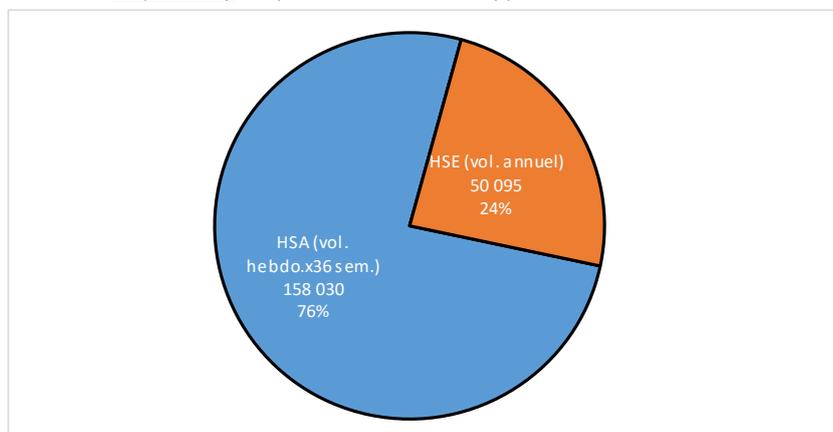
	2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
<b>ORS (1)</b>	<b>52 100</b>	<b>2 987</b>	<b>17,4</b>	<b>55 801</b>	<b>3 183</b>	<b>17,5</b>	<b>48 798</b>	<b>2 794</b>	<b>17,5</b>
DS EEMCP2	1 531	190	8,1	1 602	193	8,3	1 546	178	8,7
DS Syndicat	286	108	2,7	286	109	2,6	289	101	2,9
Temps Partiel	604	125	4,8	655	143	4,6	611	135	4,5
Allèg. de service MP	7	3	2,3	6	2	3,0	6	2	3,0
<b>TOT Décharges &amp; allèg. (2)</b>	<b>2 428</b>	<b>424</b>	<b>5,7</b>	<b>2 549</b>	<b>441</b>	<b>5,8</b>	<b>2 452</b>	<b>410</b>	<b>6,0</b>
<b>TOT Heures dues (3=1-2)</b>	<b>49 672</b>	<b>2 987</b>	<b>16,6</b>	<b>53 252</b>	<b>3 183</b>	<b>16,7</b>	<b>46 346</b>	<b>2 794</b>	<b>16,6</b>
<b>Heures enseignées (4)</b>	<b>51 979</b>	<b>2 987</b>	<b>17,4</b>	<b>55 699</b>	<b>3 183</b>	<b>17,5</b>	<b>48 582</b>	<b>2 794</b>	<b>17,4</b>
Heures UNSS	459	153	3,0	489	163	3,0	468	156	3,0
Heures Labo. Sciences Collège	16	16	1,0	20	19	1,1	18	18	1,0
Pondérations Term.	1 819	2 326	0,8	1 983	2 520	0,8	1 702	2 179	0,8
<b>TOT Act.spécifiques &amp; Pond. (5)</b>	<b>2 294</b>	<b>2 489</b>	<b>0,9</b>	<b>2 492</b>	<b>2 695</b>	<b>0,9</b>	<b>2 188</b>	<b>2 346</b>	<b>0,9</b>
<b>TOT Heures comptabilisées (6=4+5)</b>	<b>54 273</b>	<b>2 987</b>	<b>18,2</b>	<b>58 191</b>	<b>3 183</b>	<b>18,3</b>	<b>50 770</b>	<b>2 794</b>	<b>18,2</b>
<b>Solde Heures enseignées (7=6-3)</b>	<b>4 601</b>	<b>2 437</b>	<b>1,9</b>	<b>4 940</b>	<b>2 616</b>	<b>1,9</b>	<b>4 424</b>	<b>2 301</b>	<b>1,9</b>

**Graph 3.6.2-e : Décharges et allègements de service hebdomadaire (en h)**



Les heures supplémentaires (HSA et HSE) représentent 208 125 heures annuelles en 2022-2023, en baisse par rapport à l'année précédente : 76% sont des HSA, Heures Supplémentaires Années inscrites à l'emploi du temps hebdomadaire des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et 24% sont des HSE, Heures Supplémentaires Effectives correspondant à des services ponctuels (soit 19h annuelles / agent).

*Graph 3.6.2-f : Répartition des heures supplémentaires en 2022-2023*



72% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré effectuent des HSA : 73% des enseignants hommes et 71% des enseignants femmes, avec un volume moyen annuel plus élevé pour les hommes (84h pour les hommes contre 72h pour les femmes avec une moyenne à 78h).

A l'inverse, ce sont les femmes qui effectuent proportionnellement plus d'HSE : 93% des femmes contre 70% des hommes pour une moyenne globale à 81%. En revanche, le volume moyen annuel est légèrement plus élevé pour les hommes (24h pour les hommes contre 21h pour les femmes avec une moyenne à 22h).

*Tableau 3.6.2-d : Heures supplémentaires et missions particulières*

Source : CCGDS - SID & MAGE

	2021-2022			Hommes			Femmes			TOTAL 2022-2023		
	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	Volume	Nb d'agts	vol. / agt
HSA (vol. hebdo.x36 sem.)	173 232	2 337	74,1	89 400	1 071	83,5	68 630	959	71,6	158 030	2 030	77,8
HSE (vol. annuel)	67 015	2 739	24,5	24 499	1 023	23,9	25 596	1 242	20,6	50 095	2 265	22,1
<b>TOTAL HS</b>	<b>240 247</b>			<b>113 899</b>			<b>94 226</b>			<b>208 125</b>		
Missions Part.	1 159	1 042	1,1	604	494	1,2	498	464	1,1	1 102	958	1,1

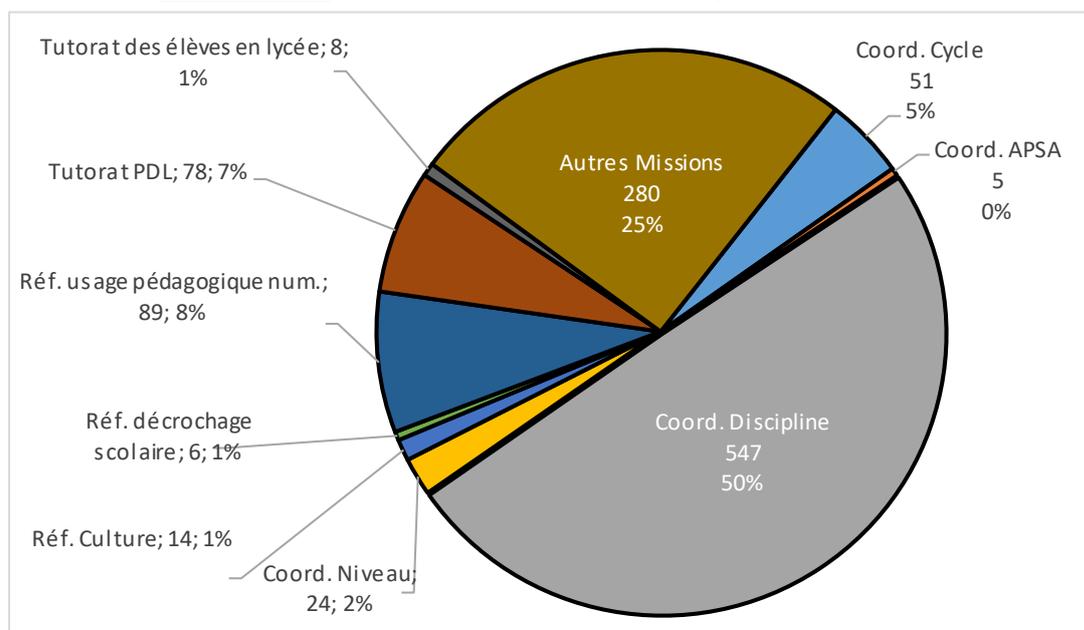
Les Missions Particulières représentent un volume de 1 102 h IMP en 2022-2023, en baisse par rapport à l'année précédente, pour 958 agents concernés (soit 34% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, sans écarts significatifs selon le sexe) : plus de la moitié des IMP (57%) concernent des missions de coordination.

*Tableau 3.6.2-e : Missions particulières*

Source : CCGDS - SID (observation en décembre de chaque année)

	2021-2022			Hommes			Femmes			TOTAL 2022-2023		
	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt
Coord. Cycle	72	91	0,8	26	28	0,9	26	32	0,8	51	60	0,9
Coord. APSA	11	9	1,2	2	1	2,0	3	3	1,0	5	4	1,3
Coord. Discipline	565	670	0,8	282	324	0,9	266	312	0,9	547	636	0,9
Coord. Niveau	17	17	1,0	15	14	1,1	9	9	1,0	24	23	1,0
Réf. Culture	17	21	0,8	7	8	0,9	7	10	0,7	14	18	0,8
Réf. décrochage scolaire	4	4	1,0	0	0		6	5	1,1	6	5	1,1
Réf. usage pédagogique num.	100	62	1,6	83	53	1,6	6	6	1,0	89	59	1,5
Tutorat PDL	67	81	0,8	38	30	1,3	40	43	0,9	78	73	1,1
Tutorat des élèves en lycée	13	29	0,4	5	10	0,5	3	8	0,4	8	18	0,5
Autres Missions	294	338	0,9	147	162	0,9	134	145	0,9	280	307	0,9
<b>TOTAL</b>	<b>1 159</b>	<b>1 042</b>	<b>1,1</b>	<b>604</b>	<b>494</b>	<b>1,2</b>	<b>498</b>	<b>464</b>	<b>1,1</b>	<b>1 102</b>	<b>958</b>	<b>1,1</b>

*Graph 3.6.2-g : Missions particulières (en coef. IMP) en 2022-2023*



Les HSE représentent 50 095 h en 2022-2023, en baisse par rapport à l'année précédente, pour 2 265 agents concernés (soit 81% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré) : 28% des HSE concerne des activités péri-éducatives.

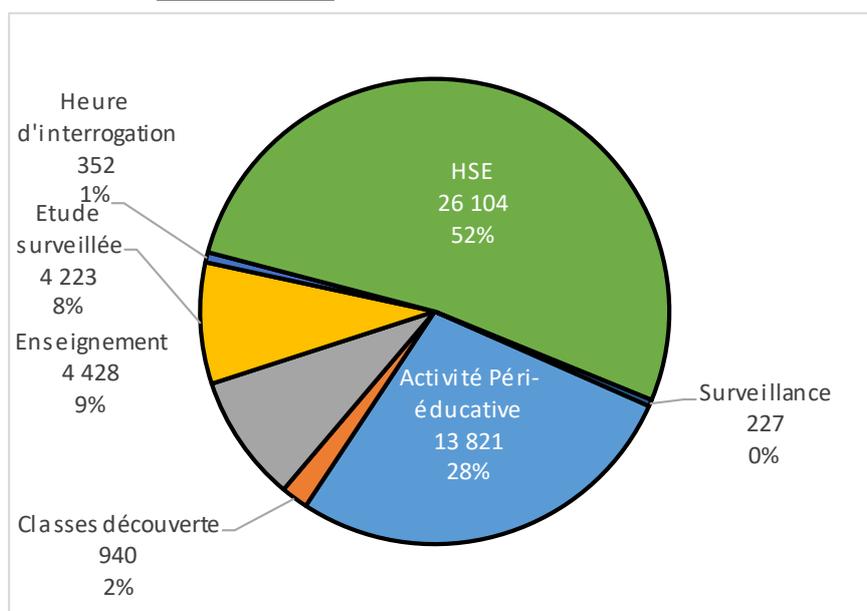
Proportionnellement, ce sont les femmes qui effectuent plus d'HSE : 93% des femmes contre 70% des hommes pour une moyenne globale à 81%. En revanche, le volume moyen annuel est légèrement plus élevé pour les hommes (24h pour les hommes contre 21h pour les femmes avec une moyenne à 22h).

**Tableau 3.6.2-f : HSE annuelles des enseignants détachés du réseau**

Source : CCGDS - MAGE (observation sur l'année scolaire)

	2021-2022			Hommes			Femmes			TOTAL 2022-2023		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
Activité Péri-éducative	22 208	490	45,3	7 116	238	29,9	6 705	320	21,0	13 821	558	24,8
Classes découverte	294	94	3,1	384	85	4,5	556	157	3,5	940	242	3,9
Enseignement	5 513	277	19,9	1 466	64	22,9	2 962	139	21,3	4 428	203	21,8
Etude surveillée	5 977	89	67,2	1 080	14	77,1	3 143	49	64,1	4 223	63	67,0
Heure d'interrogation	627	17	36,9	334	10	33,4	18	3	6,0	352	13	27,1
HSE	31 198	1 738	18,0	14 115	774	18,2	11 989	783	15,3	26 104	1 557	16,8
Surveillance	1 198	34	35,2	4	2	2,0	223	7	31,9	227	9	25,2
HSE CPGE										0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>67 015</b>	<b>2 739</b>	<b>24,5</b>	<b>24 499</b>	<b>1 023</b>	<b>23,9</b>	<b>25 596</b>	<b>1 242</b>	<b>20,6</b>	<b>50 095</b>	<b>2 265</b>	<b>22,1</b>

**Graph 3.6.2-h : HSE annuelles en 2022-2023**



## ➤ Absences

En 2022-2023, 3 296 agents du réseau ont eu au moins une absence représentant un total de 36 277 jours (soit en moyenne 11 jours d'absence par agent), en légère augmentation par rapport à 2021-2022 pour le nombre d'agents (+4% soit + 113 agents absents) mais avec un nombre de jours d'absence en baisse (-18% soit - 8 144 jours d'absence).

Les absences au motif Santé représentent 66% des jours d'absence, proportion en baisse de 10 points par rapport à l'année scolaire précédente (76%).

88% des jours d'absence au motif Santé sont des absences de courte durée (-90 jrs), soit 21 128 jours d'absence pour 1 687 agents (soit 13 jrs / agent), représentant 31% des effectifs du réseau. Elles sont en baisse sensible en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 : -18% d'agents soit - 380 agents absents et -30% de jours d'absence soit - 9 083 jours d'absence.

Les absences au titre de la parentalité (maternité, paternité, ...) représentent 44% des jours d'absence au motif hors Santé, dont 35% pour des congés maternité mais ne représentent que 1% des effectifs du réseau (89 jrs / agent). A l'inverse, 52% des jours d'absence hors Santé concernent les grèves (seulement 28% en 2021-2022) qui ont concerné 45% des effectifs du réseau contre 32% l'année précédente (2.6 jrs / agent contre 1.6 en 2021-2022).

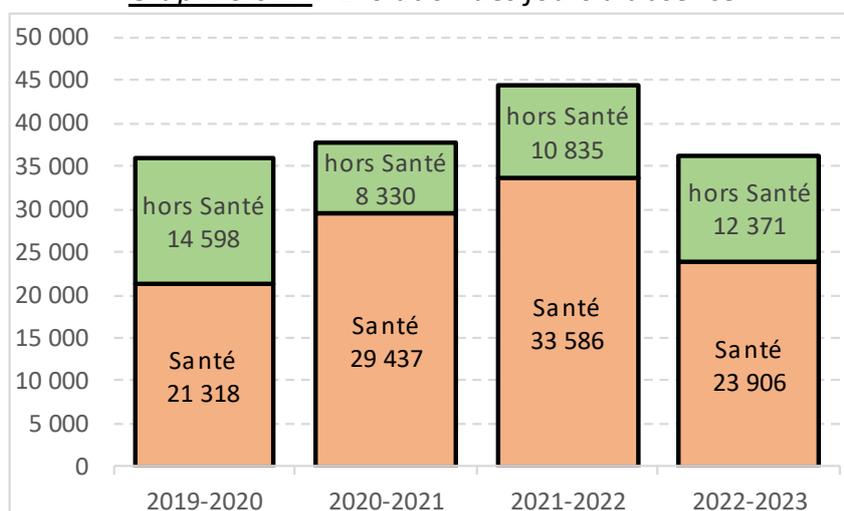
Le motif « Grève » est en forte augmentation en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 : +33% d'agents et +116% de jours d'absence, pour retrouver un niveau équivalent à 2019-2020.

**Tableau 3.6.2-g : Evolution des absences**

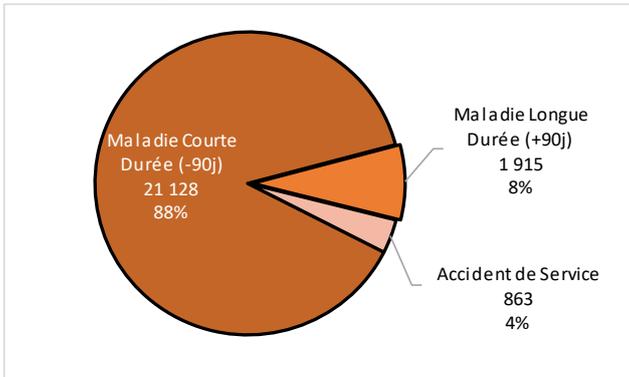
Source : MAGE (absences sur l'année scolaire)

	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Nb agts	Nb jrs						
<b>Santé</b>	<b>1 305</b>	<b>21 318</b>	<b>1 458</b>	<b>29 437</b>	<b>2 078</b>	<b>33 586</b>	<b>1 710</b>	<b>23 906</b>
Maladie Courte Durée (-90j)	1 289	18 470	1 442	25 785	2 067	30 211	1 687	21 128
Maladie Longue Durée (+90j)	55	2 432	72	3 404	63	2 613	51	1 915
Accident de Service	28	416	18	248	28	762	31	863
<b>hors Santé</b>	<b>3 065</b>	<b>14 598</b>	<b>948</b>	<b>8 330</b>	<b>1 981</b>	<b>10 835</b>	<b>2 570</b>	<b>12 371</b>
Autorisation d'absence	54	749						
Appel Courte durée (- de 30j)					3	72		
Garde Enfant Malade	2	3	2	12	2	9		
Maternité	68	6 157	65	6 363	57	5 860	49	4 374
Congé pour Adoption					3	250	1	112
Grossesse pathologique	9	111	10	104	15	171	11	140
Congé de paternité	36	402	38	422	34	747	35	699
Grève	2 939	6 604	778	1 051	1 845	2 998	2 463	6 487
Service Non Fait	111	303	94	365	120	728	104	459
Congé postnatal							5	100
Suspension	3	269	1	13				
<b>TOTAL</b>	<b>3 563</b>	<b>35 916</b>	<b>2 051</b>	<b>37 767</b>	<b>3 183</b>	<b>44 421</b>	<b>3 296</b>	<b>36 277</b>

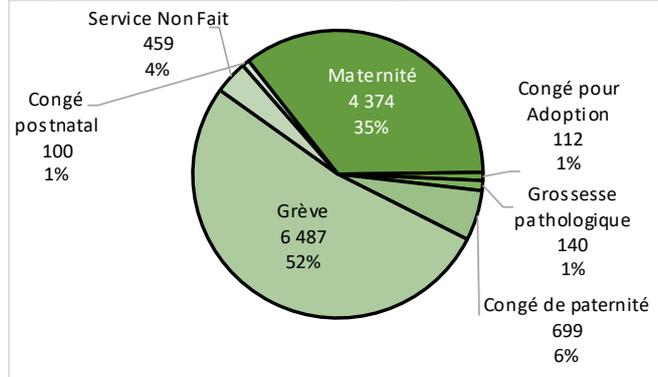
**Graph. 3.6.2-i : Evolution des jours d'absence**



Graph. 3.6.2-j : Jours d'absence Motif Santé en 2022-2023



Graph. 3.6.2-k : Jours d'absence Motif Hors santé en 2022-2023



# TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE

Les emplois au sein de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger, Etablissement Public à caractère Administratif sous tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, sont des emplois non permanents de l'Etat. Ils sont ouverts aux fonctionnaires détachés sur emploi ne conduisant pas à pension, en position normale d'activité ou mis à disposition, aux contractuels de droit public, en France, et aux contractuels de droit local dans les établissements d'enseignement français à l'étranger.

## 4.1 Les personnels des services centraux

### 4.1.1 Les fonctionnaires détachés

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier dans son corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Les fonctionnaires détachés sont employés par l'Agence dans le cadre d'un détachement sur contrat à durée déterminée, éventuellement renouvelable sous réserve de la reconduction de leur détachement par leur administration d'origine. Les modalités de rémunération des personnels détachés sont fixées par leur contrat.

### 4.1.2 Les fonctionnaires en position normale d'activité

La position normale d'activité est un dispositif qui permet, pour les fonctionnaires titulaires de l'Etat, d'exercer les missions définies par leur statut particulier d'appartenance dans un autre département ministériel ou établissement public, que celui qui assure la gestion de ce corps.

Au cas particulier, les fonctionnaires du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères en position normale d'activité au sein de l'Agence bénéficient des

dispositions indemnitaires réglementaires liées à leurs statuts applicables dans leur administration d'origine.

### 4.1.3 Les fonctionnaires mis à disposition

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service dans lequel il a vocation à servir. Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service dans lequel il sert.

### 4.1.4 Les contractuels de la fonction publique

Les personnels contractuels sont des personnels non titulaires de la fonction publique recrutés pour répondre à besoin permanent non comblé par un personnel titulaire, dans le cadre d'un contrat de droit public à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans renouvelables de façon expresse dans la limite maximale de six ans au-delà de laquelle il ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée.

Des personnels contractuels peuvent également être recrutés pour répondre à un besoin temporaire.

## 4.2 Les personnels des établissements d'enseignement

### 4.2.1 Les fonctionnaires détachés

Les fonctionnaires mentionnés à l'article D. 911-42 du Code de l'Éducation sont détachés sur contrat auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger pour servir à l'étranger et pour occuper, dans les établissements mentionnés au même article, les emplois suivants :

- **Emplois d'encadrement,**
- **Emplois de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger,**
- **Emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration.**

Ce contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, le poste occupé, les fonctions exercées, le ou les lieux

d'affectation, la durée pour laquelle il est conclu, les conditions de rémunération, les droits et obligations de l'agent et les conditions de son renouvellement. Les modèles de contrats sont arrêtés par le directeur général de l'agence. Le contrat est accompagné d'une lettre qui précise les missions de l'agent.

**Art. D911-42 du Code de l'Éducation (version en vigueur jusqu'au 16 juin 2022)**

*« Les fonctionnaires sont détachés auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger pour servir, à l'étranger, dans le cadre d'un contrat qui précise la qualité de résident ou d'expatrié, la nature de l'emploi et les fonctions exercées, la durée pour laquelle il est conclu et les conditions de son renouvellement. Les types de contrat sont arrêtés par le directeur général de l'agence après consultation du comité technique. »*

Les postes de personnels détachés auprès de l'Agence pour l'Enseignement à l'Étranger ne sont implantés que dans les seuls établissements relevant de l'AEFE (Établissements en gestion directe, établissements conventionnés, établissements liés à l'Agence par un traité ou un accord international).

**4.2.1.1 Les fonctionnaires détachés en qualité d'expatriés et désormais détachés sur fonctions d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger**

Il reste encore dans le réseau des personnels expatriés recrutés avant le 16 juin 2022. Il n'y a plus de recrutement sous ce statut.

*« Les fonctionnaires recrutés sur emplois d'encadrement ou emplois de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger sont recrutés par le directeur général de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger après avis de la commission consultative paritaire centrale »*

Les personnels expatriés comme les détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau sont titulaires de la fonction publique française dans le corps considéré (essentiellement à l'Éducation nationale). Ils doivent justifier de :

- trois ans de service effectifs dans le dernier poste occupé pour les personnels de direction, d'inspection ou administratifs,
- une expérience significative avec un minimum d'ancienneté de deux ou trois ans selon les cas pour les personnels enseignants du 1er et du 2d degrés.

Les personnels expatriés sont recrutés par la directrice générale de l'Agence et détaché sous contrat auprès de l'AEFE qui les rémunère pour une période de trois ans renouvelables par reconduction expresse pour deux périodes d'un an.

Tous les personnels expatriés comme détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau disposent d'une lettre de mission qui accompagne leur contrat. Cette lettre précise notamment les actions qui concourent, sous l'autorité de l'ambassadeur, à la politique culturelle et de coopération de la France dans le pays de résidence.

#### 4.2.1.1.1 Les personnels de direction et de gestion

La mission des chefs d'établissement et leurs adjoints s'inscrit dans un contexte de fonctionnement différent de celui de la France. Parmi les éléments à prendre en compte :

- la richesse et la diversité de la communauté éducative,
- la spécificité même de l'établissement à l'étranger (conventionné ou en gestion directe ; financé conjointement par les familles et par l'État ; couvrant souvent l'ensemble des degrés d'enseignement, de la maternelle à la terminale),
- la variété et la complexité des missions qui conduisent à adapter méthodes, comportements et contenus d'enseignement au contexte local,
- la nécessité d'offrir aux élèves un double enracinement dans la culture française et dans celle du pays-hôte,
- la nécessité pour l'établissement d'être acteur du rayonnement culturel, linguistique et de coopération éducative de la France.

Dans ce **contexte spécifique**, le chef d'établissement, proche collaborateur de la directrice générale de l'AEFE, trouve auprès du secrétaire général ou du directeur administratif et financier/agent comptable secondaire, un conseiller permanent pour les questions relatives au budget, à la politique immobilière et à la gestion des ressources humaines. Il s'appuie, pour conduire son action, sur une étroite collaboration avec le poste diplomatique sous l'autorité de l'ambassadeur.

#### 4.2.1.1.2 Les personnels d'inspection

Les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) nommés par l'AEFE exercent leurs fonctions dans le cadre d'une zone géographique regroupant plusieurs pays.

Au-delà de leurs missions habituelles (de suivi des effectifs du 1er degré, d'animation et de formation, de mise en œuvre des orientations pédagogiques, d'expertise,

d'appui et de conseil, d'inspection en 1er degré), les IEN participent à l'organisation de la formation continue des personnels de la zone, notamment au sein du comité de suivi « Formation régionale », et contribuent à l'élaboration et la mise en œuvre du plan régional de formation (PRF).

Leur action, coordonnée par la direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation (DEOF) de l'AEFE, s'inscrit également dans le cadre des orientations définies dans le contrat d'objectifs et de moyens.

Leur positionnement les conduit à effectuer chaque année des missions dans les pays de la zone et à rédiger des rapports de visites de classes, d'inspection et de mission qui sont de véritables tableaux de bord de la zone.

#### **4.2.1.1.3 Les personnels du premier et du second degrés**

Au-delà des tâches d'enseignement proprement dites, les personnels expatriés et détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau doivent s'impliquer très fortement dans la vie pédagogique et éducative. L'équipe pédagogique dans laquelle ils doivent s'intégrer comprend, en nombre variable, des enseignants non titulaires de diverses nationalités recrutés localement. C'est pourquoi, ils participent à la coordination et à l'animation pédagogiques mais aussi à la formation d'enseignants résidents, détachés 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.

- Dans le premier degré

Seuls des postes de directeurs d'école, d'enseignants maîtres-formateurs (EMFE), de conseillers pédagogiques auprès de l'IEN (CPAIEN) sont proposés lors de la campagne de recrutement des personnels détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau pour exercer à l'étranger.

- Les directeurs d'école ont pour mission la gestion administrative et pédagogique de l'école primaire, la coordination et l'animation pédagogique de l'équipe enseignante, l'élaboration du projet école primaire, la participation à l'élaboration du PRF, l'organisation des stages pour les enseignants locaux.
- Les EMFE sont chargés de l'accueil de non titulaires, du suivi des recrutés locaux, de l'appui à la mise en œuvre des orientations pédagogiques et de l'encadrement éventuel de stages.

- Les CPAIEN assurent l'accompagnement pratique des enseignants, l'appui aux équipes du primaire, le suivi des évaluations nationales, la conduite d'actions de formation dans le cadre du PRF.
- Dans le second degré

Les professeurs expatriés ou enseignants formateurs détachés exercent une mission de conseil pédagogique pour laquelle ils bénéficient d'une décharge horaire de service définie dans leur lettre de mission. La décharge a été augmentée à compter de la rentrée scolaire 2023 pour favoriser les actions de formation continue. Leur service d'enseignement devant élèves est désormais réduit à 6h par semaine. Ils sont sélectionnés pour leurs compétences en matière de formation initiale et continue, d'animation d'équipes, ainsi que pour leur expertise disciplinaire et transversale.

Il existe des professeurs à mission de conseil pédagogique à l'échelle d'un pays ou d'une zone. Peuvent leur être confiées des missions :

- de formation continue,
- de coopération éducative,
- d'animation du réseau local.

#### 4.2.1.1.4 Rémunération

Les émoluments des personnels détachés à l'AEFE en qualité d'expatrié ou de détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau pour exercer à l'étranger sont limitativement énumérés à l'article 4 du décret n°2002-22 du 4 janvier 2002 modifié.

Ils comprennent, principalement :

- Le traitement brut soumis à retenue pour pension civile correspondant à l'indice hiérarchique que les agents détiennent dans leur corps d'origine à la date du début de contrat ;
- Une indemnité mensuelle d'expatriation (pour les expatriés) ou une indemnité géographique et de fonctions spécifiques (pour les autres) qui tient lieu d'indemnité de résidence au sens de l'article 20 de la loi n° 83-634 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dont le montant annuel est fixé, pour chaque pays et par groupe. L'attribution de l'indemnité de résidence à l'étranger est destinée à compenser forfaitairement les charges liées aux fonctions exercées, aux conditions d'exercice de ces fonctions et aux conditions locales d'existence ;

- Des majorations familiales pour enfants à charge, lesquelles sont attribuées en lieu et place des avantages familiaux accordés aux personnels en service en France ;

A ces émoluments s'ajoutent, le cas échéant, les indemnités de fonctions et rémunérations supplémentaires listées par le décret ou rendues applicables à l'étranger.

#### 4.2.1.2 Les fonctionnaires détachés en qualité de résident et désormais détachés sur emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration

Il reste dans le réseau des personnels résidents qui ont choisi de conserver ce statut. Il n'y a plus de recrutement de personnels résidents.

*« Les personnels d'enseignement, d'éducation et d'administration sont recrutés par le directeur général de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, sur proposition du chef d'établissement après avis de la commission consultative paritaire locale.*

*En cas d'impossibilité de constituer une commission consultative paritaire locale, la commission consultative paritaire centrale est consultée préalablement au recrutement. »*

Tout comme les expatriés, les personnels détachés sur emplois d'encadrement, sur emplois de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger, les personnels recrutés en qualité de résident ou de détachés sur emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration sont titulaires de la fonction publique française, d'État, territoriale ou hospitalière (très majoritairement de l'Éducation nationale).

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

NB : Les lignes directrices de gestion du MENJ limitent depuis la rentrée 2019 à 2 fois 3 ans la durée du détachement pour les personnels recrutés en qualité de résident. Les nouveaux détachés sur contrat d'enseignement, d'éducation et d'administration sont également concernés.

#### 4.2.1.2.1 Enseigner à l'étranger

Les postes de résidents et de détachés sur contrat d'enseignement, d'éducation et d'administration sont essentiellement des postes **d'enseignants du premier et du second degré**. Dans quelques rares cas, il peut s'agir de postes administratifs ou de vie scolaire.

Dans sa politique de recrutement des détachés sur contrat d'enseignement, d'éducation et d'administration, l'Agence privilégie, outre les critères confirmant la **qualité de la candidature** selon les normes du système éducatif français, l'expérience et la capacité de rayonnement, d'ouverture et de dialogue en milieu étranger que nécessite une telle mission.

#### 4.2.1.2.2 - Rémunération

Les émoluments des personnels détachés à l'AEFE en qualité de résident ou détaché sur contrat d'enseignement, d'éducation et d'administration pour exercer à l'étranger sont limitativement énumérés à l'article 4 du décret n°2002-22 du 4 janvier 2002 modifié.

Ils comprennent, principalement :

- Le traitement brut soumis à retenue pour pension correspondant à l'indice hiérarchique que les agents détiennent dans leur corps d'origine ;
- Une indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale (pour les résidents) ou une indemnité compensatrice des conditions de vie locale (pour les autres) qui tient lieu d'indemnité de résidence au sens de l'article 20 de la loi n° 83-634 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dont le montant annuel est fixé par pays et par groupe ;
- Un avantage familial attribué au titre des enfants à charge.

A ces émoluments s'ajoutent, le cas échéant, les indemnités de fonctions et rémunérations supplémentaires listées par le décret ou rendues applicables à l'étranger.

## 4.2.2 Les volontaires internationaux

*Des volontaires civils sont également employés et rémunérés par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, dans les conditions prévues par le décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 pris pour l'application des dispositions du code du service national relatives aux volontariats civils.*

Les Volontaires Internationaux en Administration (VIA) recruté par l'AEFE pour exercer à l'étranger reçoivent pour principale mission de suivre des projets immobiliers. Ces missions, d'une durée d'un an renouvelable une fois, s'adressent à de jeunes diplômés architectes ou ingénieurs.

Les VIA doivent avoir entre 18 et 28 ans et être de nationalité française ou ressortissant d'un pays de l'Espace économique européen (EEE). Ils sont placés sous la tutelle du ministère des Affaires étrangères.

Les offres paraissent sur le site Internet du Centre d'information sur le volontariat international (CIVI).

Les modalités d'indemnisation des volontaires internationaux sont fixées à par l'article L122-12 du Code du Service National qui prévoit que ces personnels ont droit à :

- Une indemnité mensuelle dont le montant est fixé par décret. Il ne peut être supérieur à 50 % de la rémunération afférente à l'indice brut 244.
- Une indemnité supplémentaire, dont le montant est fixé à un taux uniforme pour chacun des pays.

### 4.2.3 Les personnels contractuels de droit local

Les personnels en contrat de droit local sont recrutés directement par un établissement scolaire ou par son comité de gestion et ont signé avec cet employeur un contrat conforme au droit local (distinct d'un contrat de droit public français).

#### 4.2.3.1 Des profils très variés

Seuls les personnels contractuels de droit local des établissements en gestion directe sont électeurs du comité social de l'Agence.

Les recrutés en contrat de droit local peuvent être de nationalité française ou étrangère, titulaires ou non titulaires, et occupent des postes divers : enseignants, emplois administratifs, postes de personnels ouvriers et de services. L'établissement définit le profil de chaque emploi à pourvoir ainsi que les exigences et les compétences requises pour cet emploi.

#### 4.2.3.2 Des personnels au cœur du dispositif éducatif

L'AEFE propose aux personnels en contrat local un ensemble d'actions de formation afin de faciliter l'exercice de leur profession. En effet, l'Agence accorde une attention toute particulière à la formation continue des personnels du réseau, qui constitue la clé de la qualité de l'enseignement et du rayonnement des établissements dans les pays où ils sont implantés.

L'agent qui remplit les conditions peut s'inscrire aux concours de l'Éducation nationale. S'il est définitivement admis, ce lauréat de concours, titularisé à l'issue de son année de stage en France, pourra se porter candidat à un poste de détaché d'enseignement, d'éducation et d'administration vacant dans l'établissement où il exerçait en qualité de recruté sous contrat local. Pour rappel, une durée minimale d'expérience professionnelle sur le territoire français en tant que titulaire dans le corps est prise en compte par le Ministère de l'éducation nationale avant une mobilité à l'étranger, conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels.

Le recrutement de ces personnels est de la compétence exclusive du responsable de l'établissement.

Les conditions de gestion et de rémunération de ces personnels relèvent de l'application de la réglementation locale.

# INDEX

Sigle	Signification
ACS	Agent Comptable Secondaire
ADJDAFACS	Adjoint du Directeur Administratif et Financier Agent Comptable Secondaire
AEFE	Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger
AF	Avantage Familial
AFRI	Secteur Afrique
AMER	Secteur Amériques
APSA	Activités Physiques Sportives et Artistiques
ASIE	Secteur Asie Pacifique
CCPL	Commission Consultative Paritaire Locale
CDAEFE	Coordonnateur régional Délégué de l'AEFE
COPSY	Conseiller d'Orientation Psychologue
CPAIEN	Conseiller Pédagogique Auprès d'un IEN
CPE	Conseiller Principal d'Education
CPGE	Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CSB	Catégorie de Support Budgétaire
D1	Détaché sur un emploi d'encadrement (ex expatrié)
D2	Détaché sur un emploi de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger (ex expatrié)
D3	Détaché sur un emploi d'enseignement, d'éducation ou d'administration (ex résident)
DAF	Directeur Administratif et Financier
DAF-ACS	Directeur Administratif et Financier - Agent Comptable Secondaire
DRH	Direction des Ressources Humaines
DS	Décharge de Service d'enseignement
EE1	Expatrié Enseignant 1er degré
EE2	Expatrié Enseignant 2nd degré
EE3	Expatrié IEN
EEE	Espace Economique Européen
EEMCP2	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré

EEMCP2E	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré- Etablissement
EEMCP2P	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Pays
EEMCP2Z	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Zone
EFE	Enseignement Français à l'Etranger
EGD	Etablissement en Gestion Directe
EMFE	Enseignant Maître Formateur en Ecole
EPD	Expatrié Personnel de Direction
ETP	Equivalent Temps Plein
EURO	Secteur Europe
FFDIR	Faisant Fonction de Directeur
GES	Gestionnaire
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence
HSA	Heures Supplémentaires Année
HSE	Heures Supplémentaires Effectives
ICCVL	Indemnité Compensatrice des Conditions de Vie Locales
IEN	Inspecteur de l'Education Nationale
IGFS	Indemnité Géographique et de Fonction Spécifique
IMP	Indemnité de Mission Particulière
IR	Indemnité de Résidence
IRE	Indemnité de Résidence et d'Expatriation
IRF	Institut Régional de Formation
ISVL	Indemnité Spécifique de Vie Locale
MAD	Fonctionnaire Mis A Disposition
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères
MF	Majorations Familiales
MAPI	Secteur Maghreb Péninsule Ibérique
MOPO-OI	Secteur Moyen et Proche Orient – Océan Indien
MP	Mission Particulière
ORS	Obligation Réglementaires de Service
PEC FCR	Prise En Charge des Frais de Changement de Résidence
PCP	Professeur en Classes Préparatoires
PNA	Fonctionnaire en Position Normale d'Activité

PDL	Personnels de Droit Local
PRF	Plan Régional de Formation
RA1	Résident Administratif Catégorie A
RA2	Résident Administratif Catégorie B&C
RDT	Remboursement Domicile Travail
RE1	Résident Enseignant 1er degré
RE2	Résident Enseignant 2nd degré
SFT	Supplément Familial de Traitement
SG	Secrétaire Général
VI	Volontaire International

# AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER

23, place de Catalogne, 75014 Paris  
1, allée Baco - BP 21509, 44015 Nantes