



Rapport Social Unique 2024

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.

Pour l'Agence, l'année 2023 avait 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, assorti du droit d'option en rapport.

En 2024, l'AEFE a finalisé son deuxième plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026, après avoir tiré un bilan très positif du précédent plan d'action 2021-2023. L'agence a également fait l'objet d'un audit de mi-parcours, deux ans après l'obtention du Label égalité professionnelle de l'AFNOR, dont les conclusions saluent les progrès effectués. En outre l'AEFE a obtenu le score de 94/100 à l'index égalité professionnelle femmes-hommes, en amélioration par rapport à celui, déjà élevé, de 86/100 obtenu pour l'index 2023.

Le rapport social unique 2024 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 2024	11
2.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences	11
2.2 Recrutement	11
2.3 Mobilité / Parcours professionnels	12
2.4 Formation	13
2.5 Rémunération	25
2.6 Santé et sécurité au travail	25
2.7 Conditions et qualité de vie au travail	31
2.8 Action sociale et protection sociale	31
2.9 Dialogue social	32
2.10 Discipline	33
2.11 Égalité professionnelle	33
TITRE 3 DONNEES CHIFFREES 2024	36
3.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences	36
3.1.1 Personnels du siège	36
3.1.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger	40
3.1.3 Personnels de droit local	52
3.2 Recrutement	54
3.2.1 Personnels du siège	54
3.2.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger	54

3.2.3	Personnels de droit local.....	58
3.3	Mobilité / Parcours professionnels	59
3.3.1	Personnels du siège.....	59
3.3.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	61
3.4	Formation.....	66
3.4.1	Personnels du siège.....	66
3.4.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	68
3.5	Rémunération.....	70
3.5.1	Personnels du siège.....	70
3.5.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	74
3.6	Conditions et qualité de vie au travail	79
3.6.1	Personnels du siège.....	79
3.6.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	84
TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE		95
4.1	Les personnels du siège.....	95
4.1.1	Les fonctionnaires détachés.....	95
4.1.2	Les fonctionnaires en position normale d'activité	95
4.1.3	Les fonctionnaires mis à disposition	96
4.1.4	Les contractuels de la fonction publique.....	96
4.2	Les personnels des établissements d'enseignement.....	96
4.2.1	Les fonctionnaires détachés.....	96
4.2.2	Les volontaires internationaux.....	103
4.2.3	Les personnels contractuels de droit local	104
INDEX.....		105

TITRE 1 CHIFFRES CLES

1.1 Etablissements d'enseignement français à l'étranger

Le nombre d'établissements homologués continue d'augmenter et atteint 600 à la Rentrée 2024 (+3,4% par rapport à la Rentrée 2023 soit + 20) : 68 établissements en gestion directe (EGD), 159 conventionnés et 373 partenaires. L'augmentation globale des établissements reste cette année encore essentiellement due au développement des établissements partenaires.

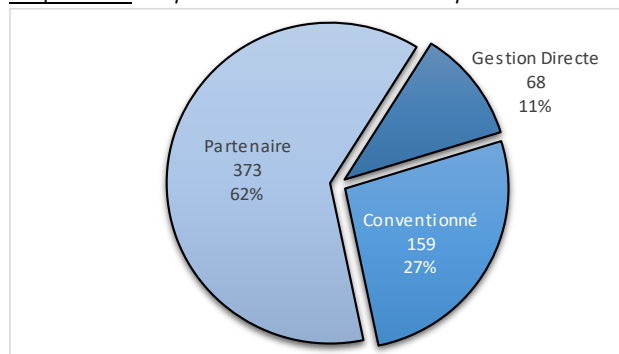
En tenant compte de la nouvelle carte des secteurs, effective au 1^{er} septembre 2024, 22% des établissements sont implantés en Europe, 20% en Afrique et Océan Indien, 18% en Amérique, 17% au Moyen Orient-Proche Orient, 13% au Maghreb et 10% en Asie.

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

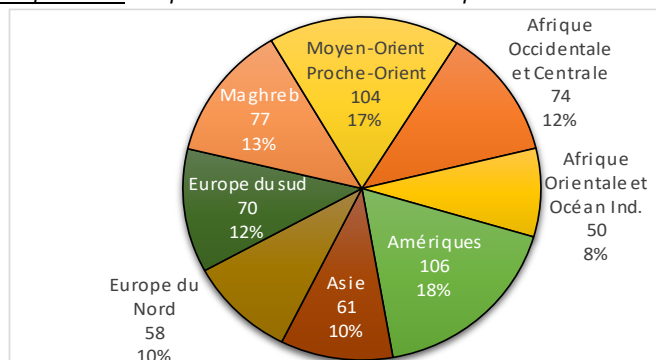
Source : CCGDS - SID

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Gestion Directe	72	71	71	68	68	68	68
Conventionné	156	156	155	162	162	163	159
Partenaire	269	295	317	322	337	349	373
TOTAL	497	522	543	552	567	580	600
<i>Evol.</i>		+5,0%	+4,0%	+1,7%	+2,7%	+2,3%	+3,4%

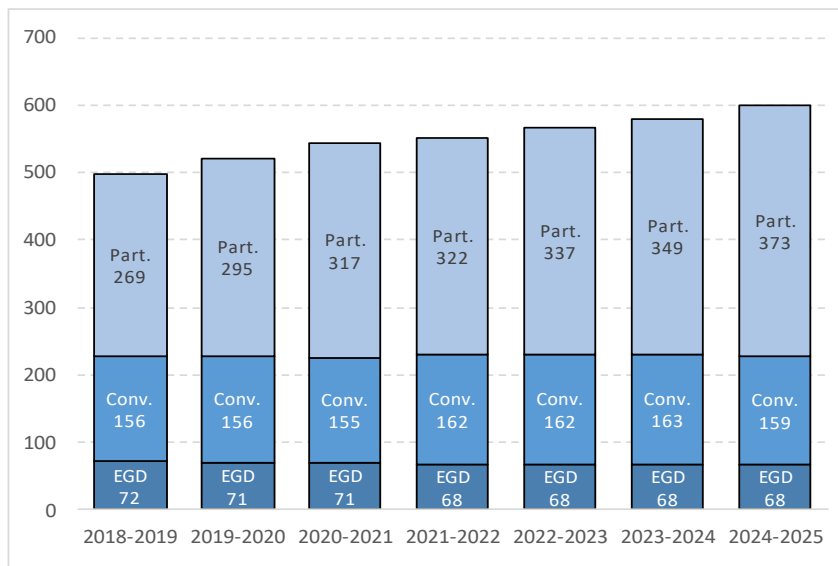
Graph. 1.1-a : Répartition des établissements par statut en 2024



Graph. 1.1-b : Répartition des établissements par secteur en 2024



Graph. 1.1-c : Evolution des établissements par statut en 2024



1.2 Effectifs d'élèves

Les effectifs d'élèves homologués augmentent régulièrement pour atteindre 398 107 à la Rentrée 2024 (+1,5% par rapport à la Rentrée 2023 soit + 5 804 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, la répartition selon ces critères étant relativement similaire à celle de l'année dernière.

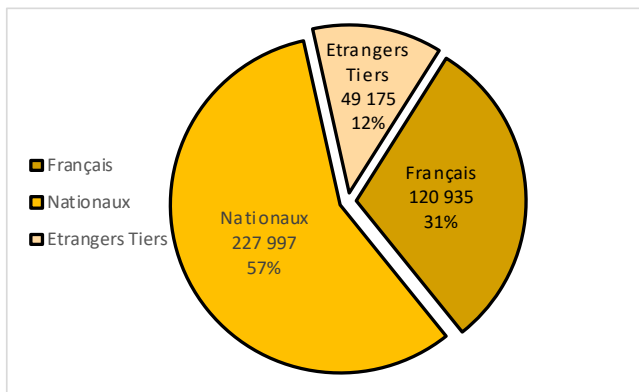
24% des élèves sont scolarisés au Moyen Orient-Proche Orient (dont 65% au Liban), 19% en Europe, 18% en Afrique et Océan Indien, 18% au Maghreb, 15% en Amérique et 6% en Asie.

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

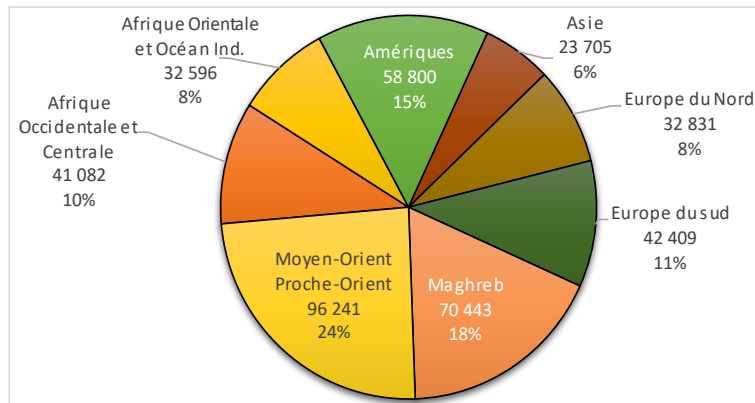
Source : CCGDS - SID

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Français	125 076	125 440	119 247	119 371	120 131	120 681	120 935
Nationaux	188 379	199 680	206 565	213 103	220 496	223 167	227 997
Etrangers Tiers	42 479	43 564	42 177	44 421	46 966	48 455	49 175
TOTAL	355 934	368 684	367 989	376 895	387 593	392 303	398 107
<i>Evol.</i>		+3,6%	-0,2%	+2,4%	+2,8%	+1,2%	+1,5%

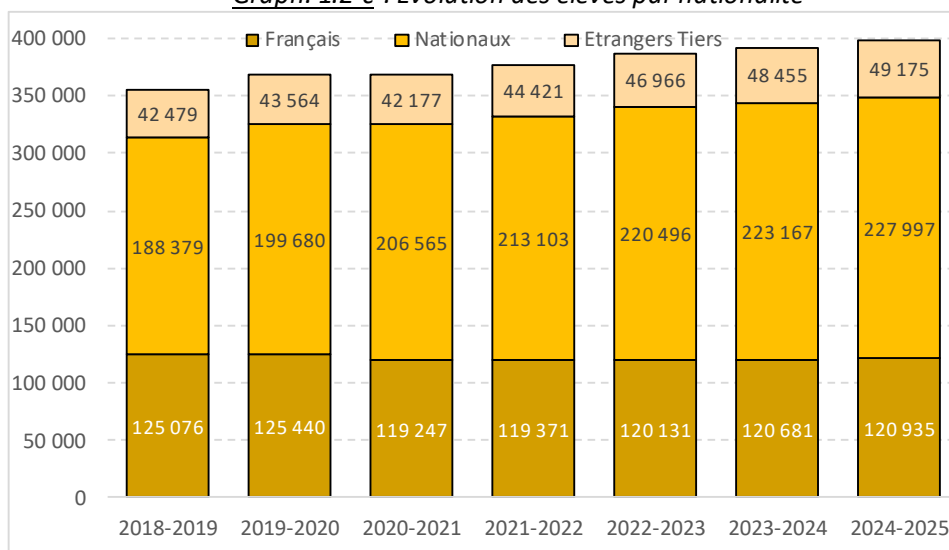
Graph. 1.2-a : Répartition du nombre d'élèves homologués par nationalité en 2024



Graph. 1.2-b : Répartition des élèves par secteur en 2024



Graph. 1.2-c : Evolution des élèves par nationalité



1.3 Effectifs de personnels

Les effectifs de personnels gérés par l'AEFE sont en infime progression cette année avec 12 383 agents à la Rentrée 2024 (+0,3% par rapport à la Rentrée 2023 soit +39) : 237 exercent au siège de l'agence (1,9% des effectifs totaux) et 12 146 agents exercent dans des établissements d'enseignement français à l'étranger, soit un peu 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), une répartition stable par rapport à l'an dernier. 22% sont des personnels sous nouveau statut : 3% pour les détachés d'encadrement et de formation (D1-D2) et 19% pour les détachés d'enseignement (D3).

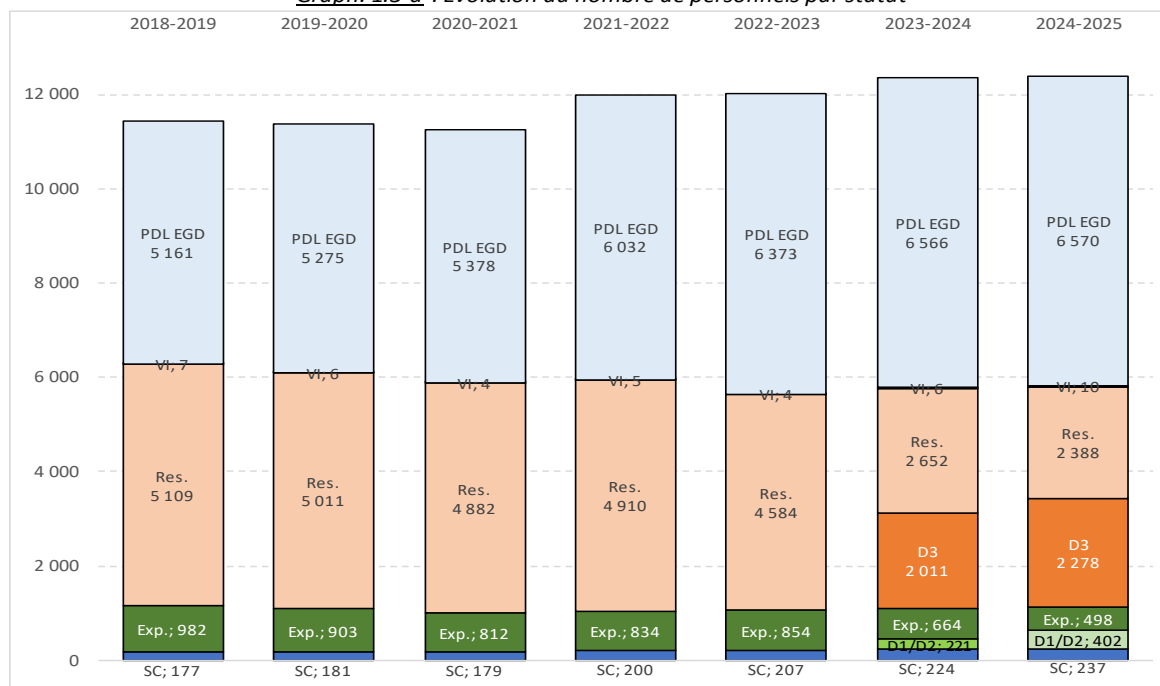
NB : seuls les personnels de droit local des EGD sont électeurs du comité social de l'AEFE et mentionnés dans ce document.

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	2024-2025
Services Centraux	177	181	179	200	207	224	237
Réseau	11 259	11 195	11 076	11 781	11 815	12 120	12 146
dont Expatriés	982	903	812	834	854	664	498
dont D1/D2						221	402
dont Résidents	5 109	5 011	4 882	4 910	4 584	2 652	2 388
dont D3						2 011	2 278
dont Volontaires Inter.	7	6	4	5	4	6	10
dont PDL en EGD	5 161	5 275	5 378	6 032	6 373	6 566	6 570
TOTAL	11 436	11 376	11 255	11 981	12 022	12 344	12 383
Evol.		-0,5%	-1,1%	+6,5%	+0,3%	+2,7%	+0,3%

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



1.4 Emplois et Budget

Les 10 593 autorisations d'emplois de l'AEFE, inscrites en loi de finances 2024, se répartissent en deux composantes :

- les emplois sous plafond à hauteur de 5 466 ETPT,
- les emplois hors plafond, financés par les établissements, à hauteur de 5 127 ETPT (279 détachés et 4 848 PDL en EGD)

La consommation des emplois en 2024 est très légèrement en dessous des autorisations : 5 441 ETPT sous plafond (99% des autorisations) et 5 001 ETPT hors plafond (98% des autorisations).

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	CF 2023	Plafond LFI 2024	CF 2024
Sous plafond	5 541	5 401	5 453	5 352	5 466	5 441
Hors plafond	4 873	5 018	4 846	4 983	5 127	5 001
dont Résidents/D3	329	321	287	267	279	266
dont PDL en EGD	4 544	4 697	4 559	4 716	4 848	4 735
TOTAL	10 414	10 418	10 299	10 335	10 593	10 442

En 2024, les dépenses de l'AEFE s'élèvent à 1 157,98 M€ pour des recettes encaissées à hauteur de 1 185,40 M€, soit un solde positif de +27,42 M€. 74% des dépenses sont des dépenses de personnel, 15% des dépenses de fonctionnement, 8% représentent le versement des bourses scolaires et 3% des dépenses d'investissement. Côté recettes, plus de la moitié provient de fonds propres (52% - frais de scolarité notamment), 38% 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>	CF 2020	CF 2021	CF 2022	CF 2023	CF 2024
Dépenses	1 148,19	1 029,03	1 087,57	1 121,53	1 157,98
Personnel	765,13	761,42	799,00	820,93	860,40
Fonctionnement	272,90	130,40	143,26	161,51	171,99
Investissement	20,96	34,61	31,07	29,03	32,25
Bourses scolaires	89,20	102,60	114,24	110,06	93,34
Recettes	1 261,05	1 056,85	1 085,99	1 136,51	1 185,40
SCSP*	454,57	423,35	420,27	439,36	445,55
Autres financ. de l'Etat	174,60	89,67	88,92	111,40	113,08
Autres financ. publics	7,70	7,64	6,36	7,11	8,16
Recettes propres	624,18	536,19	570,43	578,64	618,61
Solde	112,85	27,82	-1,58	14,98	27,42

* SCSP : Subvention pour Charges de Service Public

TITRE 2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2024

2.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences

- **Décret n°2022-986 : Rappel des 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^{er} 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 2024, l'Agence a recruté 735 personnels soit :

- 59 personnels titulaires de la fonction publique (détachés, PNA ou MAD) ou contractuels pour exercer au siège, dont 64% de personnels féminins,
- 184 personnels titulaires de la fonction publique détachés sur des fonctions d'encadrement ou de formation, dont 49% de personnels féminins (soit 6 points de moins qu'en 2023),

- 492 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 pour la rentrée scolaire 2024 a diminué de 71% par rapport à 2023 pour revenir à un recrutement habituel. Le recrutement 2023 était un recrutement exceptionnel suite à la mise en place du nouveau statut des personnels détachés sur des fonction d'enseignement, d'éducation et d'administration.

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

Deux circulaires AEFE de 2018 ont été actualisées.

La première relative aux conditions et modalités de règlement des frais de déplacements temporaires des personnels pour le compte de l'AEFE, en application notamment du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

La seconde précise les procédures de prise en charge des voyages et de changement de résidence des personnels de l'AEFE en référence au décret n° 86-416 du 12 mars 1986 fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'Etat des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif.

Le début d'année 2024 a également été marqué par la mise en place d'un nouveau marché voyages pour la réservation des billets de train et d'avion. L'agence de voyages GLOBEO a été retenue dans le cadre d'un marché subséquent avec l'UGAP.

2.4 Formation

Comme chaque année pour le réseau d'enseignement français à l'étranger, l'année 2024 se situe à cheval sur deux plans de formation consécutifs, correspondant aux années scolaires 2023-2024 et 2024-2025.

Les faits marquants de l'année 2024 illustrent en premier lieu la continuité de la dynamique décrite dans le précédent rapport, confortée par une nouvelle note d'orientation stratégique de la formation des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (I).

Ce cadre formel renouvelé s'incarne à la fois dans les outils (II) et dans les propositions de formation développés et mis à disposition du réseau par l'AEFE (III). Il trouve également son prolongement naturel dans la stratégie « e-nov » par laquelle l'AEFE promeut l'innovation et le numérique en matière éducative, qui a connu en 2024 une accélération substantielle à l'échelle du réseau (IV).

Enfin, l'année 2024 a également été marquée par l'irruption massive de l'intelligence artificielle dans les pratiques pédagogiques, aussi bien en classe que dans la formation des personnels. Si cette évolution était anticipée, et déjà incluse dans une certaine mesure dans le catalogue de formations de l'AEFE, l'année écoulée a conduit l'Agence à investir davantage ce sujet porteur à la fois de grandes promesses et de nombreuses interrogations (V).

I - La nouvelle note d'orientation stratégique de la formation des personnels des EFE : un cadre formel cohérent et dynamique pour la période 2025-2030

Fruit d'un travail en concertation avec les partenaires sociaux de l'Agence, la nouvelle note d'orientation stratégique est entrée officiellement en vigueur à l'automne 2024, en remplacement de la précédente.

La nouvelle note vise les plans de formation 2025-2026 et suivants, dont le processus d'élaboration est initié plusieurs mois à l'avance, et embrasse une période plus longue que la précédente, limitée à 3 ans.

Le souhait de faire coïncider les objectifs de formation de l'Agence avec les échéances du plan Cap 2030 a conduit à donner à cette nouvelle note une temporalité de 5 ans, c'est à dire jusqu'à l'année 2030.

Ses nouvelles orientations s'organisent autour de l'innovation, du bien-être à l'école, de l'ouverture à l'international, mais aussi au niveau de l'élargissement des publics cibles et enfin de la mise en œuvre de la formation grâce à l'outil de gestion des IRF « Atena ».

La stratégie du déploiement de l'innovation et du numérique éducatif « e-nov » qui accompagne cette note, doit permettre de développer des expertises auprès des professionnels du réseau au service des apprentissages des élèves. Les offres de formation répondront à ces enjeux.

Les deux axes majeurs de cette nouvelle note ont permis la construction d'une culture partagée de prévention de toutes les formes de violences et de discriminations (bien-être à l'école), et le soutien de la diversité culturelle et linguistique favorisée par la politique des langues de l'AEFE (ouverture à l'international).

En réaffirmant le principe d'une politique de formation ouverte à tous les personnels, l'Agence élargit le spectre de ses bénéficiaires potentiels aux établissements en démarche d'homologation, aux personnels ayant vocation à exercer dans les établissements d'EFE, à ceux des filières bilingues francophones labellisées LabelFranceEducation, voire à ceux des associations ayant obtenu le droit d'utiliser la marque FLAM.

Cette stratégie repose, pour son opérationnalisation, sur l'outil de gestion des IRF « Atena », dont les fonctionnalités ont désormais atteint un niveau de complétude satisfaisant (cf. infra).

II - L'application ATENA définitivement ancrée dans le quotidien des agents et des IRF

Comme le précédent rapport le soulignait déjà, le développement d'ATENA a rendu possible un véritable renforcement du suivi et du pilotage de la formation des personnels à l'échelle du réseau. L'application s'enrichit régulièrement de nouvelles fonctionnalités en réponse aux besoins constatés ou exprimés.

Elle garantit ainsi un accès optimisé aux informations nécessaires aux acteurs des IRF en même temps qu'une amélioration des bases statistiques de données, permettant une analyse fiable et cohérente de la politique mise en œuvre.

Depuis janvier 2022, les 16 zones de l'AEFE élaborent et gèrent donc leur plan de formation et les actions pédagogiques qui les concernent sur l'application ATENA. L'AEFE dispose désormais du recul suffisant pour apprécier la transformation en profondeur des pratiques induite par ce nouvel outil :

- Accès centralisé aux informations : selon leurs besoins, tous les acteurs peuvent consulter et partager des informations pertinentes :
 - Expression des besoins en formation ;
 - Accès au catalogue de formation ;
 - Visualisation des comptes-rendus de la cellule de formation, du projet de l'établissement et du projet de zone ;
 - Suivi des préinscriptions ;
 - Consultation des convocations, accès aux documents mis à disposition par les formateurs, visualisation des ordres de mission, renseignement des états de frais, évaluation à chaud et à froid la formation suivie et enfin accès à l'attestation de stage.
- Pilotage de la formation par les membres du CPS et du CAAF de l'IRF grâce au partage d'informations et la mise à disposition de tableaux de bord :
 - Accès aux projets d'établissement et aux comptes-rendus des cellules de formation continues des établissements de la zone ;
 - Accès aux comptes-rendus des instances de l'IRF ;
 - Accès au processus d'élaboration et de validation du plan de formation ;
 - Accès au processus d'étude et de validation des candidatures aux formations des personnels des établissements de la zone ;
 - Accès par le CAAF à la validation de la prise en charge financière des formations par l'IRF.

- Transparence accrue : un meilleur suivi des formations grâce à une traçabilité améliorée.
- Uniformité des pratiques : harmonisation du processus d'élaboration et de gestion des formations sur l'ensemble des zones.
- Archivage sécurisé : stockage automatique et protégé des données pour un accès facilité.
- Outils d'analyse avancés : possibilité de cibler efficacement les formations et d'adapter les ressources en conséquence.
- Base de données unique permettant une analyse statistique fiable et cohérente.
- Suivi financier optimisé : enregistrement détaillé de chaque dépense, permettant une gestion budgétaire précise et un pilotage optimisé.

Au titre de l'année scolaire 2023-2024, 17 717 personnels du réseau ont ainsi bénéficié d'au moins une formation. A lui seul, ce chiffre confirme la dynamique à l'œuvre, au regard du nombre de personnels formés lors de l'année 2022-2023, qui avait précédemment franchi la barre des 13 000.

L'application ATENA a poursuivi son évolution en 2024 avec la mise en place de nouvelles fonctionnalités. Cette année un module de gestion des actions pédagogiques impulsés par les établissements ou par l'Agence à l'échelle du réseau, avec un accompagnement financier par les IRF, a été déployé.

Afin de favoriser la prise en main de l'application par un public toujours plus nombreux, des webinaires sont régulièrement proposés par le bureau de la formation et de l'innovation.

Un webinaire est ainsi organisé chaque semaine depuis la mise en place d'ATENA avec les gestionnaires des IRF, et 8 autres ont été organisés en 2024-2025 à l'attention de tous les personnels du réseau (personnels de direction, membres de cellule de formation, personnels des établissements).

S'agissant des formateurs, des webinaires Atena ont regroupé en 2024 143 inscrits sur deux sessions cumulées et 83 participants pour une autre session unique, ce qui représente un fort taux de participation au regard des 300 formateurs qui constituent le réseau. Le succès de l'accompagnement réside également dans les Replay et visionnages.

III - La complétude du parcours de formation proposé aux personnels de droit local, de l'intégration dans le réseau AEF à la diplomation

L'AEFE a conçu et mis en place au fil des ans un plan ambitieux visant à renforcer les compétences des enseignants intégrant le réseau ou souhaitant approfondir leurs connaissances dans certains domaines. Jusqu'à récemment, ce plan se déclinait en deux dispositifs de formation hybride : les parcours « Intégrer les attendus du système éducatif français » et « Consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger ».

Il se complète désormais d'un dispositif diplômant, contextualisé, permettant aux personnels ayant suivi avec succès les deux premiers parcours d'obtenir un Master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, attestant de leur niveau de professionnalisme.

Pour rappel, les deux premiers parcours, élaborés en collaboration avec le Réseau Canopé, continuent de rencontrer un succès important, attirant 2 249 stagiaires en 2023-2024. Ce volume reste cohérent avec celui des années scolaires précédente (2 600) et suivante (2 800). Son fléchissement à terme marquera le signe de la résorption progressive des besoins émanant des personnels et des établissements. Rappelons que ce dispositif est conçu pour s'adapter à l'entrée progressive des enseignants dans le réseau, témoignant ainsi de son efficacité dans l'accompagnement des enseignants dans leur développement professionnel.

Données actualisées pour 2023-2024 (c.a.d. intégrant les données d'Amlasud qui ne figuraient pas dans le précédent rapport en raison du décalage des calendriers) :

BILAN TOTAL DES PARCOURS 2023-2024	
PàP intégrer 1D	612
PàP iconsolider 1D	431
PàP intégrer 2D	693
PàP intégrer 2D NF	25
PàP consolider 2D	488
TOTAL	2 249

L'AEFE a initié à compter de 2023 un plan ambitieux de masterisation MEEF parcours premier et second degré dans le réseau de l'EFE. Ce plan de masterisation s'inscrit dans le contexte de l'objectif de croissance des effectifs scolaires dans le réseau à l'horizon 2030, et vise à apporter la garantie d'un enseignement de qualité en proposant aux personnels de droit local (PDL) une diplomation à la hauteur de celle dispensée en formation initiale dans les Inspé en France. Cette évolution a en outre été rendue nécessaire par le constat que de plus en plus de pays ne reconnaissaient plus les diplômes universitaires fréquemment invoqués par les personnels recrutés localement par les établissements. Il fallait donc engager un dispositif permettant de renforcer la légitimité des personnels dans l'exercice de leur métier, conformément à ceux formés sur le territoire français et lauréats des divers concours de recrutement de l'éducation nationale.

Le master MEEF s'inscrit donc dans le prolongement des parcours de formation (PàP) pour les volets 1 (Intégrer les attendus du système éducatif français) et 2 (Consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger) dont les Open badges sont reconnus par les Inspé. Cette reconnaissance permet de diminuer le nombre d'heures de formation nécessaires en vue de l'obtention du master, et donc sur le coût d'inscription à la formation, ainsi divisé de moitié par rapport tarif initial. Pour sa prise en charge, ce coût est partagé entre l'établissement du stagiaire et l'AEFE, à travers ses IRF, qui apporte 50% de participation financière.

En 2023-2024, ce sont ainsi 6 151 Open Badges qui ont été délivrés à 885 personnels de l'enseignement français à l'étranger, valeur en hausse significative par rapport à l'année précédente (cf. infographie infra).

Les formations dispensées par les Inspé ayant répondu à l'appel de l'AEFE, se tiennent à distance avec, chaque année, un regroupement des stagiaires en zone. Chaque promotion compte en moyenne entre 10 et 20 personnes, cet effectif permettant un enseignement et un suivi de qualité pour ces formations exigeantes.

Dès 2023, l'Inspé de Caen a démarré des formations dans les zones Afrique centrale et Afrique orientale tandis que l'Inspé de Clermont a couvert la zone Moyen-Orient.

A partir de la rentrée 2024, les formations proposées en partenariat avec des Inspé se diversifient et s'étendent à de nouvelles zones

- Les formations au master MEEF premier degré se poursuivent dans les zones précitées et sont proposées dans 10 nouvelles zones ; elles intègrent un nouveau partenaire (Inspé de Lille).

=> les nouvelles zones sont les suivantes : Amérique latine rythme Nord, Amérique latine rythme Sud, Maghreb-Est, Maroc, Afrique Australe et Orientale, Océan indien, Europe Ibérique, Europe du Nord-Ouest et Scandinavie, Europe du Sud-Est, Europe Centrale et Orientale.

- Le master MEEF second degré est déployé sur le parcours Mathématiques en partenariat avec l'Inspé de Caen, et couvre 6 zones : Maghreb-Est, Maroc, Afrique Australe et Orientale, Océan Indien, Afrique Centrale et Afrique Orientale.

Sur l'année 2024-2025, on compte environ 130 enseignants en cours de formation sur le master MEEF premier degré et 35 enseignants sur le master MEEF second degré.

Sur la base des travaux en cours, il est d'ores et déjà possible de se projeter sur 2025 :

- A partir de janvier 2025 : le master MEEF second degré débutera sur les parcours Lettres et Histoire-Géographie, en partenariat avec l'Inspé de Paris et l'Université Internationale de Rabat. Les formations couvriront 6 zones : Maghreb-Est, Maroc, Afrique Australe et Orientale, Océan Indien, Afrique Centrale et Afrique Orientale.
- A partir de septembre/octobre 2025 : les formations mentionnées ci-dessus s'élargiront à toutes les zones et, suite à un nouvel appel d'offre lancé en décembre 2024 auprès du réseau des Inspé, à trois nouvelles disciplines (Sciences de la Vie et de la Terre, Physique Chimie et Éducation Physique et Sportive).

Une page de présentation des masters a été créée sur Orion, l'intranet de l'AEFE, et intègre la cartographie des masters, offrant une visibilité sur l'offre globale des masters MEEF dans le réseau de l'EFE sur l'année 2024-2025.

En complément de ces parcours de professionnalisation, l'AEFE propose désormais une formation au diplôme universitaire « Enseigner l'informatique au lycée » qui permet à des enseignants de monter en compétences (académique et didactique) sur l'enseignement de spécialité « numérique et sciences informatiques », et à des établissements d'envisager d'ouvrir cet enseignement ou de renforcer leur équipe en cas de mobilité des agents.

Enfin, afin de répondre à une des priorités de l'Agence et à une volonté forte des établissements du réseau, tous personnels confondus, un nouveau parcours de formation monde a vu le jour en 2024 : le parcours « École inclusive » à destination des formateurs et formatrices, dans un premier temps, construit en partenariat avec les formateurs du réseau, l'INSEI et le Réseau Canopé.



Ainsi, grâce à l'ensemble de ces propositions et initiatives, l'AEFE confirme son engagement à accompagner les enseignants dans leur parcours professionnel, de l'intégration à la diplomation.

• **Les chiffres de la formation continue des personnels en 2024**

L'infographie ci-après récapitule quelques chiffres clés représentatifs de la politique de formation continue des personnels de l'enseignement français à l'étranger :

La formation à l'AEFE

« La formation à l'AEFE » by Agnès Constant - Bureau de la formation et de l'innovation - AEFÉ is licensed under CC BY-SA 4.0



État des lieux en novembre 2024



Développement cap 2030

L'offre de formation



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



ATENA : l'outil de gestion des IRF

27 203 comptes activés



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



IV - Accélération de la stratégie « e-nov » de déploiement de l'innovation et du numérique éducatif dans le réseau de l'EFE

Présentée dans le précédent rapport et mise en œuvre dès la fin de l'année 2023, la stratégie « e-nov », conçue pour donner un cadre motivant et dynamique à l'innovation à l'échelle du réseau, a été officiellement lancée le 27 septembre 2024 au siège de l'AEFE. Les partenaires de la Ed-Tech française étaient conviés à cet événement, qui leur a permis de réaliser des démonstrations de leurs outils pédagogiques et de formation.

Aux côtés de la Direction de l'Agence, étaient ainsi représentés la direction du numérique éducatif du MEN, des élus représentants des français à l'étranger ainsi que la Direction générale de Réseau Canopé. Les deux opérateurs (AEFE & Réseau Canopé) ont profité de l'occasion pour renouveler la convention cadre qui les lie et pour illustrer la nécessité de travailler conjointement sur l'innovation.

Entre démonstrations, quizz ludique interactif, présentation de la stratégie e-nov et témoignages, la manifestation a remporté un franc succès et a permis de montrer les objectifs et enjeux aux partenaires français mais aussi au réseau de l'EFÉ connecté pour l'occasion.

Après une première expérimentation dans 5 IRF en 2023 (Buenos Aires, Dakar, Hanoï, Rabat et Munich), le déploiement de la stratégie s'est étendu à 4 nouvelles zones en 2024 à travers les IRF de Johannesburg, Montréal, Bruxelles et Abu Dhabi. Ainsi, ont été mises en place les premières actions de la stratégie « e-nov » en l'adaptant aux spécificités de chaque zone.

Parmi les actions en cours de développement ou déjà opérationnelles dans le cadre de la stratégie « e-nov », citons par exemple :

- La création d'un espace de « communs numériques » sur Orion en vue de partager une culture commune participative et citoyenne.
- La réalisation des premières alvéoles, espaces de formation inspirants pour l'expérimentation de nouvelles pratiques, à partir d'un cahier des charges coconstruit avec les acteurs de terrain, à Hanoï et Dakar.
- L'affectation à 16 formateurs, un dans chaque zone, d'un complément de mission sur l'administration en zone de la stratégie e-nov.
- La construction d'un label e-nov (« établissement innovant ») avec les acteurs de terrain pour valoriser les projets transformants mis en œuvre par les personnels et établissements du réseau AEFE.
- L'inauguration et la réalisation de formations au siège de l'AEFE au sein d'un espace de formation flexible et inspirant : le Lab 23.
- Le renforcement de l'équipement des formateurs du réseau dans le cadre de la ressource numérique avec l'acquisition d'un nouvel outil d'aide à la création d'activités interactives en utilisant l'IA : Nolej (cf. infra).

V - L'AEFE s'empare de l'IA et accompagne ses agents dans son appropriation

L'intelligence artificielle se place désormais au rang des enjeux prioritaires de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger. Dès septembre 2024, la Ressourcerie numérique a mis une nouvelle application à disposition des formateurs, dénommée Nolej.

Celle-ci permet de transformer tout contenu (éléments multimédias, scénarios pédagogiques) en expériences interactives : questionnaires, jeux, vidéos, chatbot, cours interactifs.

Plus largement, chaque application de la Ressourcerie numérique (Miro, Modulo, Genially) comprend à présent un assistant intelligence artificielle permettant d'aider à la conception et à la réalisation des tâches dans le domaine de la formation comme dans celui du suivi, de démarche projet et d'animation des équipes et événements.

Pour appuyer l'usage de ces nouveaux outils et la révolution apportée dans le cadre de l'enseignement mais aussi des gestes métiers à tous niveaux, l'AEFE développe un parcours de professionnalisation sur l'usage de l'intelligence artificielle dans nos métiers. Ce parcours est également réalisé en partenariat avec Réseau Canopé (cf. développements supra).

- **Le Compte Personnel de Formation**

Depuis le 1^{er} 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^{er} 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 de l'année (avril et octobre 2024), 27 personnels ont été recensés avec des avis majoritairement favorables (85%), ou à défaut ont été réorientés dans le dispositif de formation continue.

Pour les agents du siège, 3 personnels ont bénéficié d'un CPF.

2.5 Rémunération

- **Allocation forfaitaire de télétravail pour les agents du siège (accessoire de rémunération)**

Le montant du forfait télétravail (2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an) reste inchangé.

- **Valeur du point d'indice en 2024**

Depuis le 1er juillet 2023, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,92 €.

2.6 Santé et sécurité au travail

La Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT), émanation du CSA, qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels dans leur travail, de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en ces matières, et de faire des propositions permettant d'améliorer les conditions de travail, s'est réunie à six reprises en 2024, soit quatre réunions ordinaires et deux réunions extraordinaires.

Les trois jours de formation pour les représentants de la FSSSCT à chaque renouvellement de mandat, ont été assurés du 13 au 15 mars 2024.

Deux visites de site ont été réalisées en 2024, une sur le site de Paris l'autre sur Nantes par une délégation de la FSSSCT.

Les Registres Santé Sécurité au travail et de Danger Grave et Imminent ont été examinés au cours de l'année 2024.

Une situation de danger grave et imminent traitée lors d'une FSSSCT exceptionnelle du 3 novembre 2023 a été suivie par la FSSSCT au cours de l'année 2024.

- **Dispositif d'écoute psychologique**

Le dispositif d'écoute et de soutien psychologique de l'AEFE est destiné à tous les personnels exerçant à l'agence, au siège (Paris et Nantes) et dans le réseau (Etablissement en gestion directe ou conventionné), et qui pourraient rencontrer des difficultés personnelles ou professionnelles et éprouveraient le besoin d'en parler avec un ou une psychologue.

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 2024, 61 appels ont été traités sur le dispositif d'écoute dont 51 ont débouché sur un entretien de soutien psychologique, soit 84% des appels.

On note une baisse du nombre d'appels (-18%) par rapport à la période annuelle 2023 (74 appels traités sur le dispositif d'écoute dont 62 ayant débouché sur un entretien de soutien psychologique).

La dynamique d'appels passe de 6 appels/mois à 5 appels/mois. Il y a une irrégularité de l'utilisation de la ligne d'écoute sur l'année. On observe des sollicitations plus élevées à partir de la rentrée 2024 par rapport à 2023 avec un maximum de 12 appels traités en novembre 2024.

Le cadre du nombre d'entretiens par suivi est respecté : environ 1,24 appel/appelant. Les entretiens de soutien psychologique durent 40min en moyenne (un peu plus élevé qu'en 2023).

Les appelants appellent majoritairement sur la tranche de 13h à 19h.

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 permettant une diffusion de l'anxiété, d'obtenir un conseil sur la gestion d'une situation relationnelle difficile par exemple.

Contrairement à 2023, les appels provenant du continent africain ont diminué (28% appelants identifiés en 2024 contre 40% en 2023). La région Maghreb représente 16% de ceux-ci. 25% des appelants sont situés dans la zone européenne (contre 18% en 2023). Ces appels sont liés à des accompagnements suivis, concentrés dans des établissements où des situations déstabilisantes impactent les appelants. Certaines zones situées dans des zone de guerre ou de conflits ont été à l'origine d'appels plus nombreux, notamment au Moyen-Orient. On note par ailleurs un retour des appels provenant des continents américain et asiatique, totalement absents en 2023.

5% des appels viennent de France.

La grande majorité des appelants reste des femmes à 86%, en augmentation de 18% par rapport à 2023.

Les appelants sont plus jeunes qu'en 2023, la majorité sont âgés de 30 à 40 ans.

76% des appelants sont des personnels enseignants ou d'administration. Un quart des appelants ont des fonctions d'encadrement dans le cadre du service d'accompagnement managérial et RH qui leur est dédié. Cette proportion est en forte augmentation par rapport à 2023 (de 7 à 24 %).

Le dispositif est majoritairement utilisé par les appelants pour évoquer une difficulté d'ordre professionnel : 68% des entretiens en 2024 contre 69% en 2023.

14% concernent des problématiques mixtes sphères professionnelles et privées contre 13% en 2023. 12% des problématiques privées en 2024 contre 18% en 2023.

S'agissant des thématiques professionnelles, l'expression du vécu d'une situation de violence interne est en forte augmentation (vécu « d'harcèlement », agression verbale ...) et concernent presque un entretien sur deux à motif professionnel.

Elles font référence à des situations de tension dans un établissement ou bien le vécu d'une situation de travail dégradée. Ces accompagnements ont notamment fait l'objet de suivi sur le dispositif d'écoute.

La thématique professionnelle la plus exprimée dans les entretiens reste le manque de reconnaissance (35% en augmentation).

Il s'exprime souvent par le fait que les appelants évoquent un engagement fort et un investissement important dans leur travail, lesquels ne semblent pas être récompensés.

Ce vécu peut survenir lors de situations de tensions avec la hiérarchie, les parents d'élèves ou tout autre interlocuteur de l'institution avec un sentiment d'injustice dans la perception de la situation.

Les tensions interpersonnelles, notamment avec la hiérarchie (29%) sont en légère augmentation : incompréhension des décisions, différences d'opinion sur le règlement d'un dysfonctionnement institutionnel ou bien mécontentes de personnalité restent des motifs d'appels.

Le dispositif de soutien psychologique permet de répondre partiellement au manque d'un tissu de professionnels de la santé mentale dans certaines localités.

- **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 avait 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 du siège.

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 2024 est la troisième année où le double dispositif est opérationnel en année pleine.

En ce qui concerne les personnels du siège, la cellule « Tolérance zéro » a indiqué n'avoir reçu aucun signalement.

En ce qui concerne les personnels du réseau, la DRH a recueilli 37 signalements (prise de contact par mail ou par téléphone) :

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

1 pour des faits supposés de violences,

2 pour des faits supposés de violences sexistes verbales,

3 pour des faits supposés de discrimination,

25 pour des faits supposés de harcèlement moral.

Sur les 31 signalements recevables, 27 par des femmes et 4 par des hommes.

Les signalements concernaient 7 personnels de droit local et 24 des personnels détachés.

Tous les faits signalés ne sont pas, au final, qualifiables de discrimination ou de harcèlement ou de violence.

2 situations relevant de faits de violences sexistes verbales, 2 situations relevant de harcèlement moral et 1 situation, relevant de discrimination, ont été traitées.

26 autres signalements ne relevaient pas de faits de discrimination, de harcèlement ou de violence. Un accompagnement a néanmoins chaque fois mis en place en tant que de besoin.

- **Formations secourisme**

L'année 2024 a été l'occasion de consolider le dispositif secourisme de l'AEFE :

- Poursuite du développement des formations FPSC et FGQS :

47 personnels sont devenus formateurs Premiers Secours Citoyens (18 formés en 2023) et 54 nouveaux formateurs GQS cette année (contre 63 en 2023). 5 996 certificats PSC1 ont été délivrés (élèves et adultes) soit une augmentation de 27% par rapport à 2023. Les formations GQS (Gestes qui sauvent) continuent à se développer : 6 361 personnes formées en 2024 (soit une augmentation de 11% par rapport à 2023).

- Animation de la première formation de formateurs de formateurs, organisée et animée par l'AEFE : 6 nouveaux formateurs de formateurs ont ainsi pu intégrer le dispositif.

Au 31/12/2024, 123 établissements détenaient un CCE (Certificat de conditions d'exercice), document indispensable afin de pouvoir organiser des formations de secourisme PSC1 et GQS (104 établissements détenaient un CCE en 2023). Ce chiffre ne cesse d'augmenter au gré des formations de formateurs.

Il est à noter qu'en fin d'année 2024, le premier dossier de demande de CCE par un établissement de la zone Amérique du Nord a été déposé et validé.

- **Formations sécurité et PPMS**

Le partenariat avec le MEAE pour les formations sécurité s'est développé : 2 sessions de formation en gestion du risque en situation dégradée se sont déroulées en 2024, auxquelles 20 agents du réseau AEFÉ issus de zones instables ou criminogènes ont participé.

La plateforme de rédaction des PPMS, visant 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, a poursuivi son déploiement en 2024 par la mise en place de toutes ses fonctionnalités.

La remontée des dossiers depuis la plateforme pour cette première année d'utilisation s'élève à 76%.

2.7 Conditions et qualité de vie au travail

Suite à la présentation du plan de prévention des RPS pour le siège lors de la formation spécialisée en santé et conditions de travail le 30 avril 2024, une partie des actions a pu être mise en œuvre. Le travail continuera tout au long de l'année 2025.

2.8 Action sociale et protection sociale

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

Le remboursement partiel de 15€ par mois aux agents du siège comme des agents détachés dans le réseau qui adhèrent à une protection sociale complémentaire, en place depuis le 1^{er} janvier 2022, est maintenu jusqu'à la mise en œuvre du nouveau dispositif d'adhésion obligatoire agents à des contrats collectifs de couverture complémentaire santé, dont la mise en œuvre devrait intervenir au 1^{er} janvier 2026.

L'année 2024 a ainsi été marquée par les travaux liés à la mise en œuvre des accords interministériels de 2022 et 2023 ainsi que de leurs décrets d'application relatifs à la protection sociale complémentaire (PSC) en matière de couverture des frais de santé et de prévoyance dans la fonction publique de l'État.

Un accord-cadre relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, et en matière de prévoyance a été négocié et signé par le MEAE et l'AEFE ainsi que par les organisations syndicales représentatives en CSAM/MEAE (à l'exception d'une organisation syndicale) et CSA/AEFE du 29 août 2024.

Il décline avec son avenant du 6 décembre 2024 les dispositions du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 en matière de santé et précise les modalités d'adhésion des agents aux contrats collectifs d'assurance qui seront souscrits par les employeurs auprès d'un organisme assureur habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application définies dans ledit contrat d'assurance.

Ces garanties complémentaires permettront aux agents du MEAE et de l'AEFE de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de sécurité sociale pour les bénéficiaires du panier de soins France résidant en France.

Les agents résidant à l'étranger et leurs ayants droit bénéficieront d'un panier de soins spécifique intégrant une prestation de rapatriement sanitaire.

L'accord prévoit aussi la déclinaison des dispositions de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 sur le volet prévoyance et celles du décret n° 2024-678 du 4 juillet 2024, complétées par les dispositions issues des négociations ministérielles.

L'adhésion au régime mis en place en matière de prévoyance sera facultative.

La commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) commune au MEAE et à l'AEFE a été constituée en septembre 2024. Dans le respect des règles déontologiques et de prévention des conflits d'intérêts, la CPPS est composée paritairement de représentants des employeurs MEAE/AEFE et de représentants des organisations syndicales représentatives des personnels élus au CSA Ministériel du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, ainsi que de l'AEFE.

Cette commission a pour mission de suivre l'application de cet accord par l'employeur et celle du contrat collectif sur le périmètre concerné.

Elle a été réunie deux fois en 2024 notamment dans le cadre de la définition des critères de sélection des candidats et des offres, leur hiérarchisation ou leur pondération.

L'appel d'offre a été lancé fin 2024.

2.9 Dialogue social

Le Comité Social d'Administration (CSA), qui est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail, s'est réuni à trois reprises en 2024.

Trois consultations par voie électronique ont été conduites au cours de l'année 2024 pour recueillir l'avis du CSA sur de questions urgentes entre deux réunions de CSA.

- **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^{er} degré et personnels assimilés ;
CCPC 2 : personnels enseignants du 2nd 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 2023-2024, ces commissions se sont réunies 30 fois, dont 60% de réunions en consultation écrite.

- **Groupes de travail**

Les directions de l'Agence ont mené sur l'année 2024 une quinzaine 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 2024 a principalement été marquée par la réalisation du nouveau plan d'action égalité 2024-2026 de l'AEFE. Ses travaux d'élaboration avaient débuté en novembre 2023, conformément aux obligations prévues par l'article L132-1 du code général de la fonction publique.

Un audit de mi-parcours a également été mené par l'AFNOR en mai 2024, auprès des sites de Paris et de Nantes et de 8 EGD. Celui-ci a conclu au maintien du Label égalité professionnelle.

Les actions de formation et de sensibilisation des personnels sur les enjeux relatifs à l'égalité, à la lutte contre les VSST et le sexisme ordinaire ont été renforcées dès 2024, avec le lancement pour la première année des formations de zone destinées à l'ensemble des personnels du réseau, et la reprise des formations des personnels du siège, en mettant l'accent en 2024 sur les publics prioritairement ciblés dans le plan d'action.

Enfin, conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, l'Agence a publié pour la deuxième fois fin septembre 2024 les résultats obtenus à l'index égalité professionnelle femmes-hommes (calculé sur l'année de référence 2023). L'AEFE a obtenu un score global de 94/100, largement supérieur au score minimal de 75 points attendu, et à celui de 86/100 obtenu par l'Agence l'année précédente.

Elaboration du plan d'action égalité professionnelle 2024/2026 :

Le plan d'action égalité professionnelle 2024/2026 est le deuxième plan d'action de l'AEFE en la matière, le premier ayant été adopté pour la période 2021/2023.

Il est issu des travaux menés dans le cadre du groupe de travail (GT) égalité professionnelle. Piloté par la référente égalité, ce GT est composé des relais-égalité du siège et du réseau et des représentantes et représentants du personnel.

Il s'est réuni à six reprises, entre novembre 2023 et mars 2024, afin de travailler exclusivement sur le contenu du plan d'action. Dans le cadre de son élaboration, les mesures et actions contenues par le plan d'action 2024/2026 ont aussi été soumises aux différents services de l'AEFE, et approuvées par sa Directrice Générale.

Il a été présenté aux organisations syndicales pour avis dans le cadre du CSA du 27 mars 2024, puis transmis au ministère de tutelle, le MEAE, par la Directrice générale de l'Agence, début avril 2024. Ce plan a été diffusé à l'ensemble des directions et services de l'Agence, et mis en ligne sur Orion. Il a aussi été transmis par les relais-égalité du réseau aux établissements de leurs zones, et est également disponible en version papier dans chacune des égalithèques du siège, à Paris et Nantes.

Un bilan des actions en matière d'égalité professionnelle menées au titre de l'année 2024 a été présenté en instance de l'Agence par la référente égalité, lors du CSA de décembre 2024.

Retour global sur la mise en œuvre 2024 :

Le premier plan d'action de l'AEFE comprenait 6 axes, 37 mesures et 168 actions.

Le plan d'action 2024/2026 comprend 6 axes, 38 mesures et 183 actions.

Le plan d'action 2024/2026 étend au réseau de nombreuses mesures et actions prévues initialement à destination du siège dans le plan d'action 2021/2023, comme les actions de formation et de sensibilisation.

Les principales avancées concernent les axes 4, 5 et 6 (sensibilisation des personnels, communication, promotion d'une culture de l'égalité, et gouvernance). Elles sont renforcées par les exigences du Label égalité professionnelle délivré par l'AFNOR. Il s'agit de progrès notables, ces avancées visant à faire évoluer les pratiques sur le long terme, et un effort ayant été porté sur ces axes depuis le premier plan d'action.

La mise en œuvre des axes 1, 2 et 3 du précédent plan d'action ayant été plus partielle (égalité salariale, progression des carrières et équilibre des temps de vie), le plan 2024/2026 a pris en compte les différents facteurs d'inégalités identifiés sur la période précédente afin d'en proposer des modalités de résorption.

Il est à noter une progression sur les différents indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et à la répartition femmes/hommes. Enfin, ce deuxième plan d'action a souhaité renforcer l'effectivité des mesures prises précédemment, en particulier en matière d'équilibre des temps de vie. Ce premier bilan 2024 du deuxième plan d'action égalité professionnelle de l'AEFE, après seulement 9 mois d'existence, est donc déjà très encourageant.

Sa mise en œuvre continuera à faire l'objet d'un suivi par le SRE égalité, en lien avec les services, et dans le cadre des réunions du GT égalité professionnelle.

TITRE 3 DONNEES CHIFFREES 2024

3.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences

3.1.1 Personnels du siège

Les personnels du siège représentent 237 agents au 31/12/2024, en hausse de +13 agents par rapport à l'an dernier : 77% des effectifs sont des fonctionnaires et 23% des contractuels (8% de CDI et 16% de CDD). 42% des effectifs sont détachés du MENJ, 9% sont issus du MEAE, 7% du MINEFI, 13% d'autres ministères, 5% de la Fonction Publique Territoriale et 1% de la Fonction Publique Hospitalière.

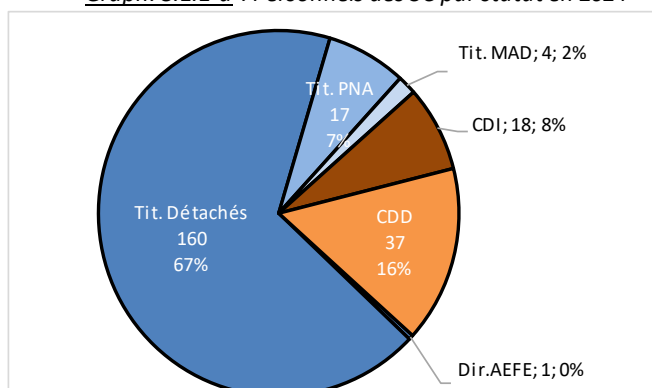
Tableau 3.1.1-a : Evolution des personnels des services centraux par statut

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

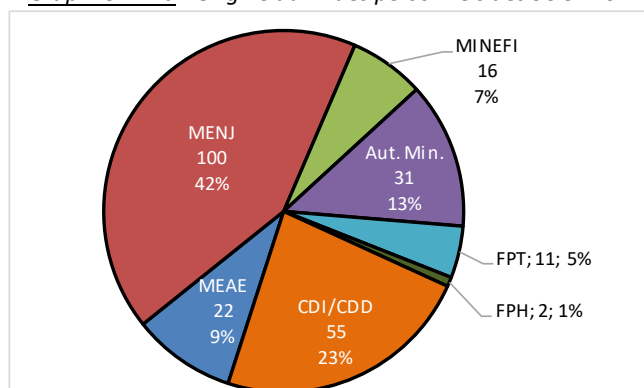
Source : AEFE - SC - BRH - Wimpac (au 31/12 de chaque année)

STATUT	2021	2022	2023	Année 2024									
	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 AEFE	1	1	1		1	1	0,4%		1	1			
Titulaires détachés sur contrat	139	142	154	58	102	160	68%	46	66	112	12	36	48
Titulaires MEAE en position normale d'activité (PNA)	18	18	17	2	15	17	7%	1	1	2	1	14	15
Titulaires MEAE mis à disposition (MAD)	3	4	3	1	3	4	2%	1	3	4			
Sous-total agents titulaires de la fonction publique	161	165	175	61	121	182	77%	48	71	119	13	50	63
Contractuels en CDI	11	13	10	5	13	18	8%	4	10	14	1	3	4
Contractuels en CDD	28	29	39	13	24	37	16%	9	18	27	4	6	10
Sous-total agents contractuels	39	42	49	18	37	55	23%	13	28	41	5	9	14
TOTAL AGENTS	200	207	224	79	158	237	100%	61	99	160	18	59	77
Taux de Féminisation	61%	62%	63%		67%				62%			77%	

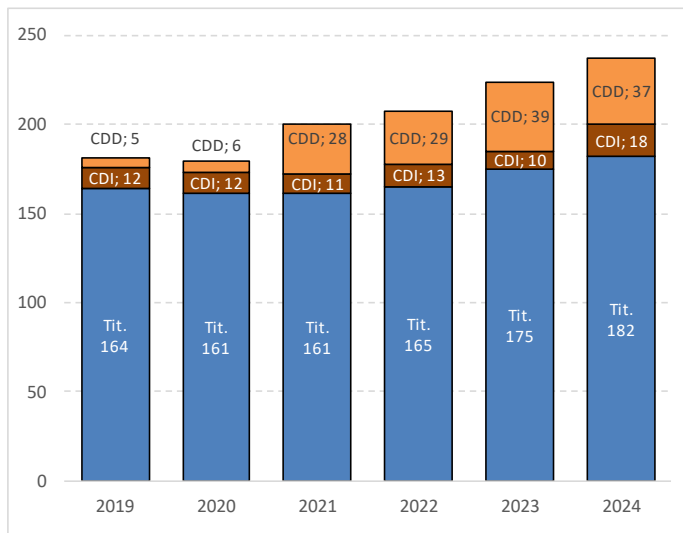
Graph. 3.1.1-a : Personnels des SC par statut en 2024



Graph. 3.1.1-b : Origine adm. des personnels des SC en 2024

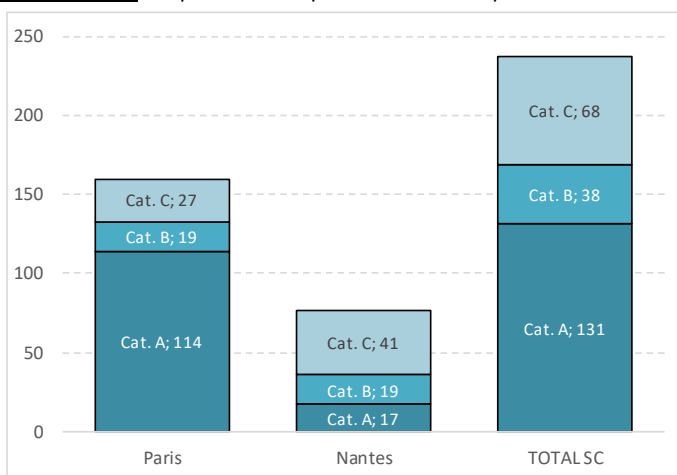


Graph. 3.1.1-c : Evolution des personnels des SC par statut en 2024



Le recours accru aux contractuels en CDD à partir de 2021 s'explique par la résorption de vacances de postes ainsi que par le renforcement de certaines missions. En 2024, la proportion de contractuels sur l'ensemble des personnels du siège est de 23% (22% en 2023).

Graph. 3.1.1-d : Répartition des personnels des SC par cat. et site en 2024

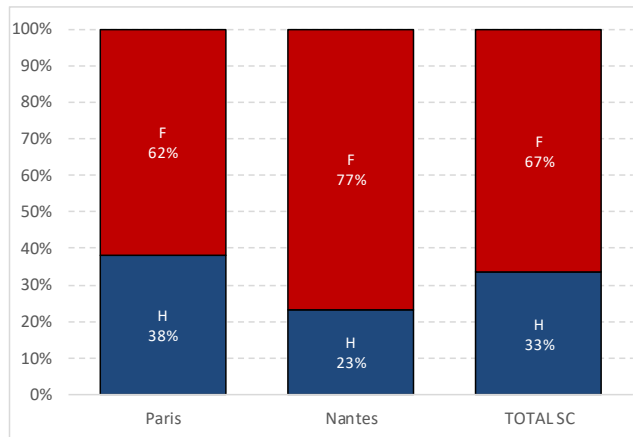


Sur les 237 agents du siège, 160 sont affectés sur Paris et 77 sur le site de Nantes (respectivement 68% et 32%).

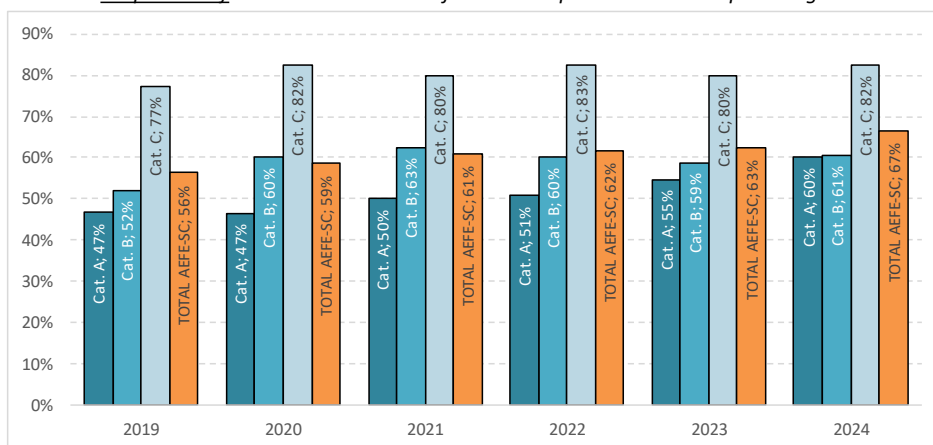
Le siège de l'AEFE assure le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie de l'AEFE : 55% des agents du siège sont des agents de Catégorie A (71% sur le site parisien). L'AEFE assure également des missions de gestion administrative et financière : 53% des agents sur le site nantais sont de Catégorie C (la DRH du réseau est basée à Nantes).

En 2024 les femmes représentent 67% des effectifs du siège. Ce chiffre est en augmentation constante ces dernières années, et représente 4 points de plus qu'en 2023. La proportion de femmes en Catégorie A est de 60% et augmente sensiblement par rapport à 2023 (55%) tandis que la proportion des femmes en Catégorie B et C reste conséquente et augmente ces dernières années (resp. 52% et 77% en 2019 pour atteindre 61% et 82% en 2024).

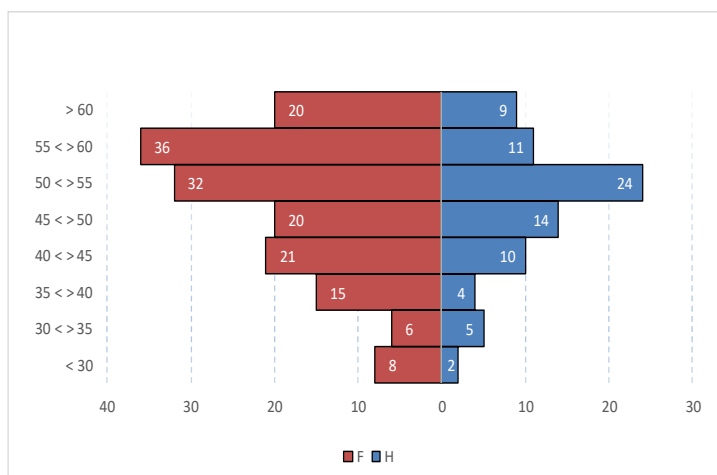
Graph. 3.1.1-e : Répartition des personnels des SC par sexe et site en 2024



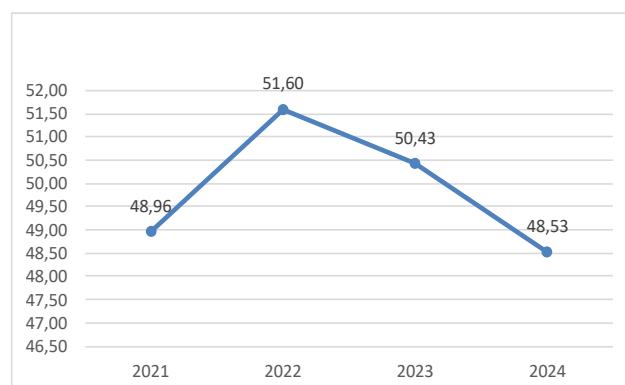
Graph. 3.1.1-f : Evolution du taux de femmes des personnels des SC par catégorie



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 du siège est de 48.5 ans en 2024.

Les postes sont répartis au sein de 12 groupes fonctionnels, qui fixent des fourchettes de rémunération pour les agents.

En 2024, 23% des agents sont positionnés dans le groupe « encadrement intermédiaire ou responsabilité spécifique » (groupe 7) et 21% dans celui de « gestionnaires et assimilés » (groupe 10).

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

Source : AEFÉ - SC - BRH

GROUPE FONCTIONNEL		Déc.2024			
		F	H	Taux F	TOTAL
Groupe 1	DIRECTION ADJOINTE	2	1	67%	3
Groupe 2	POSTE A HAUTE RESPONSABILITÉ	4	4	50%	8
Groupe 3	CHEF DE SERVICE	8	9	47%	17
Groupe 4	ADJOINTS AUX CHEFS DE SERVICE	10	5	67%	15
Groupe 5	IA-IPR/IEN	8	5	62%	13
Groupe 6	RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE AUDIT ET MISSION	7	7	50%	14
Groupe 7	ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE OU RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE	36	17	68%	53
Groupe 8	EXPERT DOMAINE/TECHNIQUE SANS ENCADREMENT	14	8	64%	22
Groupe 9 et 9 Bi	EXPERTS TECHNICIENS INFORMATIQUE ENCADREMENT	5	9	36%	14
Groupe 10	GESTIONNAIRES ET ASSIMILÉS	43	6	88%	49
Groupe 11	SECRÉTARIAT ASSIMILÉS ET AGENTS	12	3	80%	15
Groupe 12	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - Délégués syndicaux	2	3	40%	5
Total général		151	77	66%	228

hors emploi fonctionnel de la DG, contrats de renfort temporaires et MAD

3.1.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

Les personnels détachés pour exercer à l'étranger représentent 5 566 agents au 31/12/2024, en hausse de +0,3% par rapport à l'an dernier (+18 agents) : 498 expatriés et 402 détachés D1/D2, soit 900 personnels d'encadrement et de formations (à comparer aux 664 expatriés en 2023, soit -166 agents, et aux 221 détachés D1/D2 en 2023, soit +181 agents) et 2 388 résidents et 2 278 détachés D3, soit 4 666 personnels enseignants (à comparer aux 2 652 résidents en 2023, soit -264 agents, et aux 2 011 détachés D3 en 2023, soit +267 agents). Ces variations sont à mettre en rapport avec la mise en place du nouveau statut des personnels détachés de l'AEFE.

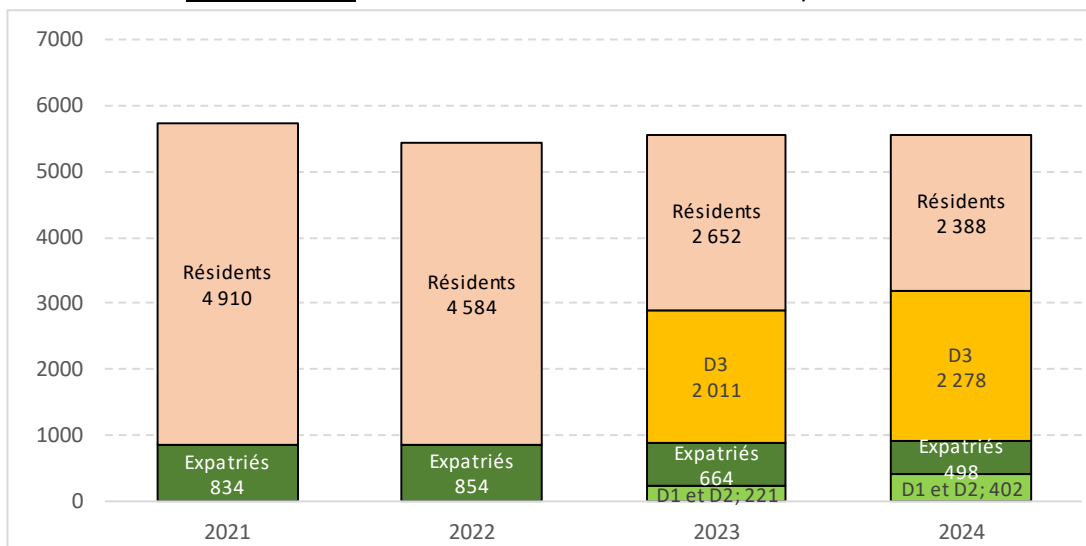
83% des agents appartiennent à la Catégorie A (enseignants essentiellement) et 17% à la Catégorie A+ (personnels de direction et enseignants agrégés notamment), répartition équivalente par rapport à 2023.

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

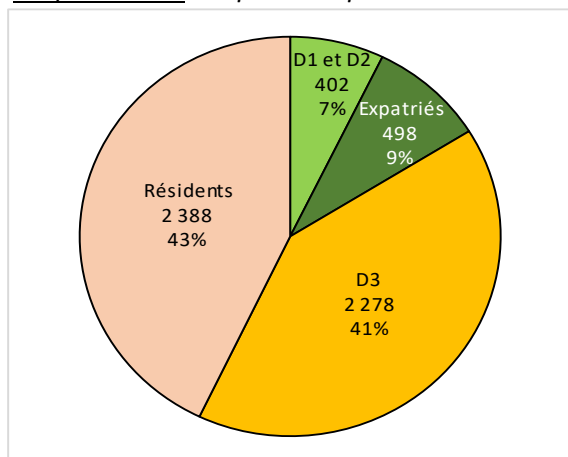
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2021			2022			2023			2024		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Détachés 1 et 2							104	117	221	196	206	402
Cat. A+							42	36	78	80	73	153
Cat. A							62	81	143	116	133	249
Expatriés	503	331	834	488	366	854	375	289	664	272	226	498
Cat. A+	229	135	364	222	144	366	171	115	286	122	88	210
Cat. A	274	196	470	266	222	488	204	174	378	150	138	288
Détachés 3							843	1 168	2 011	972	1 306	2 278
Cat. A+							115	99	214	139	109	248
Cat. A							728	1 069	1 797	833	1 197	2 030
Résidents	2 100	2 810	4 910	1 943	2 641	4 584	1 141	1 511	2 652	1 020	1 368	2 388
Cat. A+	316	267	583	288	267	555	188	167	355	175	152	327
Cat. A	1 783	2 532	4 315	1 654	2 367	4 021	952	1 340	2 292	844	1 214	2 058
Cat. B	1	5	6	1	2	3	1	2	3	1	1	2
Cat. C		6	6		5	5		2	2		1	1
TOTAL	2 603	3 141	5 744	2 431	3 007	5 438	2 463	3 085	5 548	2 460	3 106	5 566
% F			55%			55%			56%			56%

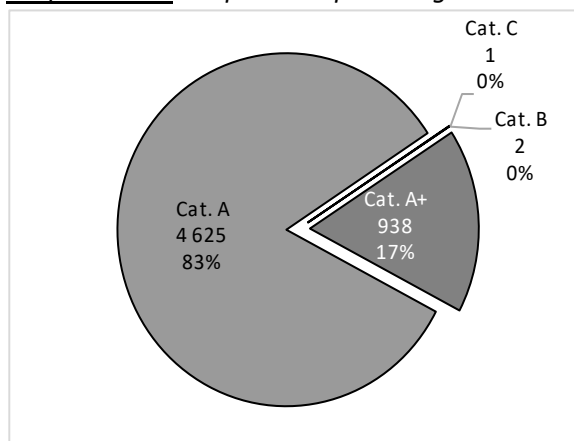
Graph. 3.1.2-a : Personnels détachés dans le réseau par statut



Graph. 3.1.2-b : Répartition par statut en 2024




Graph. 3.1.2-c : Répartition par catégorie en 2024



➤ Répartition par corps

Tableau 3.1.2-b : Personnels détachés dans le réseau par corps en 2024

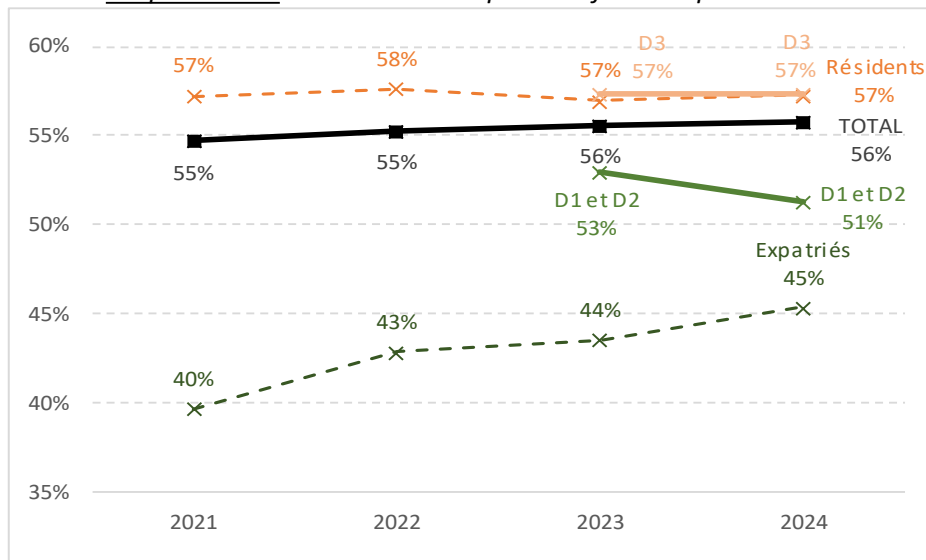
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

Personnels en 2024			Statut 											
Cat. / Corps	D1 / D2		Total D1 / D2	D3		Total D3	E		Total E	R		Total R	Total général	
	H	F		H	F		H	F		H	F			
A+	80	73	153	139	109	248	122	88	210	175	152	327	938	
Inspecteur EN	1	5	6				4	7	11				17	
Inspecteur IA-IPR								1	1				1	
Personnel de Direction EN	70	54	124				89	55	144		1	1	269	
Professeur Agrégé	9	14	23	138	109	247	29	25	54	175	151	326	650	
Professeur de Chaire Supérieure				1		1							1	
A	116	133	249	833	1 197	2 030	150	138	288	844	1 214	2 058	4 625	
Attaché d'Administration	25	25	50		1	1	35	10	45				96	
Attaché Territorial	1		1										1	
Chargé d'enseignement EPS											1	1	1	
Conseiller Principal d'Education	1	1	2	19	27	46		1	1	11	17	28	77	
Inspecteur FP	1		1										1	
Instituteur											4	4	4	
Prof. d'Ens. Général Collège				1		1							1	
Professeur Certifié	23	9	32	522	529	1 051	43	43	86	556	532	1 088	2 257	
Professeur de Lycée Professionnel		1	1	25	28	53				19	15	34	88	
Professeur d'EPS	2		2	47	14	61	2		2	43	21	64	129	
Professeur des Ecoles	60	96	156	217	596	813	70	84	154	215	624	839	1 962	
Psychologue EN				2	2	4							4	
Ingénieur CD	1		1										1	
Directeur de greffe judiciaires		1	1										1	
Ingénieur	2		2										2	
B										1	1	2	2	
Adjoint Cadre Hospitalier										1		1	1	
Secrétaire Adm. EN											1	1	1	
C											1	1	1	
Adjoint Administratif											1	1	1	
Total général	196	206	402	972	1 306	2 278	272	226	498	1 020	1 368	2 388	5 566	

➤ Répartition par genre

Les femmes représentent 56% des effectifs totaux, chiffre identique à 2023.
57% pour les résidents et 57% pour les détachés D3 exerçant essentiellement des missions d'enseignement, et 45% pour les expatriés et 51% pour les détachés D1/D2 exerçant notamment des emplois de direction 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 2024

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


Personnels en 2024			Statut 											
Fonction	D1 / D2		Total D1 / D2	D3		Total D3	E		Total E	R		Total R	Total général	
	 H	F		H	F		H	F		H	F			
ADJDAFACS		2	2										2	
Administratif						1	1					1	2	
Agent Comptable Secondaire		3	3					5	2	7			10	
Coordonnateur région		1	1	2				1		1			3	
Coordonnateur Pays									1	1			1	
CPAIEN		6	8	14				12	8	20			34	
CPE					19	27	46				10	17	27	
DAFACS		4	4	8				4	1	5			13	
Directeur 1er degré		47	63	110				42	50	92			202	
Directeur adm. et fin								1		1			1	
Directeur adm. et fin.		11	18	29				17	4	21			50	
Documentaliste						13	13				4	15	19	
EMFE		7	25	32				13	23	36			68	
Enseignant 1er degré					217	596	813				214	628	842	
Enseignant 2nd degré					731	667	1 398				788	702	1 490	
Enseignant CPGE					3		3				1	3	4	
Faisant Fonc. Chef Etab.								3	3	6			6	
Faisant Fonc. Chef Etab. Adj		1	1	2					1	1	1		4	
GES											1	2	3	
Inspecteur EN		1	5	6				4	7	11			17	
Maître Spécialisé											1		1	
Principal		4	8	12				10	5	15			27	
Principal-Adjoint		1		1					1	1			2	
PROV ETABL. 1ERE CATEGORIE								1	1	2			2	
Proviseur		44	25	69				51	25	76			145	
Proviseur-Adjoint		20	21	41				27	23	50			91	
Secrétaire Général		6	3	9				7	3	10			19	
EF2D Zone		34	23	57				70	64	134			191	
EF2D Pays								3	4	7			7	
DAF ACS IRF		3	1	4				1		1			5	
Coordonnateur immobilier reg.		1		1									1	
Psychologue EN					2	2	4						4	
Total général	196	206	402	972	1 306	2 278	272	226	498	1 020	1 368	2 388	5 566	

➤ Répartition géographique

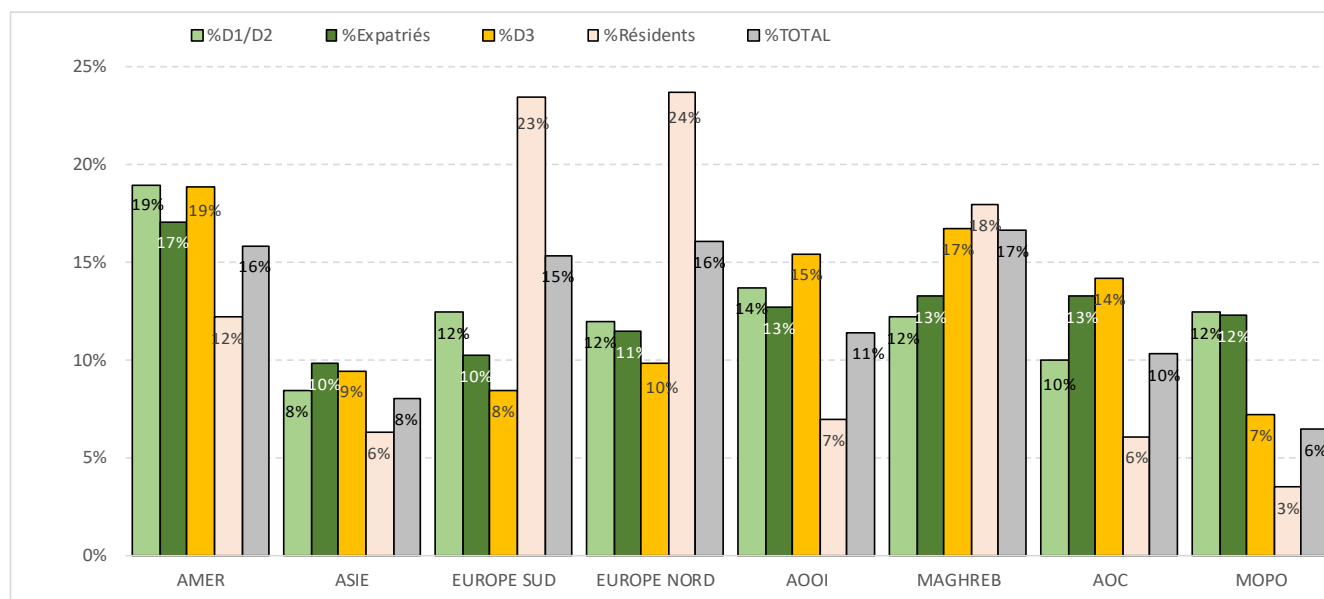
Près d'un tiers des personnels détachés (31%) est affecté dans les deux secteurs Europe (Nord et Sud), 22% en Afrique et Océan Indien (Afrique Occidentale et Centrale, Afrique Orientale et Océan Indien), 17% au Maghreb, 16% en Amérique, 8% en Asie et 6% au Moyen Orient-Proche Orient, soit une répartition comparable à 2023 après reconstitution de l'historique sur la base des nouveaux secteurs 2024.

Tableau 3.1.2-d : Personnels détachés dans le réseau par secteur en 2024

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

Personnels en 2024 Statut 														
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		
AMER	31	45	76	191	239	430	44	41	85	166	125	291	882	
ASIE	16	18	34	102	113	215	31	18	49	84	66	150	448	
EUROPE SUD	28	22	50	80	112	192	28	23	51	215	344	559	852	
EUROPE NORD	17	31	48	76	147	223	33	24	57	216	350	566	894	
AOOI	25	30	55	158	193	351	33	30	63	76	90	166	635	
MAGHREB	27	22	49	169	212	381	33	33	66	179	249	428	924	
AOC	20	20	40	138	184	322	38	28	66	44	101	145	573	
MOPO	32	18	50	58	106	164	32	29	61	40	43	83	358	
Total général	196	206	402	972	1 306	2 278	272	226	498	1 020	1 368	2 388	5 566	

Graph. 3.1.2-e : Répartition des personnels par secteur en 2024

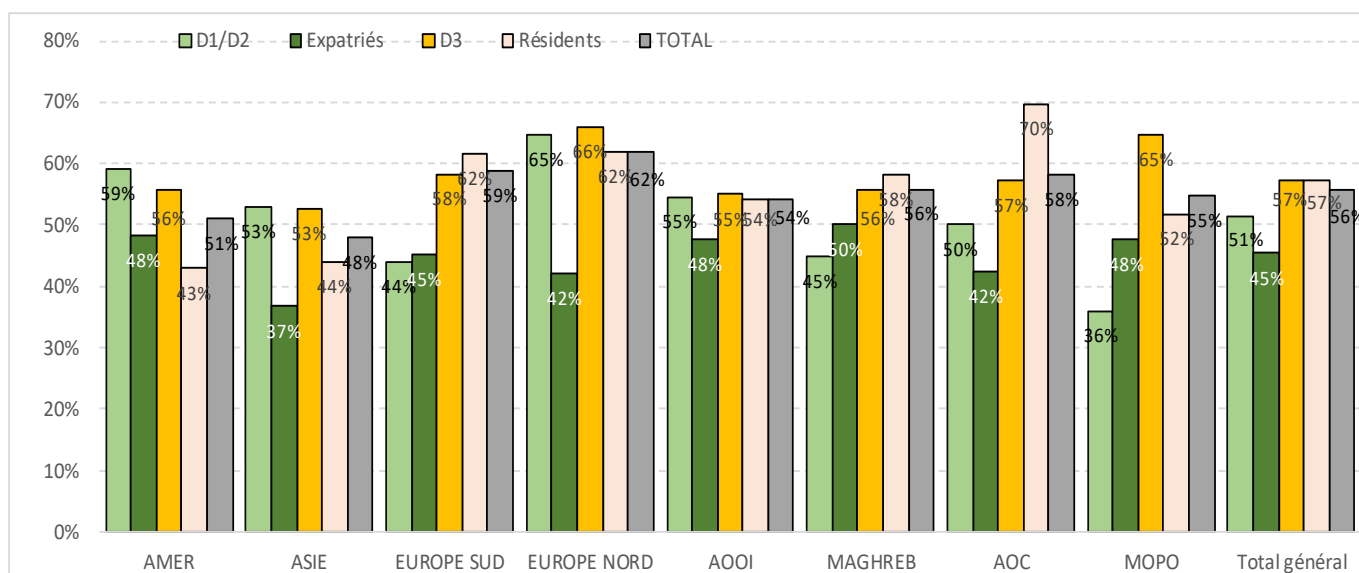


Parmi les 56% de femmes détachées dans le réseau, on note une proportion plus importante en Europe (62% en Europe du Nord et 59% en Europe du Sud) alors que la plus faible se retrouve en Asie (48%) et en Amérique (51%). Les autres secteurs oscillent avec un taux de personnels féminins compris entre 54% (Afrique Orientale et Océan Indien) et 58% (Afrique Occidentale et Centrale).

Pour les D1/D2, la part des personnels féminins est de 51%, avec des écarts allant de 36% pour le Moyen Orient–Proche Orient à 65% pour l'Europe du Nord, tandis que celle des expatriés se situe à 45% avec une répartition plus homogène et donc des écarts plus réduits.

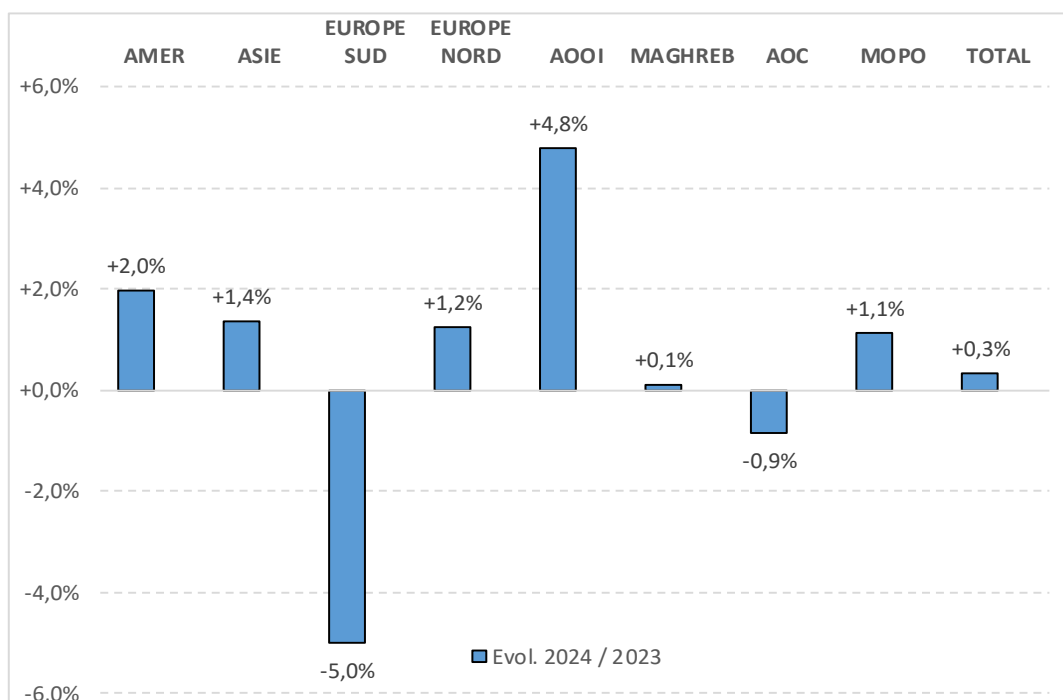
Pour les D3, avec un taux de personnels féminins global de 57%, on retrouve une certaine homogénéité avec cinq secteurs sur huit se situant dans une tranche entre 55% et 58%, le taux de féminisation de l'Europe du Nord étant le plus marqué (66%). A l'inverse pour les résidents, le différentiel entre les secteurs est plus prononcé, allant de 43% pour l'Amérique et l'Asie à 70% pour l'Afrique Occidentale et Centrale.

Graph. 3.1.2-f : Taux de femmes par secteur et statut en 2024



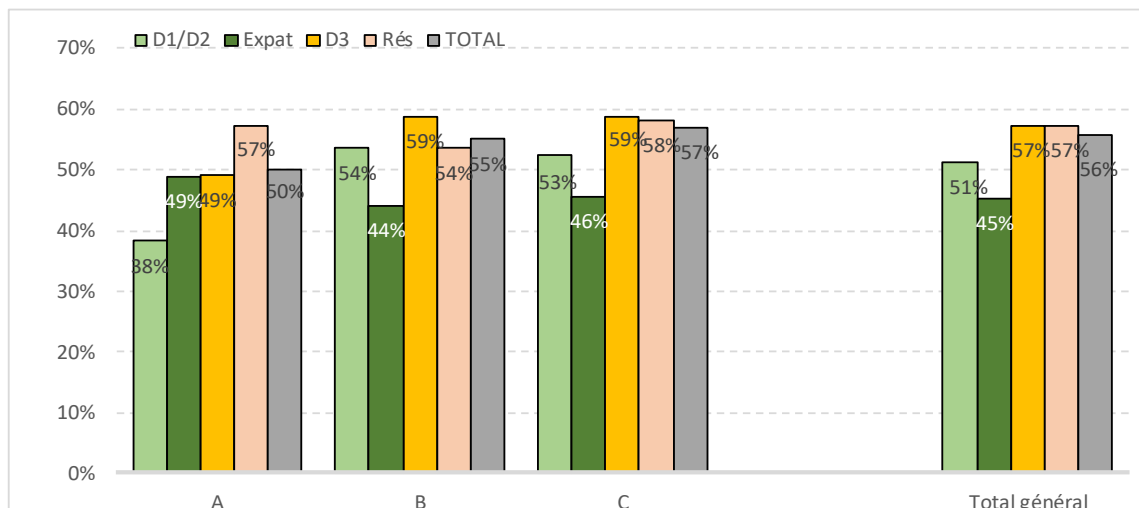
L'ensemble des effectifs de détachés est quasiment stable (+0,3% en 2024 par rapport à 2023), la plus forte progression concernant l'Afrique Orientale et Océan Indien (+4,8%), à l'inverse de la baisse de l'Europe du Sud (-5%).

Graph. 3.1.2-q : 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 2024



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

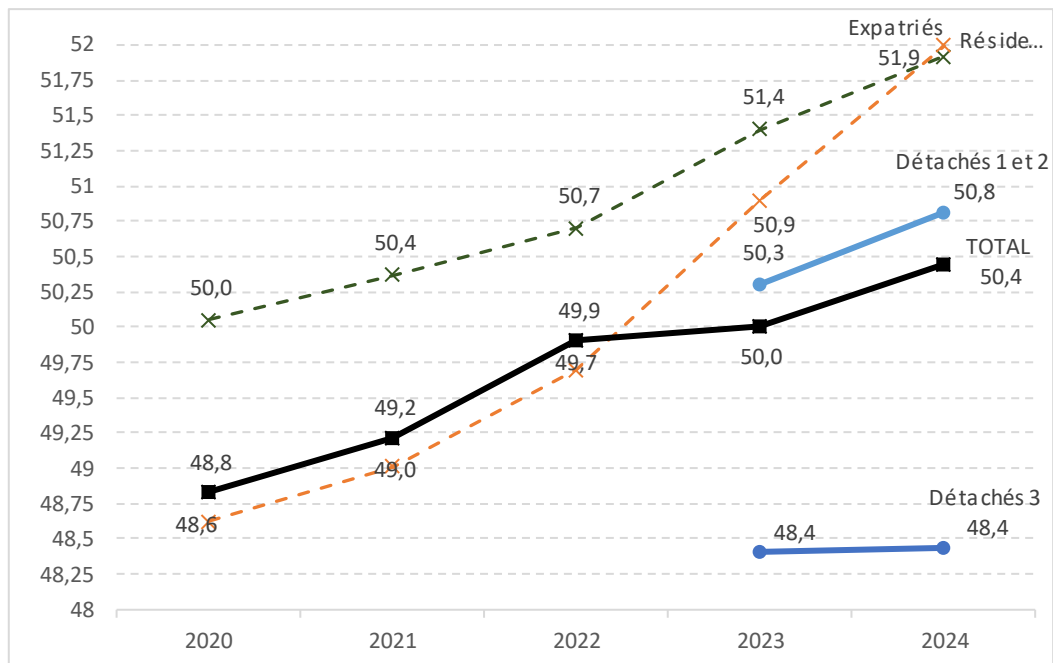
Zone B : regroupe les pays dans lesquels les conditions de vie sont réputées difficiles, en raison notamment du climat ou des contraintes quotidiennes.

Zone C : regroupe les autres pays.

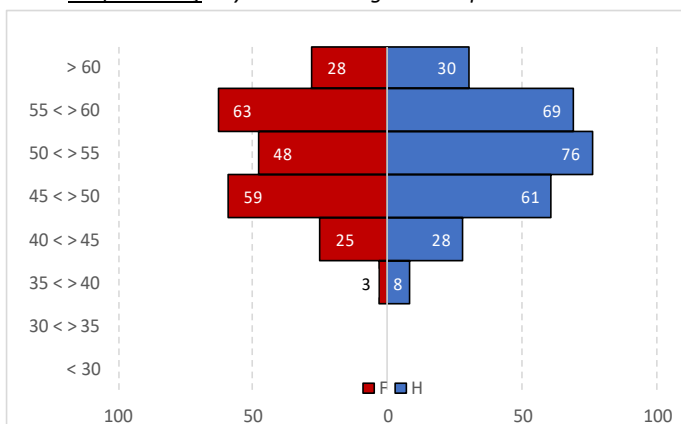
➤ Répartition par tranche d'âge

L'âge moyen de l'ensemble des personnels détachés s'établit à 50,4 ans en 2024 contre 50 en 2023, en hausse régulière depuis 2020 : 50.8 ans pour les D1/D2, 51.9 ans pour les expatriés, 48.4 ans pour les D3 et 52 ans pour les résidents.

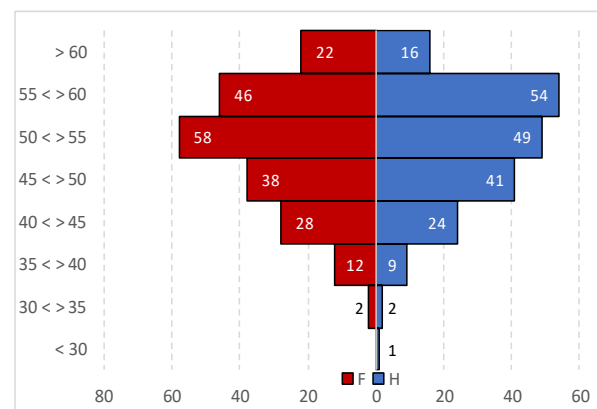
Graph. 3.1.2-i : Moyenne d'âge des personnels détachés dans le réseau par statut



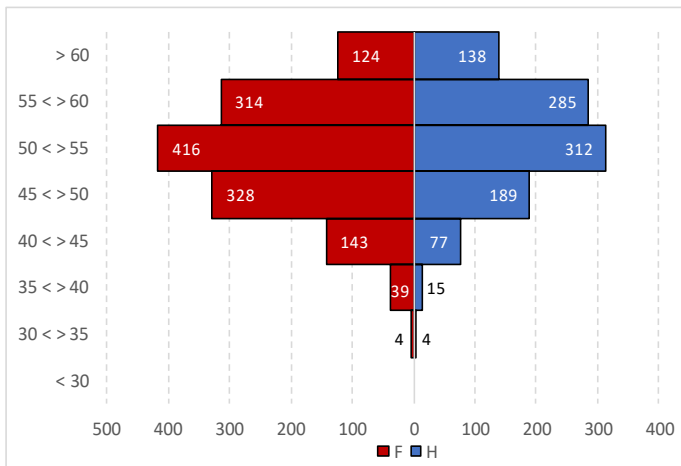
Graph. 3.1.2-j : Pyramide des âges des Expatriés en 2024



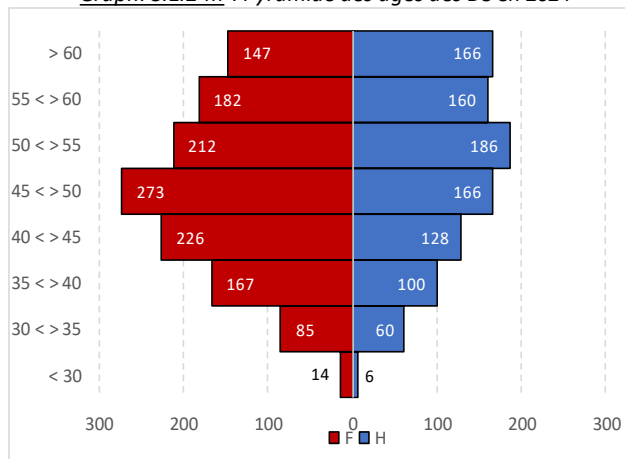
Graph. 3.1.2-k : Pyramide des âges des D1/D2 en 2024



Graph. 3.1.2-l : Pyramide des âges des Résidents en 2024



Graph. 3.1.2-m : Pyramide des âges des D3 en 2024



➤ Répartition par ancienneté de poste

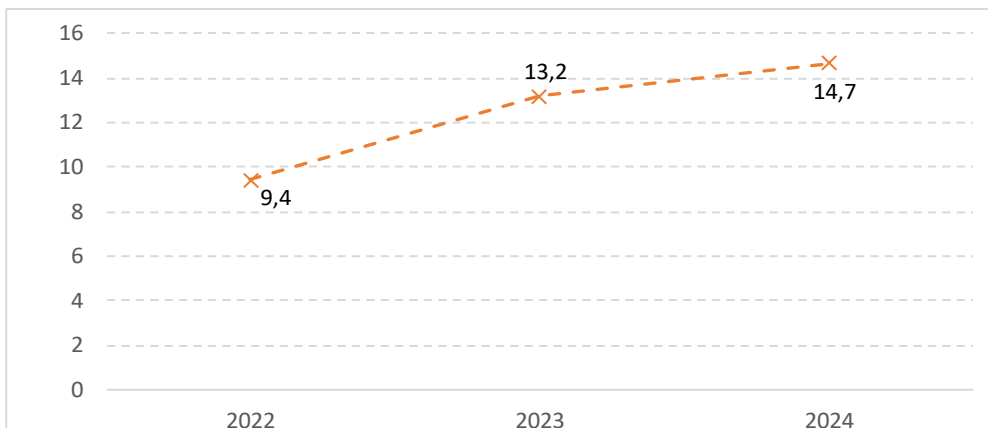
Les personnels détachés en qualité d'expatrié & D1/D2 sont affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans éventuellement renouvelable dans la limite de deux périodes de 12 mois. L'ancienneté moyenne de ces personnels sur leur poste au 31/12/2024 s'établit à 2,1 ans. Il n'y a par conséquent pas de différence 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.

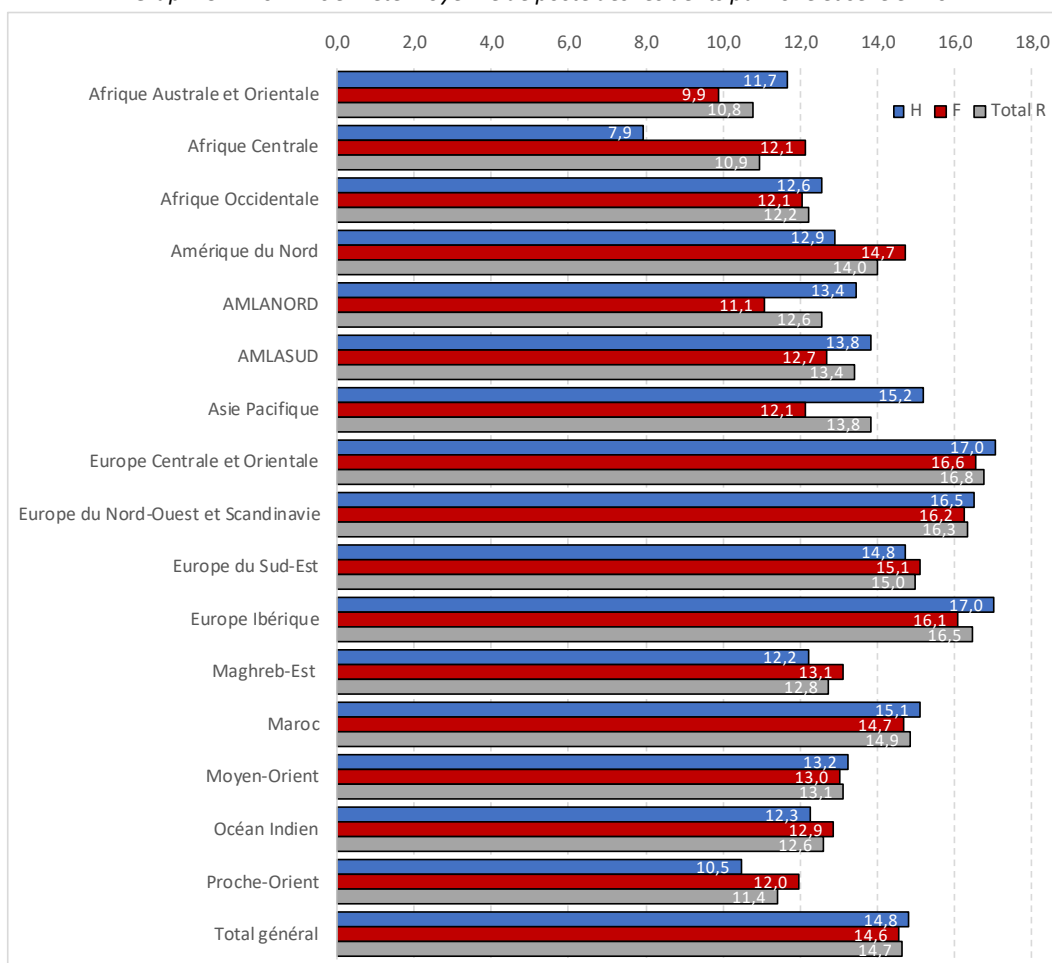
L'ancienneté moyenne de poste des personnels résidents est en constante augmentation ces dernières années, atteignant 14.7 ans en 2024 contre 13.2 ans en 2023.

Tout comme l'année précédente 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 (14.8 ans pour les hommes et 14.6 ans pour les femmes).

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 2024



3.1.3 Personnels de droit local

Les personnels de droit local affectés dans les Etablissements en Gestion Directe (EGD) représentent 6 570 agents au 31/12/2024, soit quasiment le même chiffre que l'an dernier (6 566). Parmi ces 6 570 PDL, 432 sont titulaires de la fonction publique (précisément 6,6% du total).

Les femmes représentent 69% des effectifs, soit un point de plus par rapport à 2023.

34% des PDL exercent des fonctions d'enseignant du 2nd degré (yc doc.), 26% exercent des fonctions administratives, de vie scolaire ou de santé, 20% des fonctions d'ouvrier, de service et d'aide maternelles et 20% sont des enseignants du 1^{er} degré. Cette répartition est relativement identique à celle de l'année précédente.

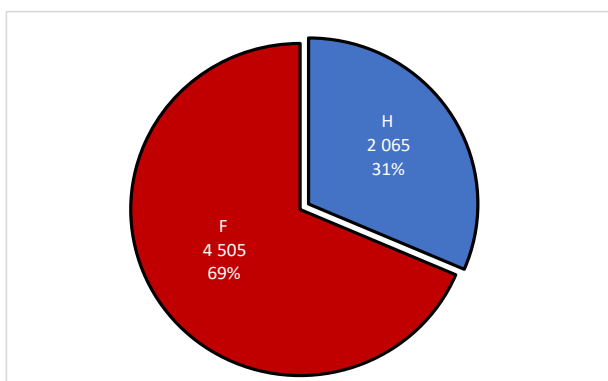
Un tiers des PDL exercent dans le secteur Maghreb (33%), 24% en Europe du Nord et 21% en Europe du Sud. Ces trois secteurs représentent plus des trois quarts des effectifs de PDL, les cinq autres secteurs se situant entre 3% et 6%.

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

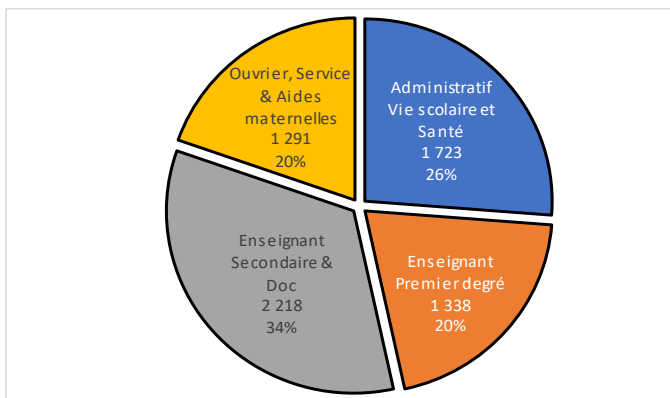
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2022				2023				2024			
	H	F	TOTAL	dt Tit.	H	F	TOTAL	dt Tit.	H	F	TOTAL	dt Tit.
Administratif Vie scolaire et Santé	443	1 196	1 639	25	464	1 245	1 709	22	490	1 233	1 723	24
Enseignant Premier degré	181	1 119	1 300	189	183	1 179	1 362	183	182	1 156	1 338	159
Enseignant Secondaire & Doc	837	1 272	2 109	282	865	1 290	2 155	265	861	1 357	2 218	248
Ouvrier, Service & Aides maternelles	568	757	1 325	1	557	783	1 340	1	532	759	1 291	1
TOTAL PDL en EGD	2 029	4 344	6 373	497	2 069	4 497	6 566	471	2 065	4 505	6 570	432
% F			68%				68%			69%		

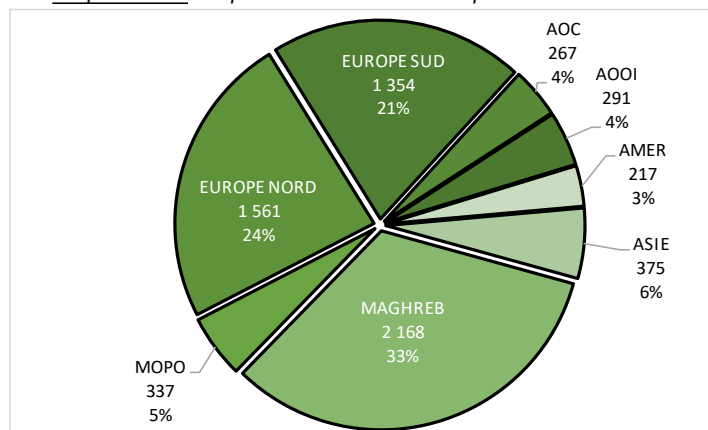
Graph. 3.1.3-a : Répartition des PDL en EGD par sexe en 2024



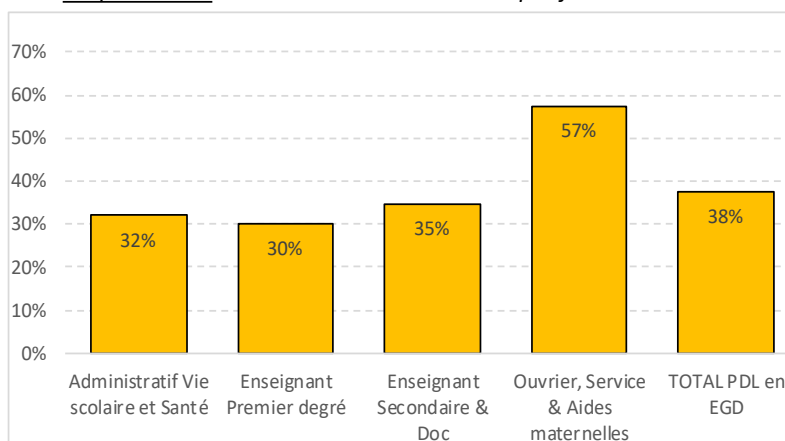
Graph. 3.1.3-b : Répartition des PDL en EGD par fonction en 2024



Graph. 3.1.3-c : Répartition des PDL en EGD par secteur en 2024

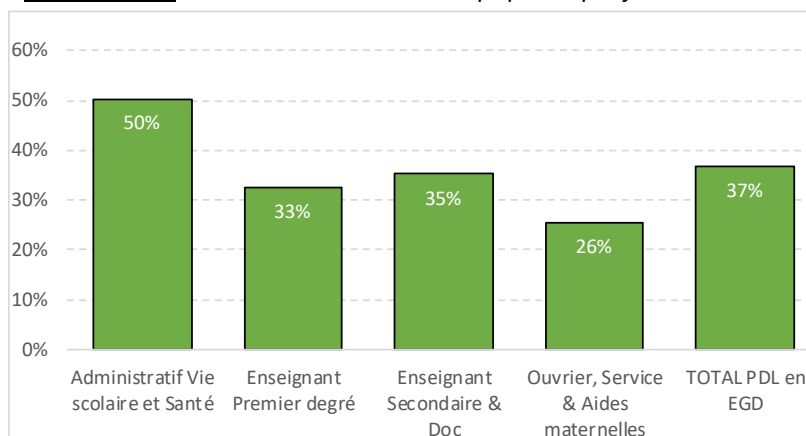


Graph. 3.1.3-d : Part des PDL en EGD en CDI par fonction en 2024



38% des PDL en EGD bénéficient d'un CDI (39% en 2023). Il s'agit en particulier des agents exerçant des fonctions d'ouvrier, de service et d'aide maternelles, où le taux atteint 57% (60% en 2023).

Graph. 3.1.3-e : Part des PDL en EGD à temps partiel par fonction en 2024



37% des PDL en EGD exercent leur activité pour une quotité inférieure à 100% dans leur établissement (idem en 2023). Il s'agit en particulier des agents exerçant des fonctions administratives, de vie scolaire et de santé, où le taux atteint 50% (51% en 2023).

3.2 Recrutement

3.2.1 Personnels du siège

59 recrutements de personnels du siège au cours de l'année 2024, en hausse conséquente par rapport à 2023 (+29) : 34 en Catégorie A (58%), 10 en Catégorie B (17%) et 15 en Catégorie C (25%). 80% des recrutements en 2024 concernent des postes sur Paris.

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

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

	2021			2022			2023			2024		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Cat. A	10	13	23	8	9	17	6	9	15	12	22	34
Cat. B	2	5	7	2	1	3	1	6	7	4	6	10
Cat. C		8	8	5	3	8	1	7	8	5	10	15
TOTAL	12	26	38	15	13	28	8	22	30	21	38	59
dont Paris	11	18	29	14	9	23	7	14	21	17	30	47
dont Nantes	1	8	9	1	4	5	1	8	9	4	8	12

3.2.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

➤ Campagne de recrutement 2024 (Rentrée 2024, hors recrutements postérieurs)

Lors de la campagne annuelle de recrutement 2024 pour la Rentrée 2024, 820 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 47% de candidats féminins. 458 entretiens ont été réalisés pour aboutir à 184 recrutements pour une prise de poste à la rentrée 2024, dont 49% de femmes, un taux de femmes plus bas qu'en 2023 qui était cependant assez élevé (55%).

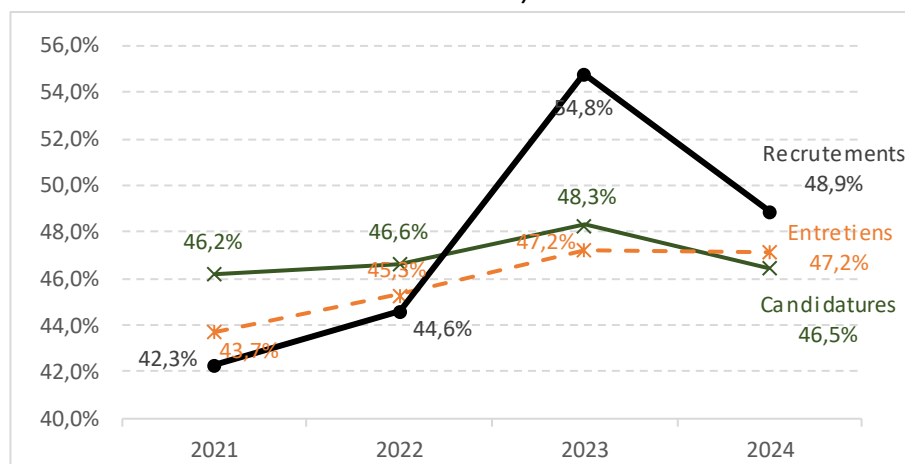
Tableau 3.2.2-a : Evolution des recrutements de détachés D1/D2 par sexe (campagnes de rentrée)

Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	2021				2022				2023				2024			
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F
Candidatures	793	681	1 474	46,2%	723	632	1 355	46,6%	492	460	952	48,3%	439	381	820	46,5%
Entretiens	337	262	599	43,7%	339	281	620	45,3%	258	231	489	47,2%	242	216	458	47,2%
Recrutements	139	102	241	42,3%	139	112	251	44,6%	85	103	188	54,8%	94	90	184	48,9%
Tx Recrut.	18%	15%	16%		19%	18%	19%		17%	22%	20%		21%	24%	22%	

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^{er} degré (58%), avec un taux de recrutement identique femmes/hommes (27%). On observe également un taux de recrutement quasiment identique pour les postes administratifs : 27% pour les hommes et 28% pour les femmes, ces dernières représentant 41% des candidatures. Notons également un taux de recrutement de 23% pour les femmes s'agissant des personnels de direction, supérieur au taux de recrutement des hommes (20%), avec une légère progression du taux de candidatures pour les femmes (41% contre 40% en 2023).

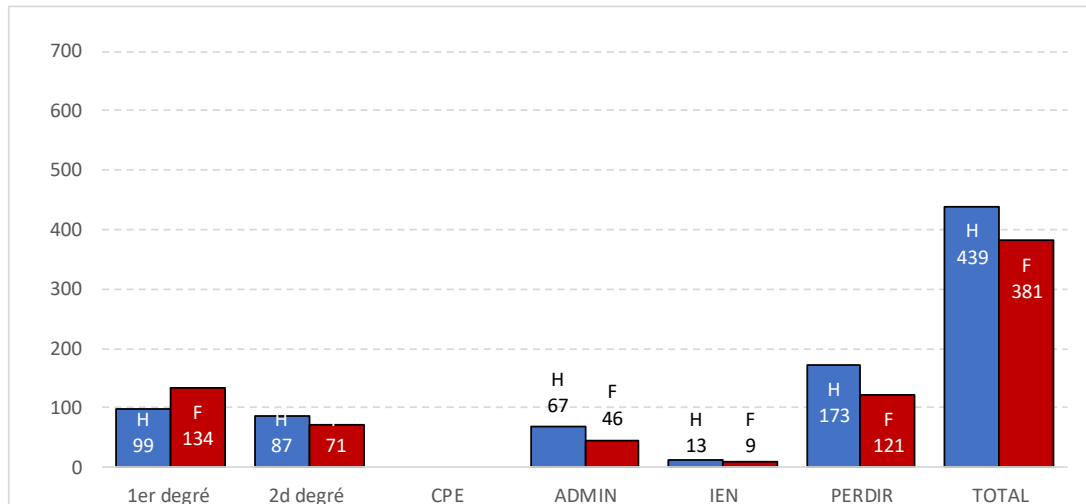
Sur l'ensemble des types de poste, l'écart du taux de recrutement F-H est de +3 points en faveur des femmes (-2 points par rapport à 2023).

Tableau 3.2.2-b : Recrutements de détachés D1/D2 par type de poste et sexe (R2024)

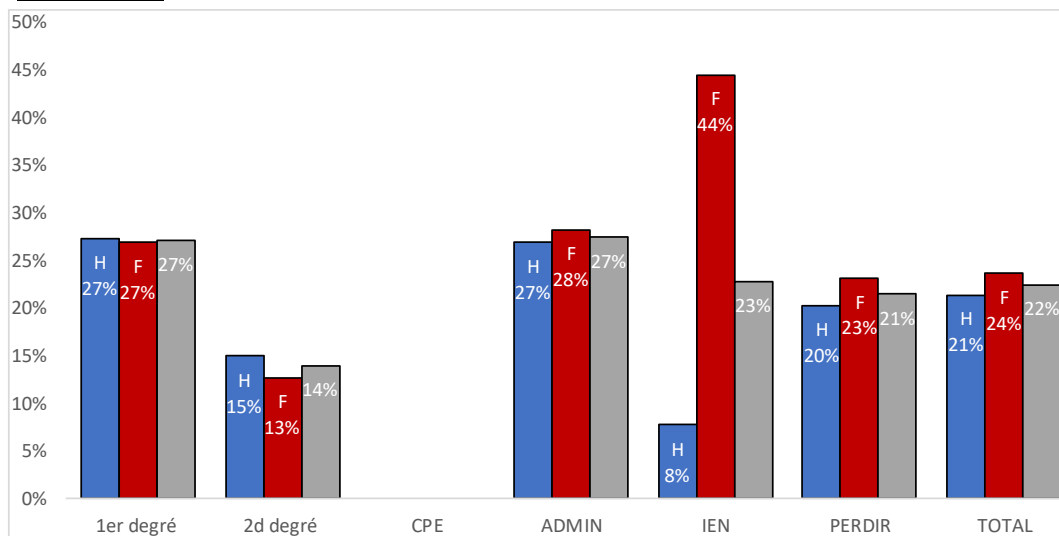
Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	Candidatures				Recrutements				Taux de recrut.		
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL
1er degré	99	134	233	57,5%	27	36	63	57,1%	27%	27%	27%
2d degré	87	71	158	44,9%	13	9	22	40,9%	15%	13%	14%
CPE	0	0	0		0	0	0				
ADMIN	67	46	113	40,7%	18	13	31	41,9%	27%	28%	27%
IEN	13	9	22	40,9%	1	4	5	80,0%	8%	44%	23%
PERDIR	173	121	294	41,2%	35	28	63	44,4%	20%	23%	21%
TOTAL	439	381	820	46,5%	94	90	184	48,9%	21%	24%	22%

Graph. 3.2.2-b : Candidatures pour des postes de détachés D1/D2 par type de poste et sexe (R2024)



Graph. 3.2.2-c : Taux de recrutement des postes de détachés D1/D2 par type de poste et sexe (R2024)



➤ Recrutements au cours de l'année 2024 (totalité de l'année, dont recrutements postérieurs à la Rentrée 2024)

681 recrutements de détachés au cours de l'année 2024 : 190 D1/D2 et 491 D3. Ce volume correspond à un retour à un niveau comparable à la période antérieure à 2023, car l'année précédente comprenait les personnels résidents ayant changé de statut.

Pour mémoire, et hors changement de statut, 693 recrutements avaient 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)

	2021			2022			2023			2024		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Expatriés	143	104	247	140	122	262						
D1/D2							104	117	221	98	92	190
Résidents	257	373	630	83	184	267						
D3							843	1 168	2 011	206	285	491
TOTAL	400	477	877	223	306	529	947	1 285	2 232	304	377	681

Sur les 190 recrutements D1/D2, 145 concernent des personnels d'encadrement (D1) et 45 des personnels de formation (D2).

Sur les 491 recrutements D3, 57% concernent des enseignants du 2nd degré et 40% des enseignants du 1^{er} degré.

D1/D2

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

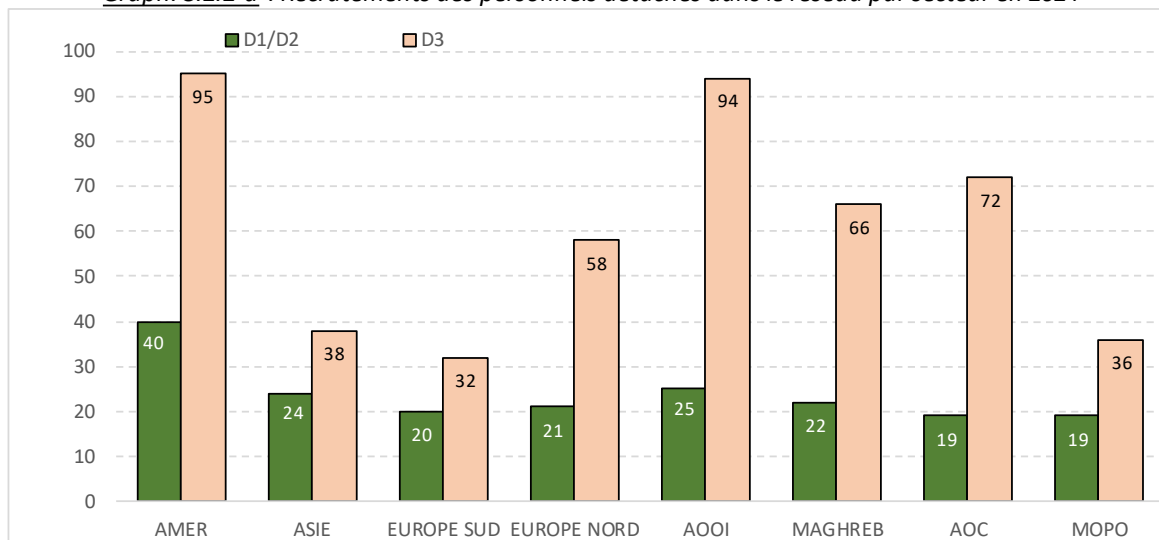
Nombre de Matricule	Étiquette	H	F	Total général
Étiquettes de lignes				
D1		77	68	145
ADJDAFACS		2		2
Agent Comptable Secondaire		3		3
DAFACS		3		3
Directeur 1er degré		22	22	44
Directeur adm. et fin.		6	12	18
Inspecteur EN		1	4	5
Principal		1	3	4
Proviseur		25	13	38
Proviseur-Adjoint		10	12	22
Secrétaire Général		3	1	4
DAF ACS IRF		1	1	2
D2		21	24	45
CPAIEN		5	3	8
EMFE		2	11	13
EF2D Zone		14	10	24
Total général		98	92	190

D3

_Statut D3
Date début contrat en cours (Plusieurs éléments)

Nombre de Matricule	Étiquette	H	F	Total général
Étiquettes de lignes				
D3		206	285	491
CPE		5	7	12
Enseignant 1er degré		47	150	197
Enseignant 2nd degré		154	128	282
Total général		206	285	491

Graph. 3.2.2-d : Recrutements des personnels détachés dans le réseau par secteur en 2024



L'Amérique représente 20% des recrutements, avec un presque équilibre D1/D2 et D3 (respectivement 21% et 19%), suivie par l'Afrique Orientale et Océan Indien (17%), l'Afrique Occidentale et Centrale et le Maghreb (13% chacun), l'Europe du Nord (12%), l'Asie (9%) et enfin le Moyen Orient-Proche Orient et l'Europe du Sud (8% chacun).

3.2.3 Personnels de droit local

1 204 recrutements de PDL dans les EGD au cours de l'année 2024, ce qui représente 18% des effectifs présents au 31/12/2024 (19% en 2023). 65% des recrutements concernent des personnels enseignants : 41% pour le 2nd degré et 24% pour le 1^{er} degré (à comparer à 35% et 27% en 2023).

Tableau 3.2.3-a : Recrutement de personnels de droit local en EGD par fonction en 2024

Source : CCGDS - MAGE (au 31/12)

	Tx renouvel. 2023	Recrutements 2024			Effectifs TOT PDL en EGD au 31/12/2024			Taux de renouvellement
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Administratif Vie scolaire et Santé	23%	128	208	336	490	1 233	1 723	20%
Enseignant Premier degré	25%	43	240	283	182	1 156	1 338	21%
Enseignant Secondaire & Doc	21%	199	295	494	861	1 357	2 218	22%
Ouvrier, Service & Aides maternelles	7%	26	65	91	532	759	1 291	7%
TOTAL PDL en EGD	19%	396	808	1 204	2 065	4 505	6 570	18%
% F		67%			69%			

3.3 Mobilité / Parcours professionnels

3.3.1 Personnels du siège

➤ Mobilité

En 2024, 46 agents du siège ont quitté leur poste : 28 titulaires et 18 contractuels, ce qui représente 21% des agents (16% des titulaires ont quitté leur poste et 37% des contractuels), proportion en légère baisse pour les titulaires et en hausse cette année pour les contractuels (16% au global en 2023 dont 18% pour les titulaires et 10% pour les contractuels).

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

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

	2021			2022			2023			2024		
	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	31	161	19%	18	161	11%	30	165	18%	28	175	16%
Contractuels	9	18	50%	11	39	28%	4	42	10%	18	49	37%
TOTAL	40	179	22%	29	200	15%	34	207	16%	46	224	21%

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.

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

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

	2021			2022			2023			2024		
	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT
Fin du contrat	6	6	12	4	6	10	22	4	26	23	14	37
Départ anticipé	21	1	22	11	5	16	5		5	1	4	5
A la dde de l'AEFE		1	1	1		1						
Retraite	3		3	2		2	3		3	3		3
Décès	1	1	2							1		1
TOTAL	31	9	40	18	11	29	30	4	34	28	18	46

➤ 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

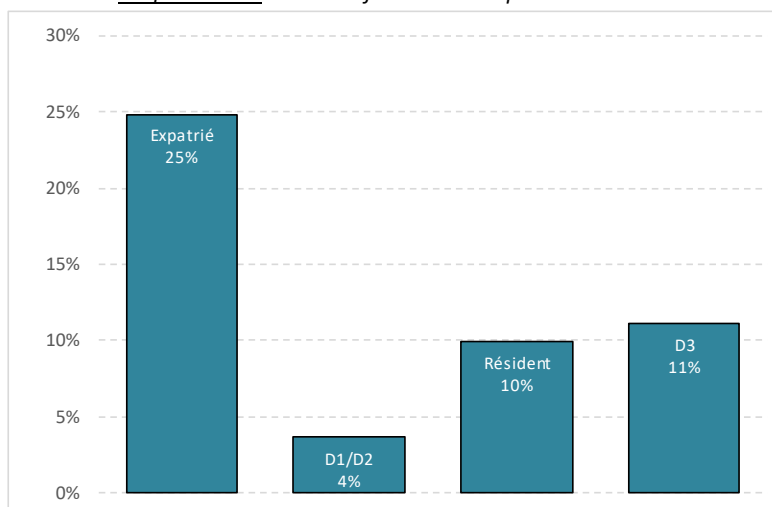
En 2024, 659 agents ont quitté leur poste : 165 expatriés, 8 détachés D1/D2, 263 résidents et 223 détachés D3, ce qui représente 12% des agents (taux inférieur de 2 points par rapport à 2023).

Tableau 3.3.2-a : Evolution des fins de mission

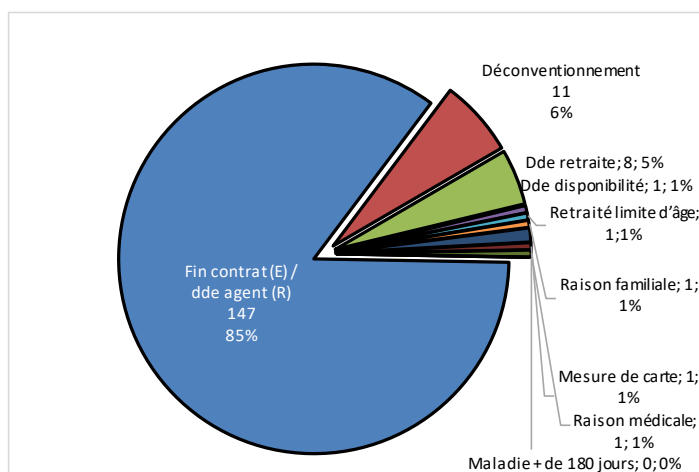
Source : CCGDS - MAGE (fins de mission sur l'année civile)

	2021			2022			2023			2024		
	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	228	812	28%	239	834	29%	185	854	22%	165	664	25%
D1/D2										8	221	4%
Résident	607	4 882	12%	595	4 910	12%	585	4 584	13%	263	2 652	10%
D3							6			223	2 011	11%
TOTAL	835	5 694	15%	834	5 744	15%	776	5 438	14%	659	5 548	12%

Graph. 3.3.2-a : Taux de fin de mission par statut en 2024



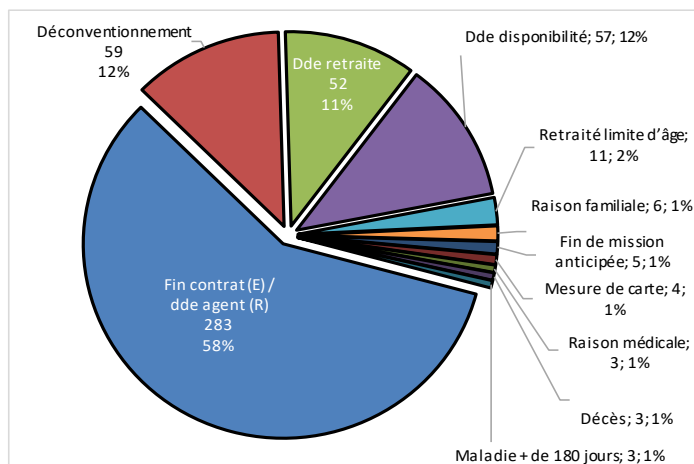
Graph. 3.3.2-b : Motifs de fin de mission - Expatriés & D1/D2 - en 2024



85% des personnels expatriés & D1/D2 ont quitté leur poste au terme de leur contrat en cours.

6% des personnels ont quitté leur poste suite à un déconventionnement et 5% ont sollicité leur admission à la retraite avant le terme de leur contrat.

Graph. 3.3.2-c : Motifs de fin de mission - Résidents & D3 - en 2024



S'agissant des résidents & D3, 58% ont rompu leur contrat pour solliciter leur réintégration ou un nouveau poste dans le réseau.

12% des personnels ont quitté leur poste suite à un déconventionnement, 12% pour demander une disponibilité et 11% pour être admis à la retraite.

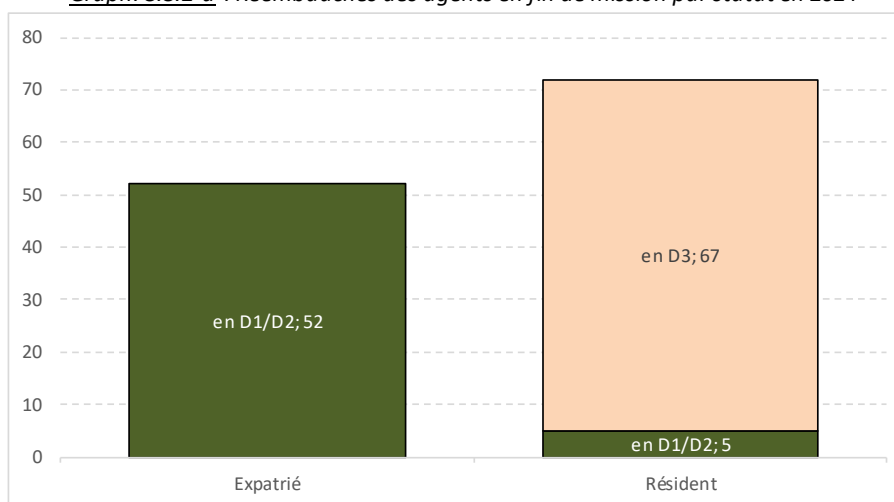
En 2024, sur les 659 agents ayant quitté leur poste, 124 ont été réembauchés, ce qui représente 19% de réembauche suite à des fins de missions (32% pour les expatriés et 27% pour les résidents), en baisse par rapport à l'an dernier (24%). La majorité des expatriés sont réembauchés sous le statut similaire (D1/D2) avec 52 agents, il en est presque de même pour les résidents, réembauchés majoritairement en D3 (67 sur 72).

Tableau 3.3.2-b : Réembauches des agents en fin de mission en 2024

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

	2022	2023	2024				
	Tx de réembauche	Tx de réembauche	Fins de mission	dont réembauches		TOT réembauches	Tx de réembauche
				en D1/D2	en D3		
Expatrié	36%	37%	165	52	0	52	32%
Résident	5%	21%	263	5	67	72	27%
D3			223			0	0%
D1/D2			8			0	0%
TOTAL	14%	24%	659	57	67	124	19%

Graph. 3.3.2-d : Réembauches des agents en fin de mission par statut en 2024



➤ 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 2024, 3 promouvables à la liste d'aptitude des personnels de direction avec 1 promue et 3 agents promouvables à la liste d'aptitude des IEN sans avoir été promus. 93 promouvables à la liste d'aptitude des agrégés dont 5 promus.

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

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2023			Promouvables 2024			Promus 2024			Taux de promus 2024		
	TOT	H	F	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
LA PERDIR					3	3		1	1		33,3%	33,3%
LA IEN				3		3						
LA Agrégés				48	45	93	3	2	5	6,3%	4,4%	5,4%

En 2024, 135 promouvables à la hors classe pour les **PERDIR** dont 18 promus, soit un taux de 13%.

Pour les **agrégés**, 62 promouvables à la classe exceptionnelle dont 37 promus, soit un taux de 60% (sans écarts majeurs selon le sexe, 30% en 2023) et 41 promouvables à la hors classe dont 12 promus, soit un taux de 29%, (avec un équilibre parfait entre femmes et hommes).

Pour les **certifiés**, 110 promouvables à la classe exceptionnelle dont 18 promus, soit un taux de 16% (13% pour les femmes contre 19% pour les hommes) identique à l'année précédente et 4 promouvables à la hors classe sans aucun promu.

Pour les **professeurs des écoles**, 143 promouvables à la classe exceptionnelle dont 74 promus, soit un taux de 52% (55% pour les femmes contre 42% pour les hommes), à comparer à 27% en 2023, et 20 promouvables à la hors classe dont 4 promus, soit un taux de 20%, en baisse par rapport à l'année précédente (42%).

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

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2023			Promouvables 2024			Promus 2024			Taux de promus 2024		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR CE												
PERDIR HC	12,9%	13,7%	13,2%	85	50	135	11	7	18	12,9%	14,0%	13,3%
IA-IPR CE												
IA-IPR HC	100,0%		33,3%	1	4	5		2	2		50,0%	40,0%
IEN ES				1	1	2		1	1		100,0%	50,0%
IEN HC				1	3	4		1	1		33,3%	25,0%
Agrégés CE	25,0%	37,5%	30,0%	31	31	62	17	20	37	54,8%	64,5%	59,7%
Agrégés HC	42,9%	100,0%	55,6%	24	17	41	7	5	12	29,2%	29,4%	29,3%
Certifiés CE	11,6%	21,9%	16,0%	62	48	110	12	6	18	19,4%	12,5%	16,4%
Certifiés HC	25,0%		16,7%	3	1	4						
Prof Ecoles CE	15,8%	30,0%	27,0%	40	103	143	17	57	74	42,5%	55,3%	51,7%
Prof Ecoles HC	33,3%	44,4%	41,7%	4	16	20	2	2	4	50,0%	12,5%	20,0%
Att.Adm. HC												

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

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2023			Promouvables 2024			Promus 2024			Taux de promus 2024		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR Ech. Spécial	30,0%	40,0%	32,0%	6	3	9	2	2	4	33,3%	66,7%	44,4%
2D 5ème Ech. CE	100,0%	100,0%	100,0%									
2D Ech. Accéléré	72,2%	78,3%	75,6%	4	7	11						
Prof Ecoles CE Ech. Spécial		25,0%	16,7%									
Prof Ecoles CE Hors Echelle		50,0%	50,0%									

3.4 Formation

3.4.1 Personnels du siège

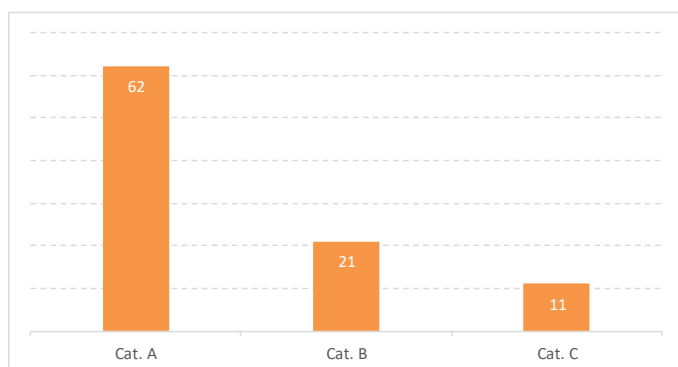
Au cours de l'année civile 2024, 94 agents ont suivi au moins une action de formation, ce qui représenté 40% des agents du siège : 47% en catégorie A, 55% en catégorie B et 16% en catégorie C. En 2024 les hommes sont proportionnellement plus nombreux à suivre des formations : 41% des agents ont suivi au moins une formation en 2024 contre 39% des femmes. Cet écart de 2 points est similaire mais inversé pour les catégories A (48% de femmes formées contre 46% d'hommes) mais bien plus élevé pour les catégories B (78% de femmes formées contre 20% d'hommes), tandis que pour les catégories C, ce sont les hommes qui sont proportionnellement plus nombreux à avoir suivi au moins une formation : 42% des hommes contre 11% des femmes.

Tableau 3.4.1-a : Nombre d'agents formés

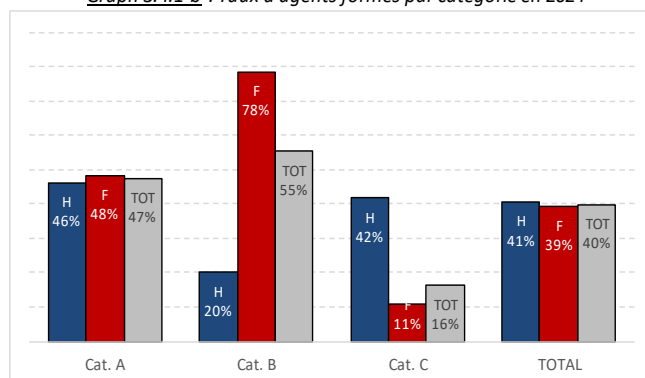
Source : AEFE - SC - BRH (sur l'année civile)

	2023			2024		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	24	43	67	24	38	62
Cat. B	5	15	20	3	18	21
Cat. C	7	20	27	5	6	11
TOTAL	36	78	114	32	62	94

Graph 3.4.1-a : Nombre d'agents formés par catégorie en 2024



Graph 3.4.1-b : Taux d'agents formés par catégorie en 2024



220 journées de formation ont été dispensées aux agents du siège en 2024 (soit +31 par rapport à 2023), soit 2,3 jours/agent formé : 2,3 en catégorie A, 2,7 en catégorie B et 1,7 en catégorie C.

Tableau 3.4.1-b : Nombre de jours de formation

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

	Nb jours en 2023			Nb jours / agent formé en 2023			Nb jours en 2024			Nb jours / agent formé en 2024		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	66,0	78,0	144,0	2,8	1,8	2,1	41,0	103,0	144,0	1,7	2,7	2,3
Cat. B	10,0	16,0	26,0	2,0	1,1	1,3	13,0	44,0	57,0	4,3	2,4	2,7
Cat. C	5,0	14,0	19,0	0,7	0,7	0,7	9,0	10,0	19,0	1,8	1,7	1,7
TOTAL	81,0	108,0	189,0	2,3	1,4	1,7	63,0	157,0	220,0	2,0	2,5	2,3

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'Etranger, y compris dans les établissements partenaires.

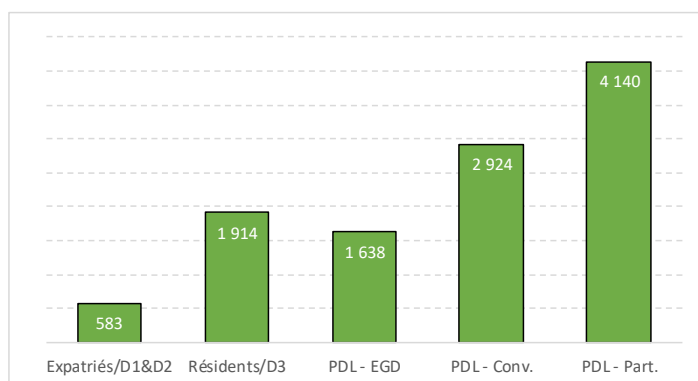
11 199 agents ont suivi au moins une session de formation en 2023-2024, en baisse par rapport à 2022-2023 (12 887), année marquée par la mise en place de l'application ATENA dédiée à la formation : 583 expatriés, 1 914 résidents, 1 638 PDL en EGD, 2 924 PDL dans des établissements conventionnés et 4 140 PDL dans les établissements partenaires. Au regard des agents au 31/12/2023, deux tiers des expatriés et D1/D2 ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2023-2024, 41% pour les résidents et D3 et 25% pour les PDL en EGD. Au total 34% des personnels de ces trois catégories ont reçu une (ou des) formation(s) en 2023/2024.

Tableau 3.4.2-a : Nombre d'agents formés

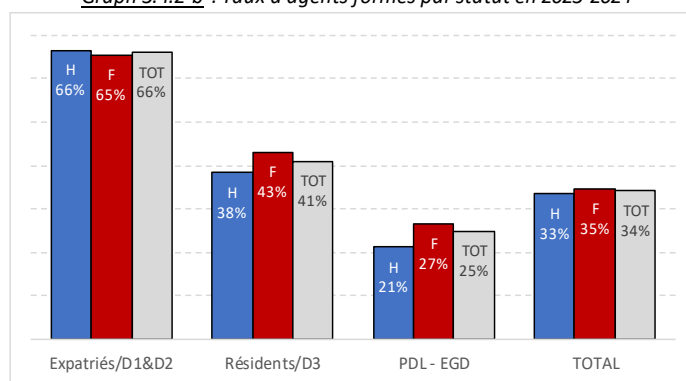
Source : DEOF-BFI (IMAGE jusqu'en 2021/2022 - ATENA à compter de 2022/2023)

	2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés/D1&D2	252	171	423	330	262	592	318	265	583
Résidents/D3	439	757	1 196	874	1 332	2 206	761	1 153	1 914
PDL - EGD	401	1 018	1 419	587	1 358	1 945	439	1 199	1 638
PDL - Conv.	449	1 213	1 662	959	2 473	3 432	796	2 128	2 924
PDL - Part.	794	2 562	3 356	1 318	3 394	4 712	1 007	3 133	4 140
TOTAL	2 335	5 721	8 056	4 068	8 819	12 887	3 321	7 878	11 199

Graph 3.4.2-a : Nombre d'agents formés par statut en 2023-2024



Graph 3.4.2-b : Taux d'agents formés par statut en 2023-2024



Le nombre total de stagiaires est de 21 736 en 2023-2024 (un agent ayant pu participer à plusieurs sessions de formation), en forte hausse par rapport à 2022-2023 (+21%). En moyenne, le rapport « Nbre de stagiaires / Nbre d'agents » est de 1.9, en hausse par rapport à 2022-2023 (1,4) : 2.9 pour les expatriés et D1/D2, 1.9 pour les résidents et D3 et 1.8 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)

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	Nb de stag.	Stag. / agts	Nb de stag.	Stag. / agts	Nb de stag.	Stag. / agts
Expatriés/D1&D2	977	2,3	1 114	1,9	1 683	2,9
Résidents/D3	1 760	1,5	2 990	1,4	3 563	1,9
PDL - EGD	2 424	1,7	2 808	1,4	2 975	1,8
PDL - Conv.	2 311	1,4	4 353	1,3	5 454	1,9
PDL - Part.	4 765	1,4	6 633	1,4	8 061	1,9
TOTAL	12 237	1,5	17 898	1,4	21 736	1,9

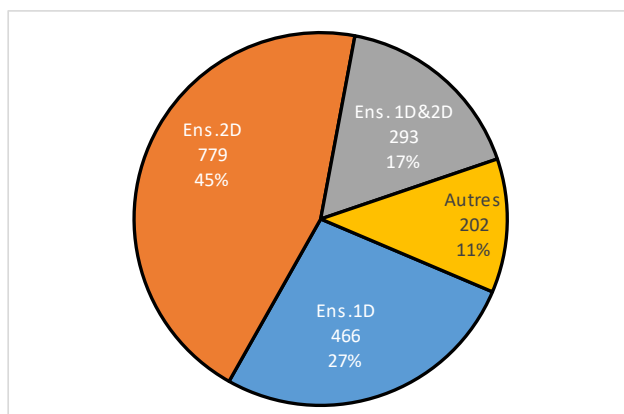
En 2023-2024, 1 740 sessions de formations ont été réalisées, en augmentation par rapport à 2022-2023 : 45% concernent des enseignants du 2nd degré, 27% des enseignants du 1^{er} degré, 17% des enseignants 1^{er} et 2nd degrés et 11% des autres personnels.

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)

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Enseignants 1er Degré	237	24%	292	28%	466	27%
Enseignants 2nd Degré	357	36%	469	45%	779	45%
Enseignants des deux degrés	123	12%	182	17%	293	17%
Autres & tout public	285	28%	101	10%	202	11%
TOTAL	1 002	100%	1 044	100%	1 740	100%

Graph 3.4.2-c : Nbre de sessions par type de public en 2023-2024



3.5 Rémunération

3.5.1 Personnels du siège

Le traitement brut moyen en décembre 2024 pour un personnel du siège (titulaires seulement) est de 2 829€, variant de 3 604€ pour les catégories A à 1 783€ pour les catégories C, chiffre très proche de 2023 (2 895€). A cette date le traitement brut moyen des femmes est inférieur dans la catégorie A (écart de - 12.6%) mais est légèrement supérieur dans les catégories B (+2.5%) et C (+0.9%).

La rémunération brute moyenne en décembre 2024 pour un personnel du siège (titulaires et contractuels) est de 4 538€, variant de 5 623€ pour les catégories A à 2 959€ pour les catégories C, chiffre également très proche de 2023 (4 562€). Toutes catégories confondues, la rémunération brute des femmes est inférieure de -15.7% à celle des hommes (-13.4% en 2023). Pour les catégories A, l'écart est de -11.1%, de - 3.3% pour les catégories B et de -2.1% pour les catégories C.

Tableau 3.5.1-a : Rémunération des agents des services centraux

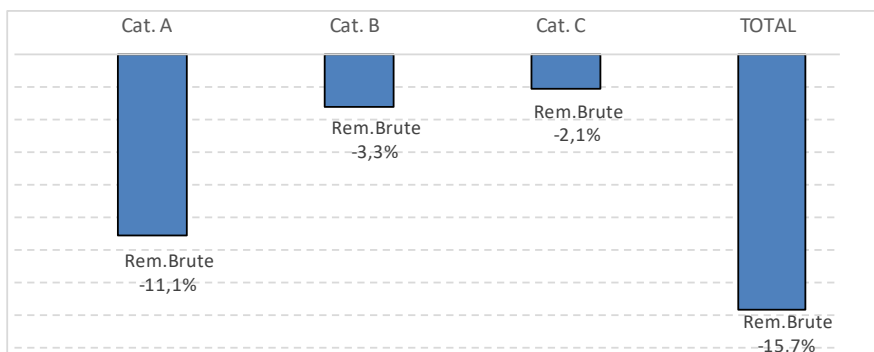
Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (paie de décembre)

Traitement brut moyen (titulaires)	Déc. 2023				Déc. 2024			
	F	H	Total	Nb agents	F	H	Total	Nb agents
Catégorie A	3 527 €	3 751 €	3 634 €	93	3 395 €	3 885 €	3 604 €	96
Catégorie B	2 132 €	2 220 €	2 167 €	30	2 105 €	2 054 €	2 085 €	33
Catégorie C	1 911 €	1 931 €	1 911 €	49	1 785 €	1 769 €	1 783 €	49
APPRENTI	0 €	0 €	0 €	0	0 €	0 €	0 €	0
Total général	2 677 €	3 260 €	2 895 €	172	2 608 €	3 247 €	2 829 €	178

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

Rémunération brute moyenne	Déc. 2023				Déc. 2024			
	F	H	Total	Nb agents	F	H	Total	Nb agents
Catégorie A	5 322 €	5 640 €	5 468 €	126	5 355 €	6 023 €	5 623 €	131
Catégorie B	4 138 €	3 771 €	3 993 €	34	3 631 €	3 754 €	3 682 €	38
Catégorie C	3 152 €	3 352 €	3 187 €	60	2 949 €	3 012 €	2 959 €	64
APPRENTI	1 049 €	1 081 €	1 065 €	2	1 137 €	775 €	956 €	2
Total général	4 316 €	4 981 €	4 562 €	222	4 265 €	5 057 €	4 538 €	235

Graph 3.5.1-a : Ecart de rémunération des femmes / hommes en 2024



Le complément de rémunération moyen en décembre 2024 pour les titulaires du siège est de 1 576€, variant de 1 893€ pour les catégories A à 927€ pour les catégories C, chiffre très légèrement supérieur à décembre 2023 (1 559€). Toutes catégories confondues, le complément de rémunération des femmes est inférieur de -17.7% à celui des hommes (-20.6% en décembre 2023). Pour les catégories A, l'écart est de -8.7% (-13.4% en 2023), de -16.4% pour les catégories B (+3.0% en 2023) et se situe à -8.2% pour les catégories C (-9.7% en 2023).

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

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

Complément de rémunération	Déc. 2023					Déc. 2024				
	F	H	Total	Nb agents	F / H	F	H	Total	Nb agents	F / H
Catégorie A	1 716 €	1 982 €	1 845 €	92	-13,4%	1 820 €	1 993 €	1 893 €	95	-8,7%
Catégorie B	1 442 €	1 399 €	1 426 €	29	+3,0%	1 208 €	1 445 €	1 295 €	33	-16,4%
Catégorie C	859 €	951 €	875 €	33	-9,7%	912 €	993 €	927 €	32	-8,2%
Total général	1 411 €	1 778 €	1 559 €	154	-20,6%	1 462 €	1 776 €	1 576 €	160	-17,7%

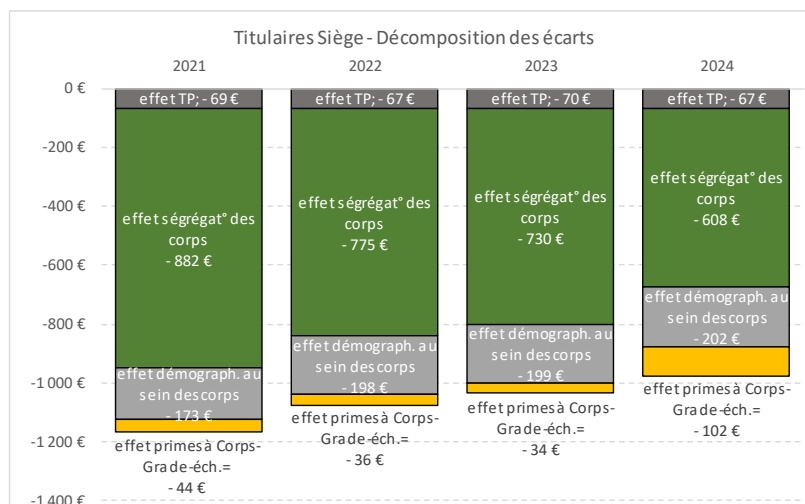
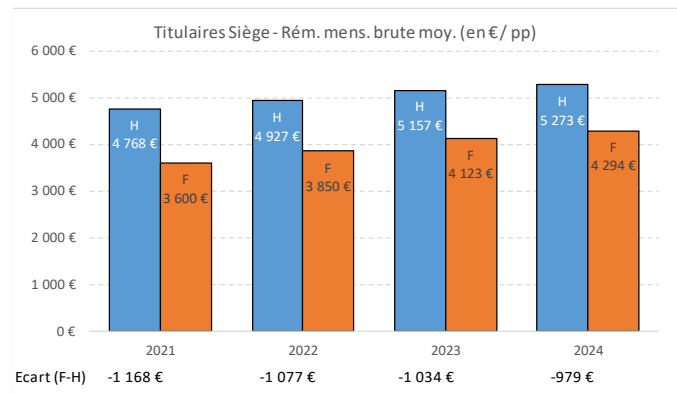
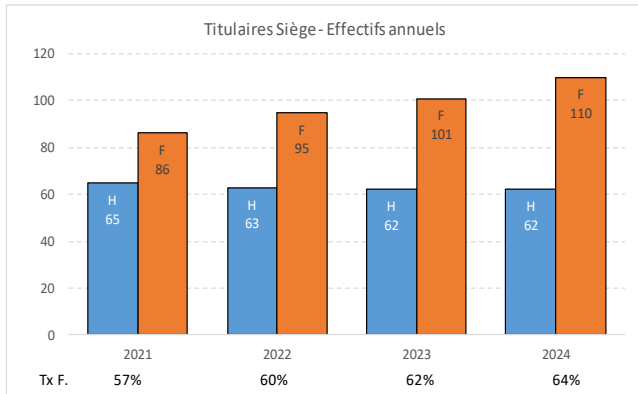
Tableau 3.5.1-c : Complément de rémunération par groupe fonctionnel

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

Complément de rémunération par groupe		Déc.2022	Déc.2023	Déc.2024
Groupe 1	DIRECTION ADJOINTE	3 866 €	3 997 €	3 967 €
Groupe 2	POSTE A HAUTE RESPONSABILITÉ	2 872 €	2 307 €	2 708 €
Groupe 3	CHEF DE SERVICE	2 216 €	2 095 €	2 202 €
Groupe 4	ADJOINTS AUX CHEFS DE SERVICE	1 597 €	1 907 €	1 865 €
Groupe 5	IA-IPR/IEN	1 703 €	1 778 €	1 845 €
Groupe 6	RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE AUDIT ET MISSION	1 786 €	1 838 €	1 946 €
Groupe 7	ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE OU RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE	1 270 €	1 272 €	1 402 €
Groupe 8	EXPERT DOMAINE/TECHNIQUE SANS ENCADREMENT	1 243 €	1 254 €	1 279 €
Groupe 9	EXPERTS TECHNICIENS INFORMATIQUE ENCADREMENT	1 737 €	1 735 €	2 030 €
Groupe 9	TECHNICIEN SUPPORT	1 216 €	1 231 €	1 230 €
Groupe 10	GESTIONNAIRES ET ASSIMILÉS	837 €	886 €	923 €
Groupe 11	SECRÉTARIAT ASSIMILÉS ET AGENTS	805 €	861 €	796 €
OS	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - Délégués syndicaux	480 €	1 534 €	1 497 €
Total général		1 466 €	1 559 €	1 571 €

➤ 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 du siège est en hausse, passant de 57% en 2021 à 64% en 2024. L'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes baisse entre 2021 et 2024 : de -1 168€ en 2021 à -979€ en 2024, représentant respectivement un écart de -24.5% et -18.6%. Le principal motif d'écart est l'« effet ségrégation des corps », passant de -882€ en 2021 à -608€ en 2024, qui s'explique par la diversité des corps de titulaires au sein du siège et également par le fait 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 du siège, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne reste négatif pour les femmes pour atteindre -127€ en 2024 (soit -3.1%). 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'existe 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 2024 626,3 M€ (hausse de 3,8% par rapport à 2023) : 158.7 M€ pour les expatriés & D1/D2, 467.6 M€ pour les résidents & D3.

La rémunération brute constitue la plus grande part de la masse salariale : 77% pour les expatriés & D1/D2 et 64% pour les résidents & D3. Les cotisations employeur au titre de la pension civile représentent 20% de la masse salariale pour les expatriés & D1/D2 et 30% 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.

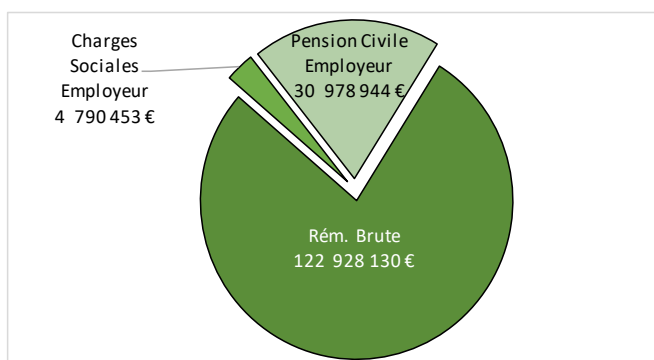
Pour les expatriés & D1/D2, la rémunération brute est composée à 58% par l'indemnité d'expatriation qui compense les sujétions liées à l'exercice des fonctions, aux conditions de leur exercice et aux conditions locales d'existence. Le traitement brut de ces personnels représente 33% de leur rémunération. Pour les résidents & D3, la rémunération brute est composée à 63% par le traitement brut, l'indemnité spécifique de vie locale représente 17% de leur rémunération.

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

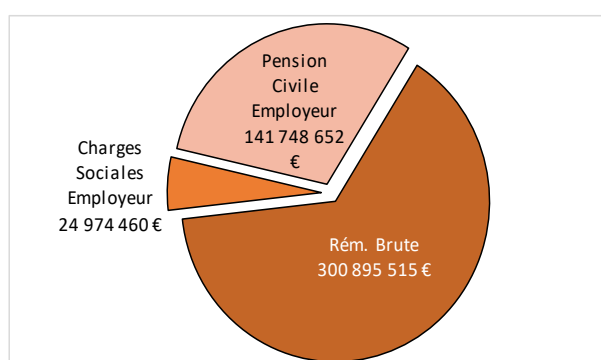
Source : CCGDS - SID

	2020	2021	2022	2023	2024		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés	145 547 120 €	135 176 828 €	145 830 902 €	140 498 518 €	62 234 685 €	46 190 055 €	108 424 740 €
D1/D2				13 006 635 €	24 980 035 €	25 292 752 €	50 272 787 €
Résidents	441 677 408 €	434 546 836 €	450 499 606 €	383 306 196 €	118 398 130 €	146 049 536 €	264 447 666 €
D3				65 962 762 €	89 451 682 €	113 719 279 €	203 170 961 €
TOTAL	587 224 527 €	569 723 664 €	596 330 509 €	602 774 110 €	295 064 533 €	331 251 621 €	626 316 154 €

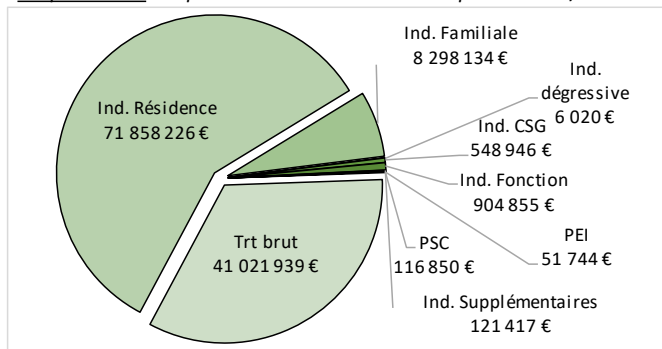
Graph. 3.5.2-a : Répartition de la Masse Salariale - Expatriés & D1/D2 - 2024



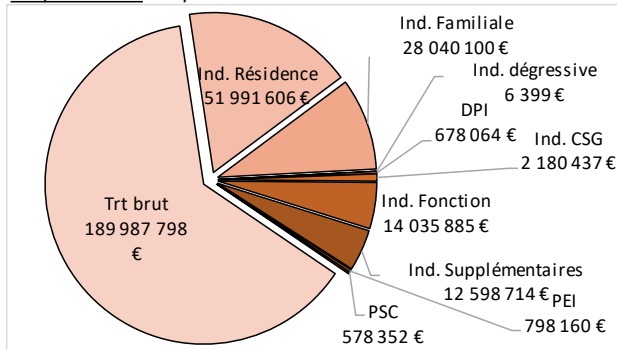
Graph. 3.5.2-b : Répartition de la Masse Salariale - Résidents & D3 - 2024



Graph. 3.5.2-c : Répartition de la Rém. Brute - Expatriés & D1/D2 - 2024

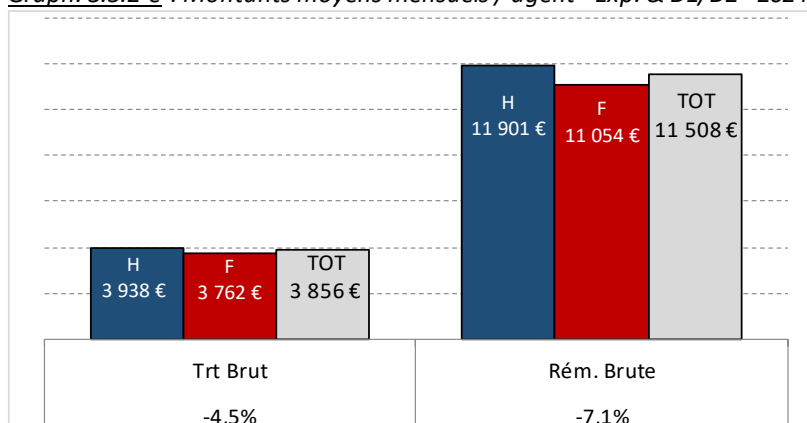


Graph. 3.5.2-d : Répartition de la Rém. Brute - Résidents & D3 - 2024



Pour les expatriés & D1/D2, le traitement brut moyen mensuel est de 3 856€ et la rémunération brute moyenne mensuelle est de 11 508€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -4.5% pour le traitement brut et de -7.1% 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.

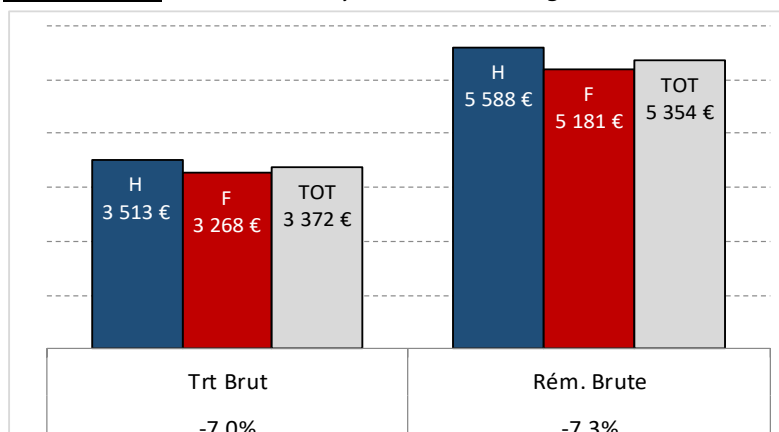
Graph. 3.5.2-e : Montants moyens mensuels / agent - Exp. & D1/D2 - 2024



Pour les résidents & D3, le traitement brut moyen mensuel est de 3 372€ et la rémunération brute moyenne mensuelle est de 5 354€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -7% pour le traitement brut et de -7.3% 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 - 2024



➤ Indemnités de résidence

L'indemnité de résidence moyenne mensuelle est de 6 050€ pour les expatriés & D1/D2 en 2024 (6 792€ en 2023), tandis que pour les résidents & D3, l'indemnité du coût de la vie (ISVL/ICCVL) moyenne mensuelle est de 854€ (951€ en 2023).

Tableau 3.5.2-b : Indemnité de résidence moyenne mensuelle

Source : CCGDS - SID

	2024					
	H		F		TOTAL	
	Nb d'agts	Mt moyen IR	Nb d'agts	Mt moyen IR	Nb d'agts	Mt moyen IR
Expatriés	374	6 939 €	405	4 620 €	779	5 733 €
D1/D2	201	7 097 €	217	6 218 €	418	6 641 €
TOTAL Exp. & D1/D2	575	6 994 €	622	5 177 €	1 197	6 050 €
Résidents	1 139	887 €	1 795	731 €	2 934	792 €
D3	1 047	1 012 €	1 654	865 €	2 701	922 €
TOTAL Rés. & D3	2 186	947 €	3 449	795 €	5 635	854 €

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)

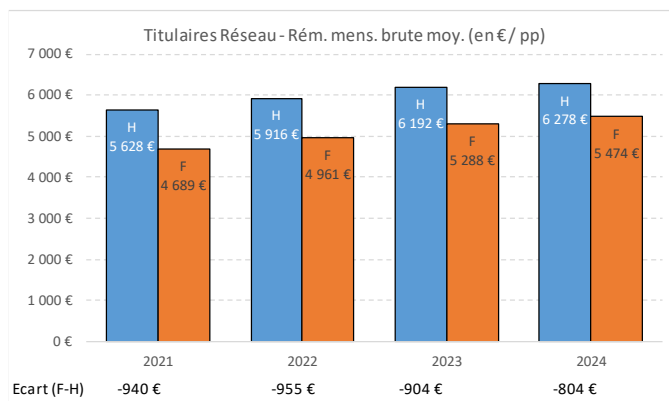
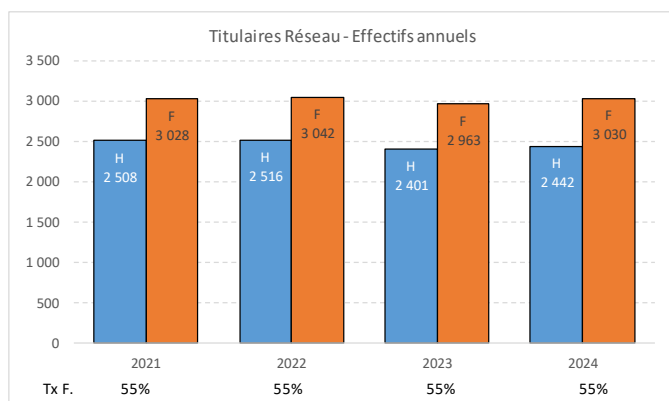
➤ Résultats de l'outil DGAFP sur l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes

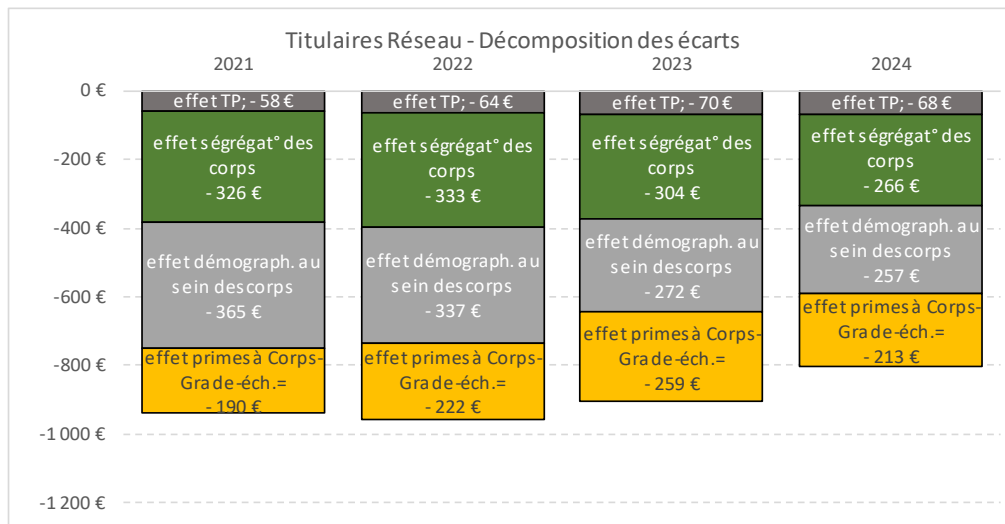
Sur la base des fichiers de retours de paye, la proportion de femmes pour les titulaires à l'étranger est très stable, 55% en 2024, comme en 2023. L'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes se réduit progressivement entre 2021 et 2024 : de -940€ en 2021 à -804€ en 2024, représentant respectivement un écart de -17% et -13%.

L'« effet ségrégation des corps », qui représente 36% de l'écart, continue de diminuer légèrement, passant de -326€ en 2021 à -266€ en 2024. 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 35% de l'écart, diminue également, passant de -365€ en 2021 à -257€ en 2024. 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 29% de l'écart, a légèrement augmenté de 2021 à 2024 (passant de -190€ en 2021 à -213€ en 2024). Cet écart mesure la répartition différenciée des primes notamment celles liées à la géographie et aux mobilités non forcées (-179€ en 2024) et, dans une bien moindre mesure, les indemnités liées au temps/cycle de travail (HSA et HSE) (-35€ en 2024).





3.6 Conditions et qualité de vie au travail

3.6.1 Personnels du siège

➤ Modalités de service

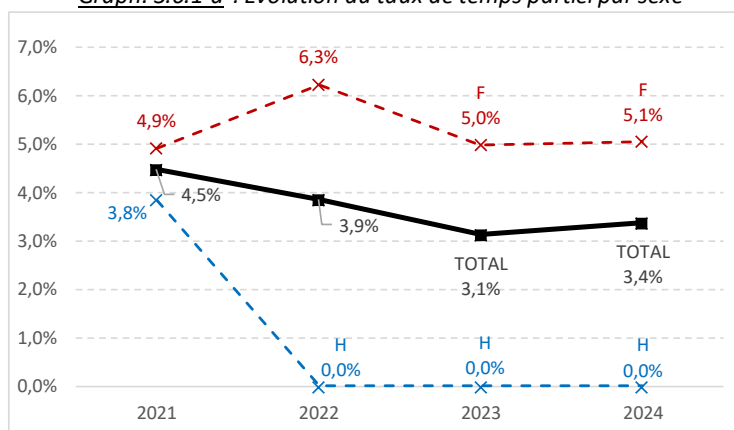
Sur les 237 agents du siège, 8 exercent à temps partiel, soit un taux de 3.4%, comparable à 2023 (3.1%). Le taux d'agents du siège à temps partiel varie fortement selon le sexe : aucun homme à temps partiel et 5,1% des femmes en 2024.

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

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

	2021			2022			2023			2024		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Temps Plein	75	116	191	79	120	199	84	133	217	79	150	229
Temps Partiel	3	6	9		8	8		7	7		8	8
TOTAL	78	122	200	79	128	207	84	140	224	79	158	237
% TPartiel	3,8%	4,9%	4,5%		6,3%	3,9%		5,0%	3,1%		5,1%	3,4%

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



Sur les 8 agents à temps partiel en 2024, 2 sont de Catégorie A sur le site de Paris, 1 de catégorie B et 5 de Catégorie C sur le site de Nantes. 5 agents sur les 8 exercent à 80%.

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

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

Temps partiel	2021			2022			2023			2024		
	Paris	Nantes	TOTAL	Paris	Nantes	TOTAL	Paris	Nantes	TOTAL	Paris	Nantes	TOTAL
Cat. A	4		4	3		3	2		2	2		2
Cat. B		1	1								1	1
Cat. C		4	4		5	5		5	5		5	5
TOTAL	4	5	9	3	5	8	2	5	7	2	6	8

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

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

Temps partiel	2021	2022	2023	2024
TP 60%	1	1	1	2
TP 80%	6	6	5	5
TP 90%	2	1	1	1
TOTAL	9	8	7	8

➤ Compte Epargne Temps

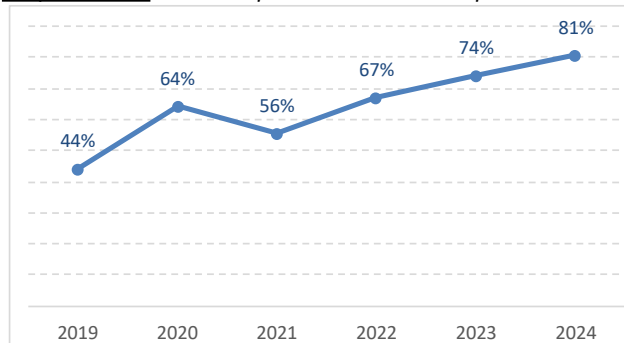
Au 31/12/2024, 191 agents du siège disposent d'un CET, soit 81% des effectifs du siège, proportion en hausse régulière ces dernières années. En 2024, 167 agents ont alimenté leur CET, soit 87% des agents disposant d'un CET, avec un total de 1 057 jours déposés.

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

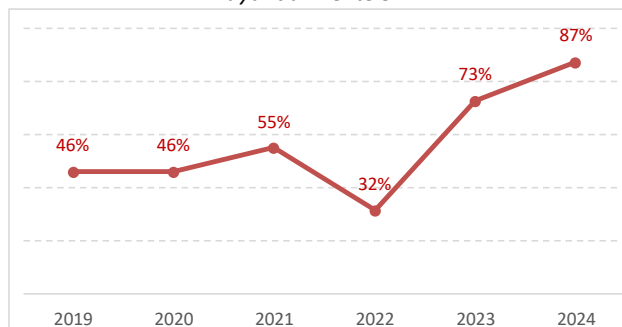
Source : AEFÉ - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

CET	2019	2020	2021	2022	2023	2024								
	AEFE SC	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
Nbre d'agents disposant d'un CET au 31/12/N-1	70	102	101	108	148	60	106	166	47	72	119	13	34	47
Nbre d'agents ayant ouvert un CET en N	10	13	10	31	18	10	15	25	7	13	20	3	2	5
nbre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en N	37	53	61	44	121	60	107	167	46	72	118	14	35	49
Nbre de jours de CET utilisés en N	95	1	26	8	23	1	61	62	1	52	53		9	9
Nbre de jours déposés sur un CET en N	299	627	521	1 163	795	430	627	1 057	325	454	779	105	173	278
Nbre de jours moyen sur un CET par agent	4	5	5	8	5	6	5	6	6	5	6	7	5	5
Total Agents SC AEFÉ au 31/12/N	181	179	200	207	224	79	158	237	61	99	160	18	59	77
% d'agents disposant d'un CET	44%	64%	56%	67%	74%	89%	77%	81%	89%	86%	87%	89%	61%	68%
% d'agents titulaires d'un CET l'ayant alimenté en N	46%	46%	55%	32%	73%	86%	88%	87%	85%	85%	85%	88%	97%	94%

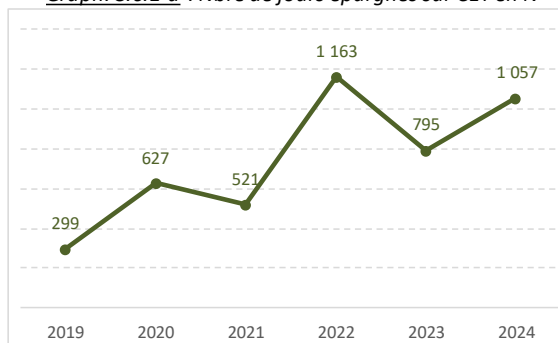
Graph. 3.6.1-b : Taux de personnels des SC disposant d'un CET



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

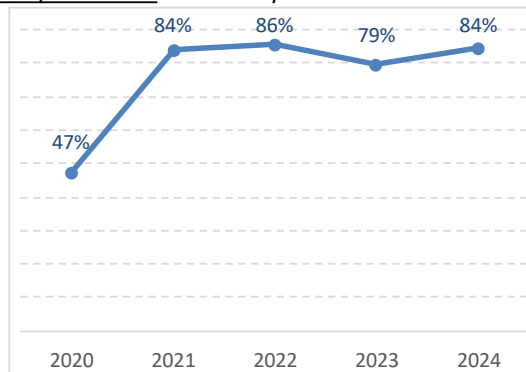
En 2024, 199 agents du siège bénéficient du télétravail, soit 84% des effectifs totaux du siège, proportion en hausse par rapport à 2023 (79%).

Tableau 3.6.1-e : Nbre d'agents du siège en télétravail par catégorie

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

Catégorie	2020	2021	2022	2023	Année 2024								
	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE - Siège			Site de PARIS			Site de NANTES		
	Siège	Siège	Siège	Siège	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	59	91	97	90	44	61	105	38	51	89	6	10	16
Cat. B	8	19	25	26	12	16	28	4	8	12	8	8	16
Cat. C	18	58	55	62	11	55	66	7	17	24	4	38	42
TOTAL AGENTS en TW	85	168	177	178	67	132	199	49	76	125	18	56	74
Total Agents Siège AEFE	179	200	207	224	79	158	237	61	99	160	18	59	77
% d'agents en TW	47%	84%	86%	79%	85%	84%	84%	80%	77%	78%	100%	95%	96%

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



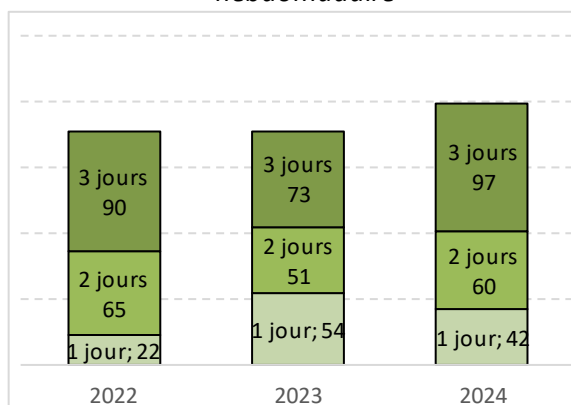
49% des agents en télétravail le sont sur 3 jours (en hausse, 41% en 2023), 30% sur 2 jours (en légère hausse, 29% en 2023) et 21% sur 1 jour (en baisse, 30% en 2023).

Tableau 3.6.1-f : Nbre d'agents du siège en télétravail par quotité

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

Quotité hebdomadaire	2020	2021	2022	2023	Année 2024								
	AEFE Siège	AEFE Siège	AEFE Siège	AEFE Siège	AEFE - Siège			Site de PARIS			Site de NANTES		
					H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
1 jour		32	22	54	25	17	42	17	13	30	8	4	12
2 jours		65	65	51	18	42	60	12	16	28	6	26	32
3 jours		71	90	73	24	73	97	20	47	67	4	26	30
TOTAL AGENTS en TW		168	177	178	67	132	199	49	76	125	18	56	74

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



➤ Absences

En 2024, les absences pour maladie ordinaire ont représenté une durée cumulée de 961 jours, en forte hausse par rapport à 2023. 47 agents ont eu au moins un congé de maladie ordinaire en 2024, ce qui représente 19.8% des personnels du siège, taux également en hausse par rapport à 2023 (13.4%). La durée moyenne d'absence pour CMO par agent absent est de 20,4 jours en 2024, aussi en hausse par rapport à 2023 (+6.4 jours).

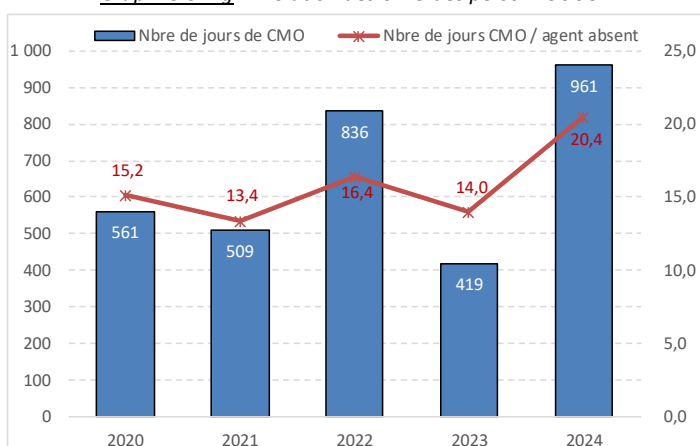
En 2024, 2 accidents de travail / de service sans jours d'absence en rapport. Il n'y a eu aucun CLM ou CLD sur l'année.

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

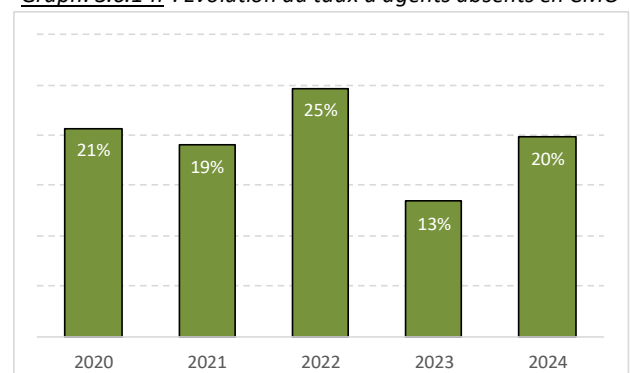
Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (sur l'année civile)

Type d'absence	2020	2021	2022	2023	2024								
	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
Maladie ordinaire (CMO)													
Nbre de jours d'absence en CMO	561	509	836	419	405	556	961	250	325	575	155	231	386
Nbre d'agents absents en CMO	37	38	51	30	16	31	47	8	21	29	8	10	18
Nbre de jours d'abs. moyen / agent absent en CMO	15,2	13,4	16,4	14,0	25,3	17,9	20,4	31,3	15,5	19,8	19,4	23,1	21,4
Accident de travail / de service (AT/AS)													
Nbre de jours d'absence en AT/AS	94		105										
Nbre d'accident de travail / de service	6	3	5	2		2	2		1	1		1	1
Nbre de jours d'abs. moyen / nbre d'AT/AS	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



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 4 666 personnels résidents & D3, 258 sont à temps partiel, soit un taux de 5.5%, identique par rapport à 2023.

Le taux d'agents à temps partiel des résidents & D3 varie sensiblement selon le sexe : 2.7% pour les hommes et 7.6% pour les femmes en 2024.

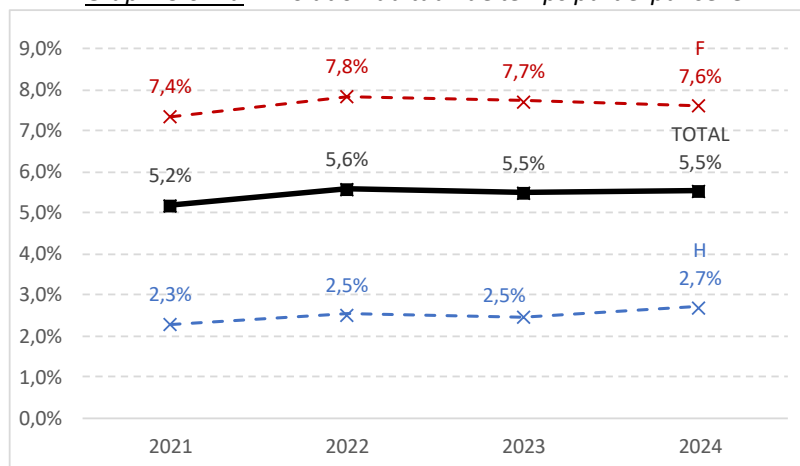
Tableau 3.6.2-a : Modalités de service des résidents/D3

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

	2021			2022			2023			2024		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Temps Plein	2 052	2 603	4 655	1 894	2 434	4 328	1 935	2 472	4 407	1 938	2 470	4 408
Temps Partiel	48	207	255	49	207	256	49	207	256	54	204	258
TOTAL	2 100	2 810	4 910	1 943	2 641	4 584	1 984	2 679	4 663	1 992	2 674	4 666
% TPartiel	2,3%	7,4%	5,2%	2,5%	7,8%	5,6%	2,5%	7,7%	5,5%	2,7%	7,6%	5,5%

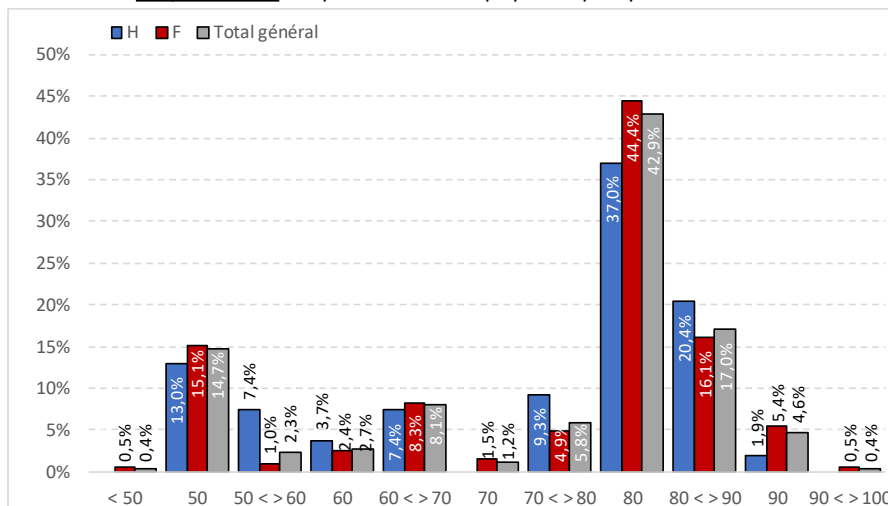
% F TPlein		55,9%			56,2%			56,1%			56,0%	
% F TPartiel		81,2%			80,9%			80,9%			79,1%	

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



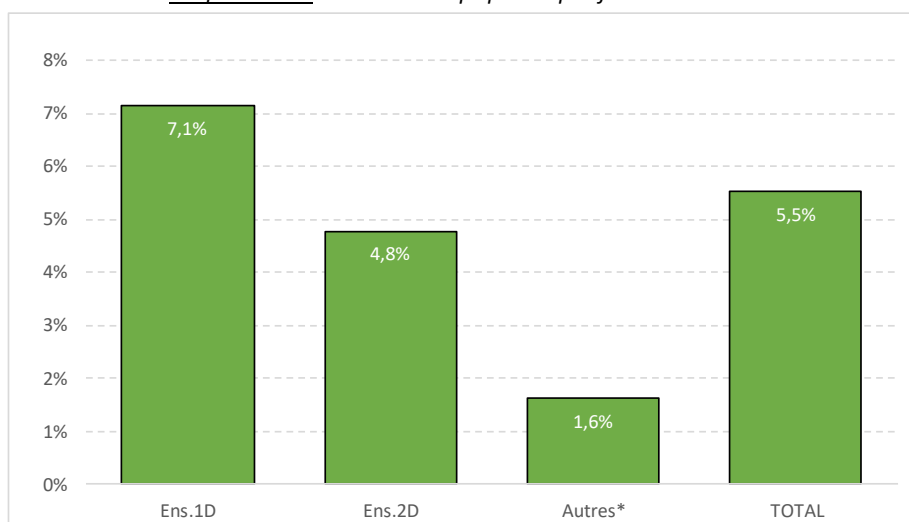
65% des agents résidents & D3 à temps partiel exercent pour une quotité supérieure ou égale à 80% ; ils sont 15% à exercer à mi-temps.

Graph. 3.6.2-b : Répartition du temps partiel par quotité en 2024



Au regard des 5.5% d'agents à temps partiel, les enseignants du 1^{er} degré sont proportionnellement les plus nombreux à être à temps partiel avec un taux de 7.1% (2.3 points de plus que les enseignants du 2nd degré). Avec un taux d'agents à temps partiel de 1.6%, la rubrique « Autres » concentrent notamment les CPE et documentalistes.

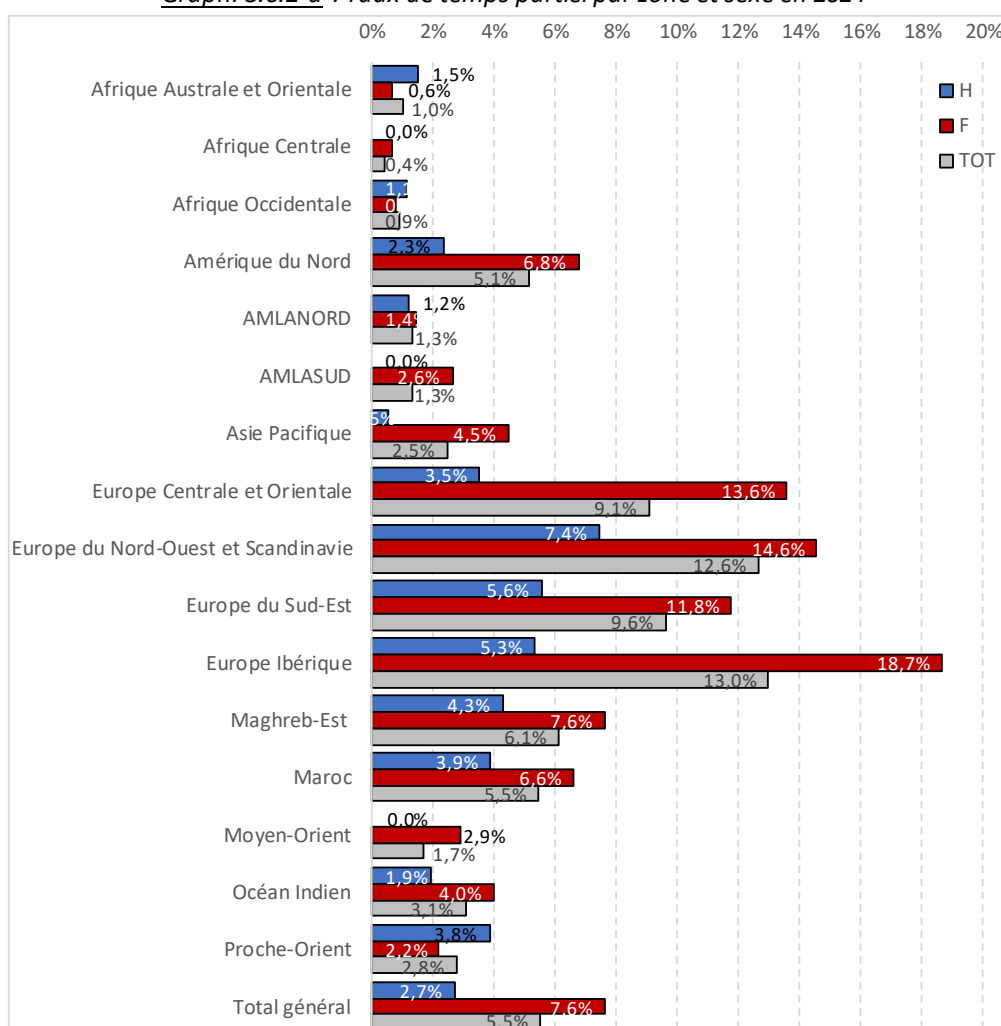
Graph. 3.6.2-c : Taux de temps partiel par fonction en 2024



Le taux d'agents résidents à temps partiel est particulièrement important en Europe Ibérique (13%) et en Europe du Nord-Ouest et Scandinavie (12.6%) ; à l'inverse, il est très faible en Afrique Centrale (0.4%) et en Afrique Occidentale (0.9%).

A noter que l'écart du taux d'agents à temps partiel par sexe le plus important se situe en Europe Ibérique (5.3% pour les hommes et 18.7% pour les femmes).

Graph. 3.6.2-d : Taux de temps partiel par zone et sexe en 2024



➤ Service des enseignants

En 2023-2024 et compte tenu des décharges et allègements de service, les heures dues représentent un total de 49 552h par semaine, soit 94% de l'ORS, en hausse par rapport à 2022-2023 (46 346h). Au final, les heures d'enseignement hebdomadaires atteignent 52 178h, soit 99% de l'ORS, également en hausse par rapport à 2022-2023 (48 582h).

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

Source : CCGDS - SID (observation 12/2023)

	2023-2024 (obs. 12/2023)								
	Nb agents	ORS TOT	ORS / agt	Heures dues	Heures dues / ORS	Heures ens.	Heures ens. / ORS	HSA	HSA / ORS
PROF & PCP	2 910	49 279	17	48 373	98%	51 053	104%	4 893	10%
H	1 524	25 755	17	25 387	99%	26 901	104%	2 795	11%
F	1 386	23 524	17	22 987	98%	24 152	103%	2 097	9%
EEMCP2E									
H									
F									
EEMCP2P	8	135	17	77	57%	75	56%	0	0%
H	3	51	17	27	53%	26	51%	0	0%
F	5	84	17	50	60%	49	58%	0	0%
EEMCP2Z	190	3 077	16	1 101	36%	1 050	34%	0	0%
H	104	1 728	17	615	36%	576	33%	0	0%
F	86	1 349	16	486	36%	474	35%	0	0%
TOTAL	3 108	52 491	17	49 552	94%	52 178	99%	4 893	9%
<i>Rappel 22-23</i>	<i>3 006</i>	<i>48 798</i>	<i>16</i>	<i>46 346</i>	<i>95%</i>	<i>48 582</i>	<i>100%</i>	<i>4 390</i>	<i>9%</i>

En 2023-2024, les décharges et allègements de service représentent 2 939h / semaine pour 411 agents concernés : 69% des décharges concernent celles attribuées aux EEMCP2/EF2D (2 034h), 21% les rompus de temps partiel (605h) et 10% les décharges syndicales (301h).

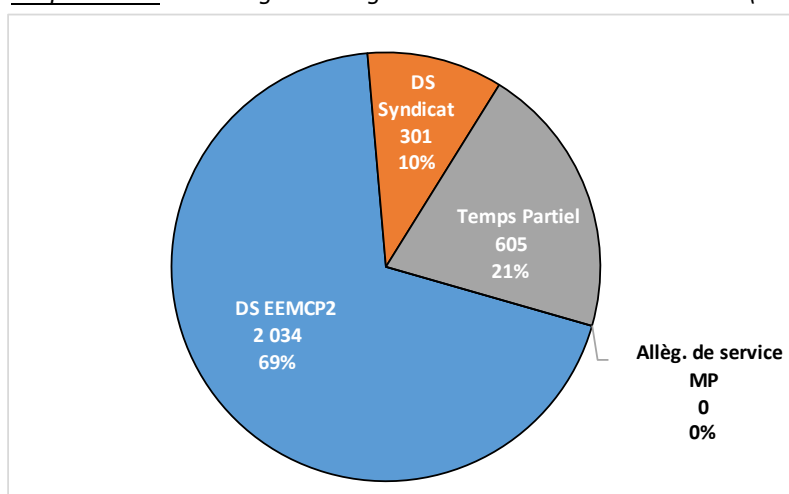
A l'inverse, les activités spécifiques et pondérations, qui viennent s'ajouter aux heures enseignées, représentent 2 333h / semaine pour 2 541 agents concernés, la très grande majorité des heures concernent les pondérations en Terminale (1 837h pour 2 370 enseignants).

Tableau 3.6.2-c : Décomposition du service hebdomadaire

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

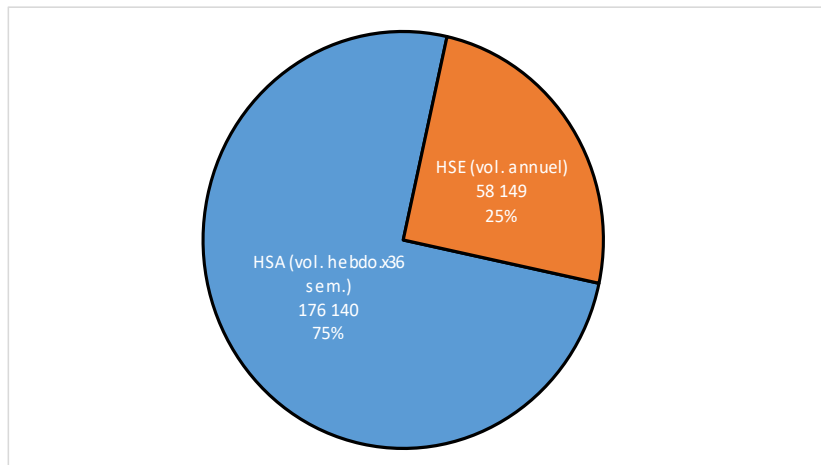
	2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
ORS (1)	55 801	3 183	17,5	48 798	2 794	17,5	52 491	3 007	17,5
DS EEMCP2	1 602	193	8,3	1 546	178	8,7	2 034	189	10,8
DS Syndicat	286	109	2,6	289	101	2,9	301	94	3,2
Temps Partiel	655	143	4,6	611	135	4,5	605	136	4,4
Allèg. de service MP	6	2	3,0	6	2	3,0	0	0	0,0
TOT Décharges & allèg. (2)	2 549	441	5,8	2 452	410	6,0	2 939	411	7,2
TOT Heures dues (3=1-2)	53 252	3 183	16,7	46 346	2 794	16,6	49 552	3 007	16,5
Heures enseignées (4)	55 699	3 183	17,5	48 582	2 794	17,4	52 178	3 007	17,4
Heures UNSS	489	163	3,0	468	156	3,0	477	159	3,0
Heures Labo. Sciences Collège	20	19	1,1	18	18	1,0	19	19	1,0
Pondérations Term.	1 983	2 520	0,8	1 702	2 179	0,8	1 837	2 370	0,8
TOT Act.spécifiques & Pond. (5)	2 492	2 695	0,9	2 188	2 346	0,9	2 333	2 541	0,9
TOT Heures comptabilisées (6=4+5)	58 191	3 183	18,3	50 770	2 794	18,2	54 510	3 007	18,1
Solde Heures enseignées (7=6-3)	4 940	2 616	1,9	4 424	2 301	1,9	4 959	2 487	2,0

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



Les heures supplémentaires (HSA et HSE) représentent 234 289 heures annuelles en 2023-2024, en hausse par rapport à l'année précédente : 75% sont des HSA, Heures Supplémentaires Années inscrites à l'emploi du temps hebdomadaire des enseignants du 2nd degré et 25% sont des HSE, Heures Supplémentaires Effectives correspondant à des services ponctuels.

Graph 3.6.2-f : Répartition des heures supplémentaires en 2023 - 2024



Au total le volume annuel d'HSA est de 176 140, ce qui représente un volume moyen annuel d'HSA par agent de 79h (85h pour les hommes contre 73h pour les femmes). Le volume annuel d'HSE est de 58 149, avec un volume moyen annuel d'HSE par agent de 22h (25h pour les hommes contre 20h pour les femmes).

Tableau 3.6.2-d : Heures supplémentaires et missions particulières

Source : CCGDS - SID & MAGE

	2021-2022			2022-2023			Hommes			Femmes			TOTAL 2023-2024		
	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	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	158 030	2 030	77,8	100 637	1 190	84,6	75 504	1 040	72,6	176 140	2 230	79,0
HSE (vol. annuel)	67 015	2 739	24,5	50 095	2 265	22,1	29 072	1 173	24,8	29 077	1 439	20,2	58 149	2 612	22,3
TOTAL HS	240 247			208 125			129 709			104 581			234 289		
Missions Part.	1 159	1 042	1,1	1 102	958	1,1	687	567	1,2	535	494	1,1	1 222	1 061	1,2

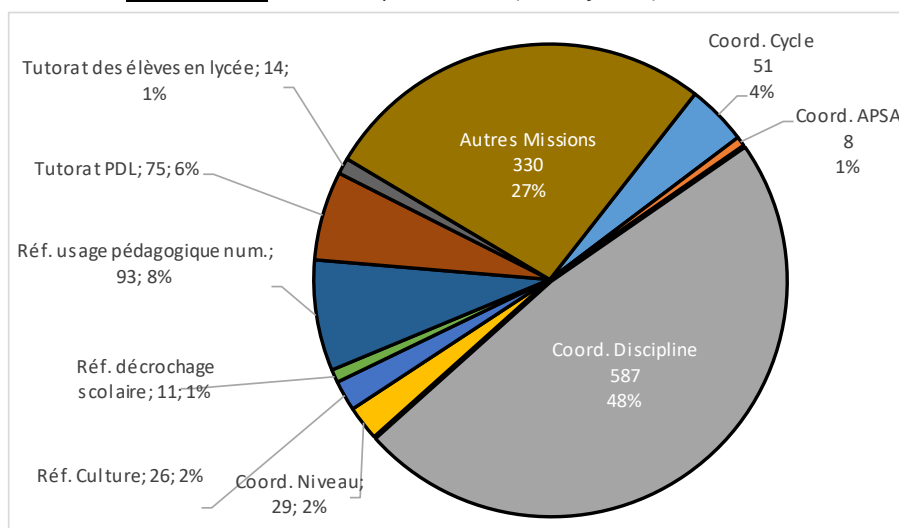
Les Missions Particulières représentent un volume de 1 222h IMP en 2023-2024, en hausse par rapport à l'année précédente, pour 1 061 agents concernés : plus de la moitié des IMP (55%) concernent des missions de coordination.

Tableau 3.6.2-e : Missions particulières

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

	2021-2022			2022-2023			Hommes			Femmes			TOTAL 2023-2024		
	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	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt
Coord. Cycle	72	91	0,8	51	60	0,9	24	27	0,9	27	32	0,8	51	59	0,9
Coord. APSA	11	9	1,2	5	4	1,3	3	3	1,0	5	4	1,3	8	7	1,1
Coord. Discipline	565	670	0,8	547	636	0,9	314	369	0,9	273	322	0,8	587	691	0,8
Coord. Niveau	17	17	1,0	24	23	1,0	16	13	1,2	13	11	1,2	29	24	1,2
Réf. Culture	17	21	0,8	14	18	0,8	10	13	0,7	16	20	0,8	26	33	0,8
Réf. décrochage scolaire	4	4	1,0	6	5	1,1	5	5	1,0	6	4	1,5	11	9	1,2
Réf. usage pédagogique num.	100	62	1,6	89	59	1,5	86	55	1,6	7	7	1,0	93	62	1,5
Tutorat PDL	67	81	0,8	78	73	1,1	39	50	0,8	36	45	0,8	75	95	0,8
Tutorat des élèves en lycée	13	29	0,4	8	18	0,5	8	18	0,5	5	11	0,5	14	29	0,5
Autres Missions	294	338	0,9	280	307	0,9	182	203	0,9	148	181	0,8	330	384	0,9
TOTAL	1 159	1 042	1,1	1 102	958	1,1	687	567	1,2	535	494	1,1	1 222	1 061	1,2

Graph 3.6.2-g : Missions particulières (en coef. IMP) en 2023-2024



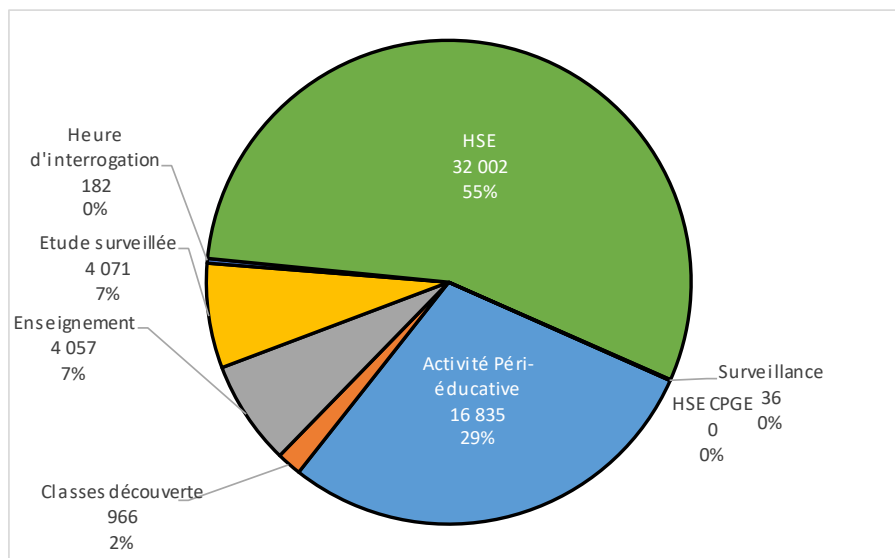
Les HSE représentent 58 149h en 2023-2024, en hausse par rapport à l'année précédente (50 095h en 2022-2023), pour 2 612 agents concernés, 29% des HSE concernant des activités péri-éducatives.

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

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

	2021-2022			2022-2023			Hommes			Femmes			TOTAL 2023-2024		
	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	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
Activité Péri-éducative	22 208	490	45,3	13 821	558	24,8	8 749	310	28,2	8 086	385	21,0	16 835	695	24,2
Classes découverte	294	94	3,1	940	242	3,9	365	88	4,1	601	172	3,5	966	260	3,7
Enseignement	5 513	277	19,9	4 428	203	21,8	965	63	15,3	3 092	157	19,7	4 057	220	18,4
Etude surveillée	5 977	89	67,2	4 223	63	67,0	1 016	19	53,5	3 055	56	54,6	4 071	75	54,3
Heure d'interrogation	627	17	36,9	352	13	27,1	174	11	15,8	8	1	8,0	182	12	15,2
HSE	31 198	1 738	18,0	26 104	1 557	16,8	17 801	890	20,0	14 201	898	15,8	32 002	1 788	17,9
Surveillance	1 198	34	35,2	227	9	25,2	2	2	1,0	34	8	4,3	36	10	3,6
HSE CPGE				0	0								0	0	
TOTAL	67 015	2 739	24,5	50 095	2 265	22,1	29 072	1 173	24,8	29 077	1 439	20,2	58 149	2 612	22,3

Graph 3.6.2-h : HSE annuelles en 2023-2024



➤ Absences

En 2023-2024, 2 766 agents du réseau ont eu au moins une absence représentant un total de 34 891 jours (soit en moyenne 13 jours d'absence par agent), en baisse par rapport à 2022-2023 pour le nombre d'agents (-16% soit -530 agents absents) et également un nombre de jours d'absence en baisse (-4% soit - 1 386 jours d'absence). Les absences au motif Santé représentent 70% des jours d'absence, proportion en hausse de 4 points par rapport à l'année scolaire précédente (66%).

88% des jours d'absence au motif Santé sont des absences de courte durée (-90 jrs), soit 21 554 jours d'absence pour 1 733 agents (soit 12 jrs / agent), représentant 31% des effectifs du réseau. Elles sont en légère hausse en 2023-2024 par rapport à 2022-2023 : +3% d'agents soit +46 agents absents et +2% de jours d'absence soit +426 jours d'absence.

Les absences au titre de la parentalité (maternité, paternité, ...) représentent 62% des jours d'absence au motif hors Santé, dont 54% pour des congés maternité mais ne représentent que 1% des effectifs du réseau (110 jrs / agent).

27% des jours d'absence hors Santé concernent les grèves (contre 52% en 2022-2023) qui ont concerné 29% des effectifs du réseau contre 45% l'année précédente (1.8 jrs / agent contre 2.6 en 2022-2023).

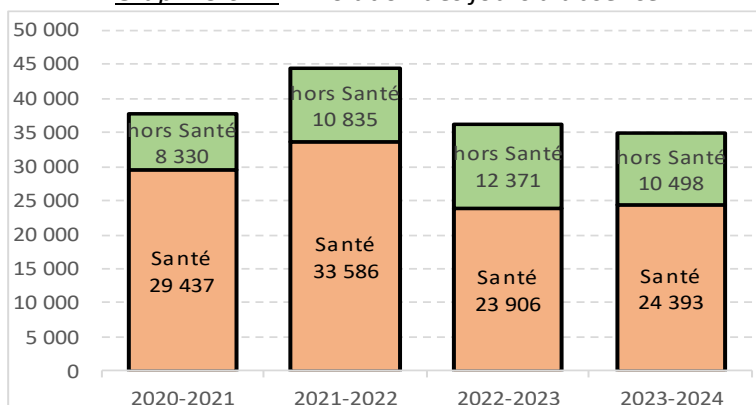
Le motif « Grève » est en forte baisse en 2023-2024 par rapport à 2022-2023 : -35% d'agents et -56% de jours d'absence, pour retrouver un niveau proche de 2021-2022.

Tableau 3.6.2-g : Evolution des absences

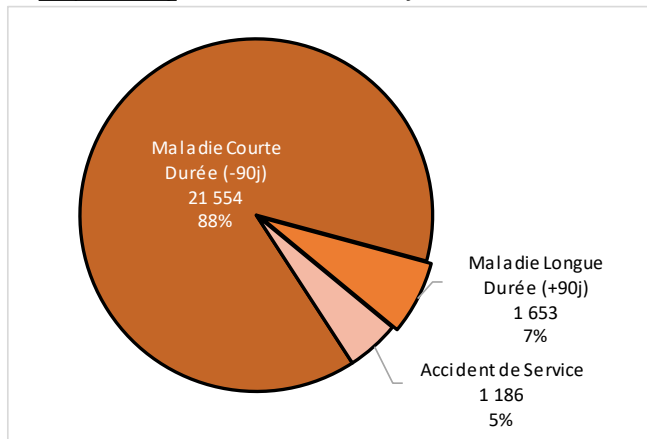
Source : MAGE (absences sur l'année scolaire)

	2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	Nb agts	Nb jrs	Nb agts	Nb jrs	Nb agts	Nb jrs	Nb agts	Nb jrs
Santé	1 458	29 437	2 078	33 586	1 710	23 906	1 755	24 393
Maladie Courte Durée (-90j)	1 442	25 785	2 067	30 211	1 687	21 128	1 733	21 554
Maladie Longue Durée (+90j)	72	3 404	63	2 613	51	1 915	39	1 653
Accident de Service	18	248	28	762	31	863	41	1 186
hors Santé	948	8 330	1 981	10 835	2 570	12 371	1 731	10 498
Autorisation d'absence								
Appel Courte durée (- de 30j)			3	72			2	15
Garde Enfant Malade	2	12	2	9				
Maternité	65	6 363	57	5 860	49	4 374	51	5 632
Congé pour Adoption			3	250	1	112		
Grossesse pathologique	10	104	15	171	11	140	10	118
Congé de paternité	38	422	34	747	35	699	36	772
Grève	778	1 051	1 845	2 998	2 463	6 487	1 590	2 858
Service Non Fait	94	365	120	728	104	459	129	456
Congé postnatal					5	100	12	283
Suspension	1	13					3	364
TOTAL	2 051	37 767	3 183	44 421	3 296	36 277	2 766	34 891

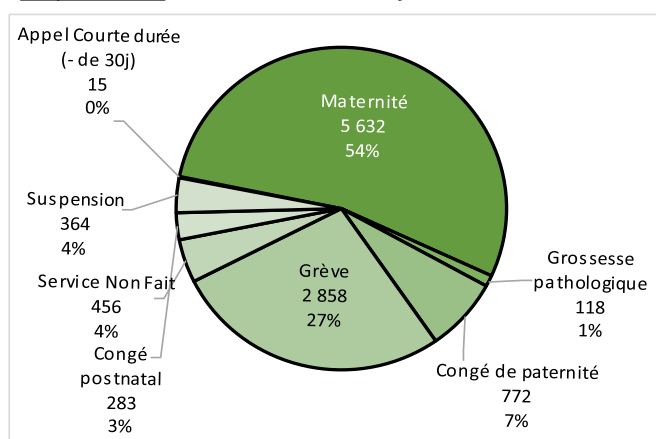
Graph. 3.6.2-i : Evolution des jours d'absence



Graph. 3.6.2-j : Jours d'absence Motif Santé en 2023-2024



Graph. 3.6.2-k : Jours d'absence Motif Hors santé en 2023-2024



TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE

Les emplois au sein de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger, Etablissement Public à caractère Administratif sous tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, 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 du siège

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 Etrangères 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. Ce contrat précise également qu'il est établi sur le fondement du 1^o de l'article L. 332-1 du code général de la fonction publique.

Les modèles de contrats sont arrêtés par le directeur de l'agence. Le contrat est accompagné d'une lettre qui précise les missions de l'agent.

Les dispositions du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger sont applicables aux personnels mentionnés au I du présent article.

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

4.2.1.1 Les fonctionnaires détachés sur fonctions d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger

NB : Des personnels détachés sur des postes d'encadrement ou de formation, recrutés avant le décret 2022-896 du 16 juin 2022 modifiant les statuts des personnels de l'AEFE du décret 2002-22 du 4 janvier 2002, exercent toujours sous le statut d'expatrié. Les recrutements s'effectuent désormais sous le nouveau statut de personnel d'encadrement ou de formation des enseignants.

« 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 la directrice générale de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger après avis de la commission consultative paritaire centrale »

Les personnels 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 1^{er} et du 2nd degrés.

Ces personnels sont recrutés par la directrice générale de l'Agence et détachés sous contrat auprès de l'AEFE pour une période de trois ans renouvelables par reconduction expresse pour deux périodes d'un an.

Ils disposent d'une lettre de mission qui accompagne leur contrat. Cette lettre précise notamment les actions qui concourent, sous l'autorité de l'ambassadeur ou de l'ambassadrice, à la politique culturelle et de coopération de la France dans le pays de résidence.

4.2.1.1.1 Les personnels d'encadrement

La mission des chefs et cheffes d'établissements et leurs adjointes et 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, la cheffe ou le chef d'établissement, proche collaborateur ou collaboratrice de la directrice générale de l'AEFE, trouve auprès de la secrétaire générale ou du secrétaire général ou de la directrice administrative et financière ou du directeur administratif et financier/agent comptable secondaire, un conseiller permanent ou une conseillère permanente pour les questions relatives au budget, à la politique immobilière et à la gestion des ressources humaines. Elle ou il s'appuie, pour conduire son action, sur une étroite collaboration avec le poste diplomatique sous l'autorité de l'ambassadeur ou de l'ambassadrice.

4.2.1.1.2 Les personnels d'inspection

Les inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale (IEN) nommées et 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 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 et directrices d'école, d'enseignantes ou enseignants maîtres-formateurs (EMFE), de conseillères ou 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 ou directrices 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 professeures et professeurs ou enseignantes formatrices et 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 ainsi de 6h par semaine. Elles et 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 professeures et 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 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 sur emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration

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

« Les personnels d'enseignement, d'éducation et d'administration sont recrutés par la directrice générale de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, sur proposition de la cheffe ou 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 personnels détachés sur emplois d'encadrement ou sur emplois de formation, les personnels recrutés en qualité de détaché sur un emploi d'enseignement, d'éducation et d'administration sont titulaires de la fonction publique française (très majoritairement de l'Éducation nationale).

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, sauf dérogation pour circonstances exceptionnelles. 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 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, 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 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 de chaque enfant 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
EF2D	Enseignant Formateur 2 nd degré
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 Compétences
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 A L'ÉTRANGER

4, passage Colisée, 93400 Saint-Ouen-sur-Seine
1, allée Baco – BP 21509, 44015 Nantes