

## BILAN SOCIAL 2018

*Premier fichier (pages 1 à 22)*

Responsable de la publication : Secrétariat Général

Données traitées par la CDIS

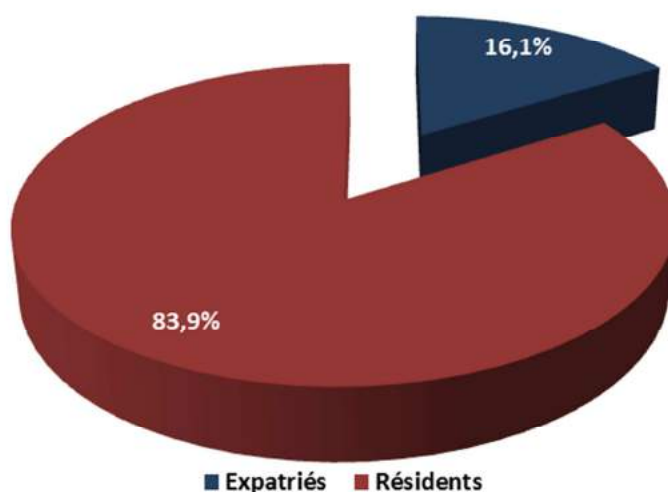
## Contenu

<b>PARTIE I : LE RESEAU.....</b>	<b>4</b>
CHAPITRE 1 : REPARTITION DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2018 .....	4
1.1 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE DE SUPPORT BUDGETAIRE (CSB) .....	4
1.2 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE DE PERSONNELS* .....	6
1.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FONCTION .....	8
1.4 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AIRE GEOGRAPHIQUE .....	9
1.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE.....	11
1.6 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE.....	13
CHAPITRE 2 : AVANCEMENT ET ANCIENNETE .....	15
2.1 AVANCEMENT.....	15
2.2 ANCIENNETE DANS L’AFFECTATION .....	16
CHAPITRE 3 : RECRUTEMENT.....	19
3.1 RECRUTEMENTS 2018 PAR CATEGORIE DE SUPPORT BUDGETAIRE (CSB).....	19
3.2 RECRUTEMENTS 2018 PAR FONCTION.....	19
3.3 RECRUTEMENTS 2018 PAR SEXE .....	20
3.4 RECRUTEMENTS DE PERSONNELS SOUS CONTRAT D’EXPATRIÉS.....	20
CHAPITRE 4 : FIN DE MISSION .....	23
4.1 FIN DE MISSION PAR MOTIF .....	23
4.2 AGE DES PERSONNELS AYANT FAIT VALOIR LEURS DROITS A LA RETRAITE.....	23
CHAPITRE 5 : TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES.....	24
5.1 AUTORISATION DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	24
5.2 ABSENCES POUR MALADIE .....	25
5.3 ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	26
5.4 MOUVEMENTS SOCIAUX .....	26
CHAPITRE 6 : DEPLACEMENTS : INDEMNITE DE CHANGEMENT DE RESIDENCE (ICR) .....	27
6.1 COÛT MOYEN D’UNE ICR.....	27
6.2 POURCENTAGE D’AGENTS DEMANDANT LE SOLDE D’ICR .....	27
6.3 COUT DES ICR PAR ZONE DE POSTES DIPLOMATIQUES ET CONSULAIRES.....	28
6.4 MISE EN PLACE DES ICR (EN POURCENTAGE CUMULÉ) .....	29
CHAPITRE 7 : FORMATION.....	30
7.1 NOMBRE DE JOURNÉES STAGIAIRES .....	30
7.2 REPARTITION PAR PARTICIPANT .....	32
7.3 REPARTITION PAR TYPE DE STAGE .....	32

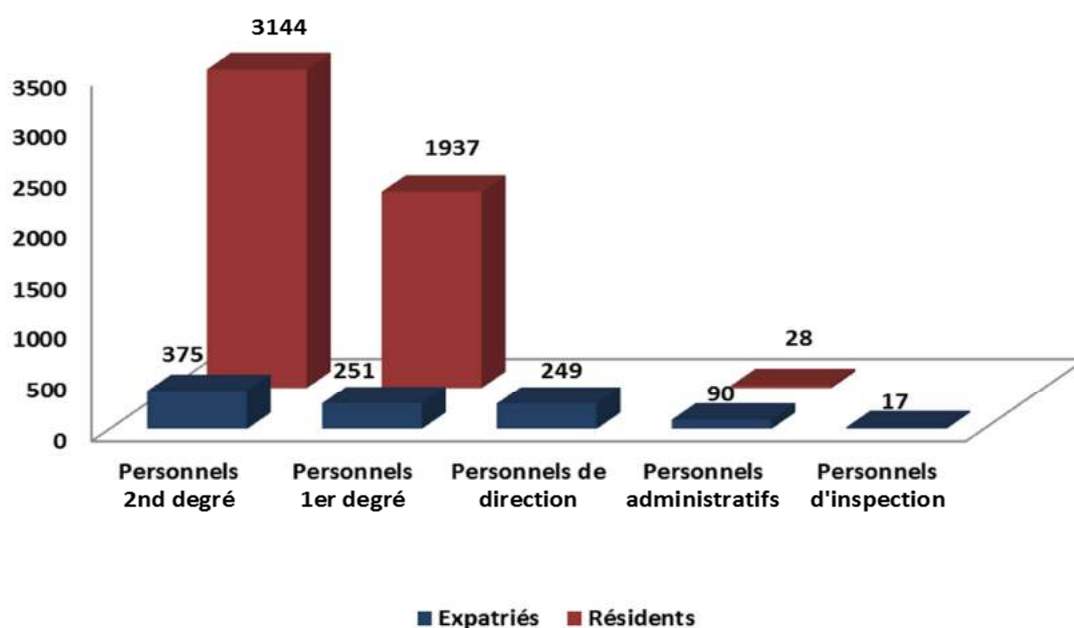
7.4	REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT .....	33
7.5	REPARTITION PAR SEXE .....	33
CHAPITRE 8 : MASSE SALARIALE .....		34
8.1	DÉPENSES ANNUELLES* DE PERSONNELS .....	34
8.2	COÛT MOYEN MENSUEL PAR ZONE DE POSTES DIPLOMATIQUES ET CONSULAIRES .....	34
8.3	COÛT MOYEN PAR AGENT .....	35
CHAPITRE 9 : RECRUTES LOCAUX DES ETABLISSEMENTS EN GESTION DIRECTE .....		35
9.1	EFFECTIFS PAR MISSION .....	35
9.2	ETP PAR SEXE .....	36
<b>PARTIE II : LES SERVICES CENTRAUX .....</b>		<b>37</b>
CHAPITRE 1 : EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2018 .....		37
1.1	REPARTITION STATUTAIRE .....	37
1.2	REPARTITION PAR CATEGORIE .....	37
1.3	REPARTITION PAR ORIGINE .....	40
1.4	REPARTITION PAR SEXE .....	41
CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT .....		42
CHAPITRE 3 : FIN DE MISSION .....		43
CHAPITRE 4 : TEMPS PARTIELS .....		43
4.1	TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE .....	43
4.2	TEMPS PARTIEL PAR QUOTITE .....	43
CHAPITRE 5 : ABSENCES .....		44
5.1	ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE (en jours calendaires) .....	44
5.2	ACCIDENTS DU TRAVAIL .....	45
CHAPITRE 6 : COMPTE EPARGNE TEMPS .....		45
CHAPITRE 7 : FORMATION .....		46
7.1	NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION .....	46
7.2	NOMBRE D' ACTIONS PAR TYPE DE FORMATION .....	47
CHAPITRE 8 : MASSE SALARIALE .....		48
8.1	COÛT DE LA MASSE SALARIALE .....	48
8.2	COÛT MOYEN PAR AGENT (par mois) .....	48
CHAPITRE 9 : DÉPLACEMENTS .....		49
9.1	MISSIONS EN France .....	49
9.2	MISSIONS À L'ÉTRANGER .....	49
9.3	NOMBRE DE MISSIONS PAR MOIS .....	50

**CHAPITRE 1 : REPARTITION DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2018**

Au 31 décembre 2018, les effectifs de personnels détachés à l'AEFE pour exercer à l'étranger s'élèvent à 982 personnels recrutés en qualité d'expatriés, 5 109 personnels recrutés en qualité de résidents et 7 Volontaires Internationaux, soit 6 098 agents (6340 au 31/12/2017).



**1.1 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE DE SUPPORT BUDGETAIRE (CSB)<sup>1</sup>**



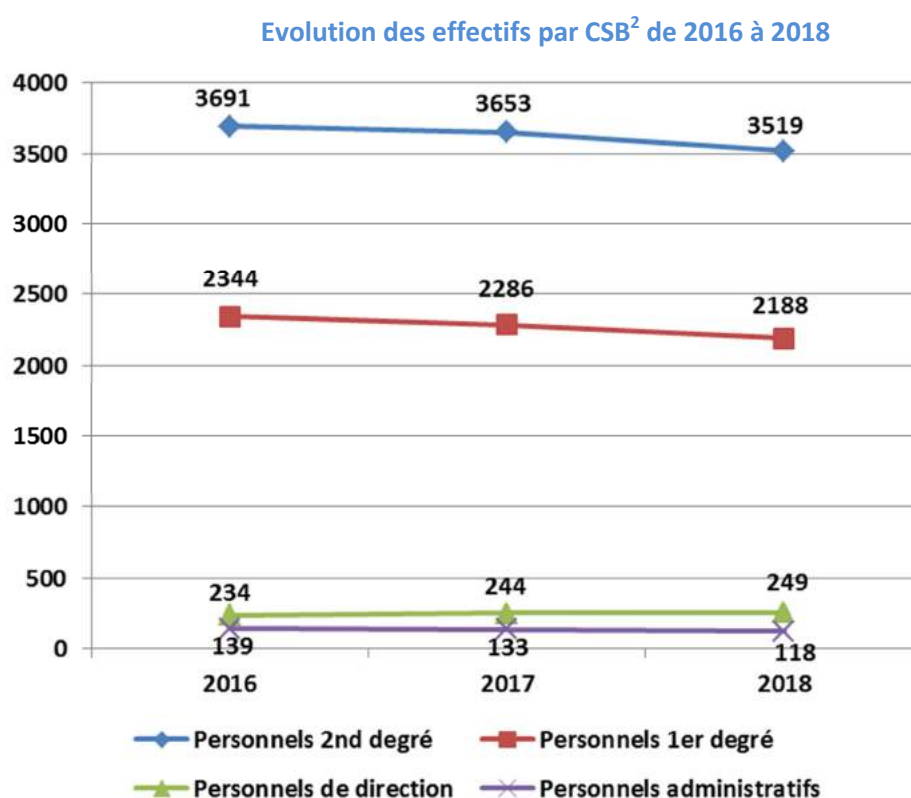
<sup>1</sup> Hors Volontaires Internationaux

Les Catégories de Support Budgétaire (CSB) regroupent les personnels par type de corps d'origine.

Les directeurs administratifs et financiers (DAF) sont comptabilisés dans la CSB « Personnels administratifs », qui regroupe, outre les personnels d'administration, de catégorie A, B et C, les personnels techniques et sociaux.

La CSB « Personnels du 1<sup>er</sup> degré » regroupe les instituteurs et les professeurs des écoles, quelles que soient les fonctions exercées (directeur d'école, conseiller pédagogique, enseignant).

De même, la CSB « Personnels du 2<sup>nd</sup> degré » réunit l'ensemble des personnels appartenant à des corps relevant du 2<sup>nd</sup> degré (Professeur, Conseiller Principal d'Education, Conseiller d'Orientation Psychologue).



Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018, les effectifs de personnels détachés ont diminué de près de 4% (-7,8% pour les personnels recrutés sous contrat d'expatrié et - 3% pour les personnels recrutés sous contrat de résident).

Sur la période 2016-2018, les effectifs de personnels de direction ont augmenté de 6% quand les effectifs de personnels administratifs ont diminué de 15% (- 5% pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré et - 7% pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré)

<sup>2</sup> Hors Volontaires internationaux et Inspecteurs de l'Education Nationale

## 1.2 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE DE PERSONNELS\*

Catégorie	Expatriés		Résidents		Total	Total n-1
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Enseignants 2nd degré	4	1	1585	1489	3079	3081
Enseignants 1er degré			516	1391	1907	2014
Personnels d'encadrement	287	144	16	14	461	474
Conseillers Pédagogiques	238	150			388	464
Personnel d'éducation orientation	10	15	33	37	95	126
Personnels hors établissement	21	24			45	47
Personnels administratifs	58	30	7	21	116	127
<b>Total</b>	<b>618</b>	<b>364</b>	<b>2157</b>	<b>2952</b>	<b>6091</b>	<b>6333</b>

\*Hors VI

Les catégories regroupent les personnels par type de mission.

La catégorie des « personnels d'encadrement » regroupe l'ensemble des personnels participant directement à la gouvernance des établissements : les chefs d'établissement et leurs adjoints (personnels de direction), les directeurs d'école qui, dans cette classification, ne sont pas inclus dans la catégorie des enseignants du 1<sup>er</sup> degré.

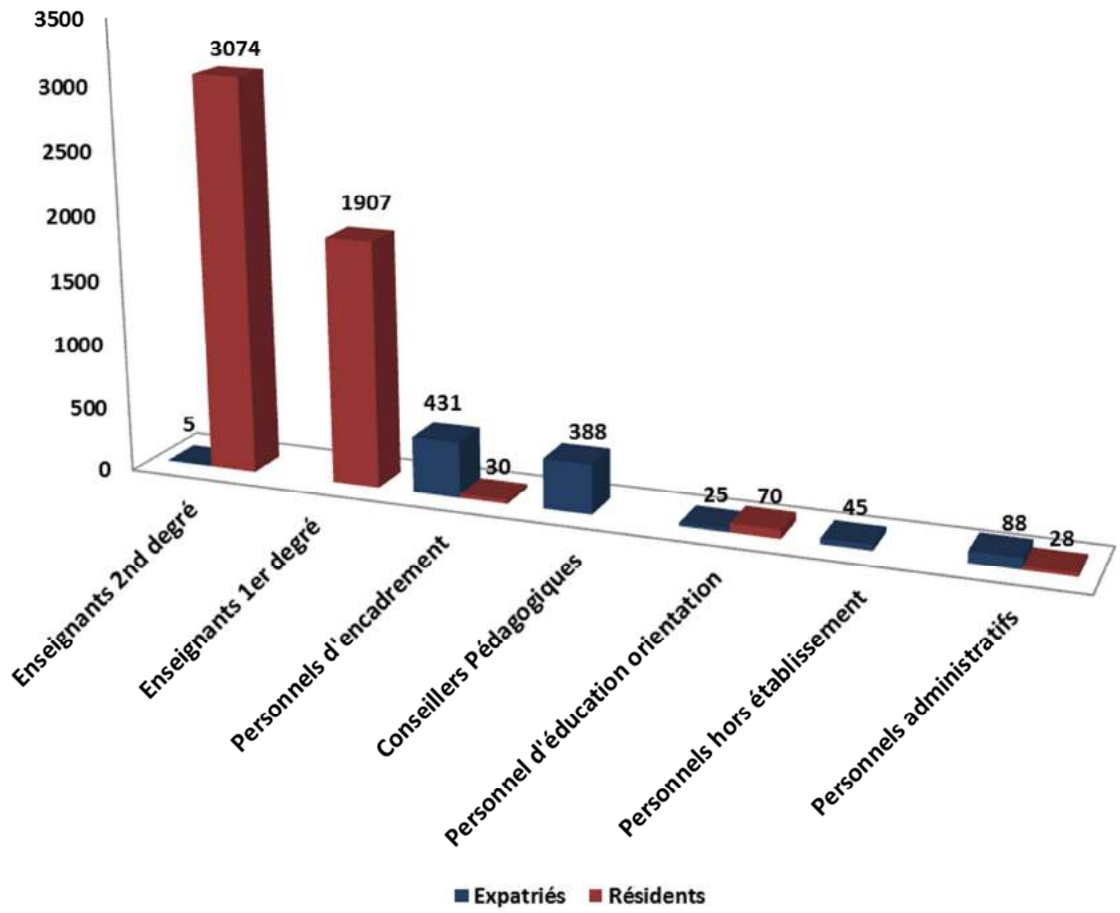
La catégorie des « conseillers pédagogiques » regroupe les enseignants maîtres formateurs en établissements du 1<sup>er</sup> degré (EMFE) et les enseignants à mission de conseil pédagogique du 2<sup>nd</sup> degré (EMCP2), tous expatriés.

La catégorie des « personnels d'éducation et d'orientation » regroupe les conseillers principaux d'éducation (CPE), les conseillers d'orientation et les documentalistes.

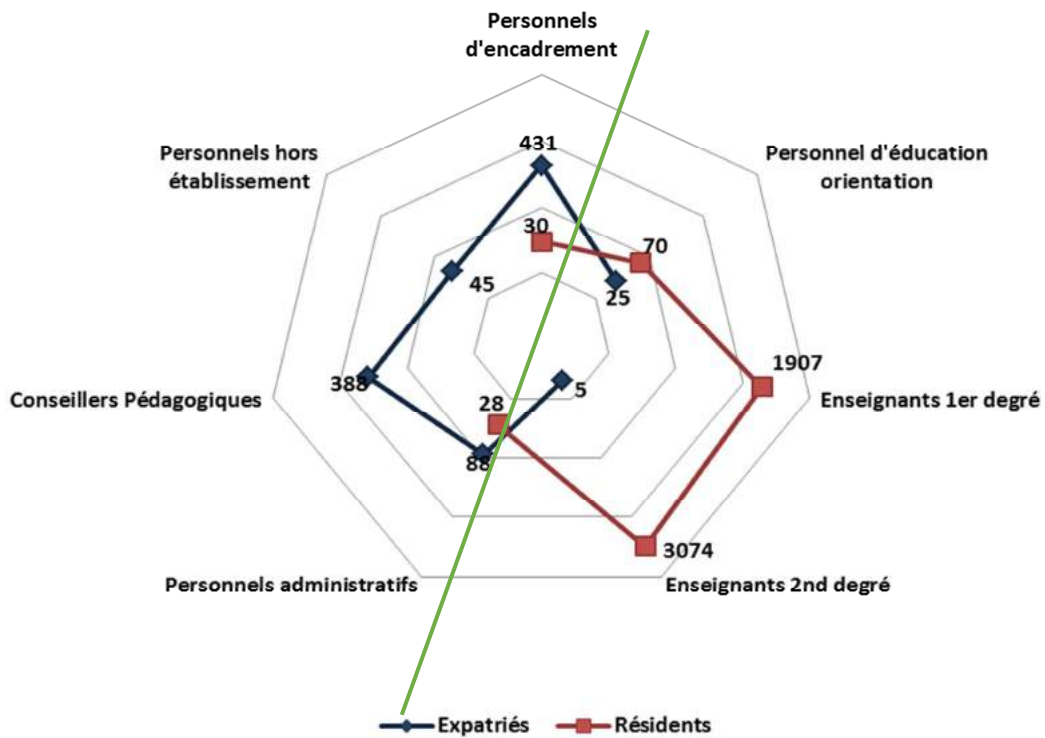
La catégorie des « personnels hors établissement » regroupe les coordonnateurs AEF, les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) et les conseillers pédagogiques auprès des IEN (CPAIEN) ainsi qu'un responsable d'antenne immobilière.

Les Directeurs Administratifs et Financiers (DAF) sont comptabilisés dans la catégorie des « personnels administratifs ».

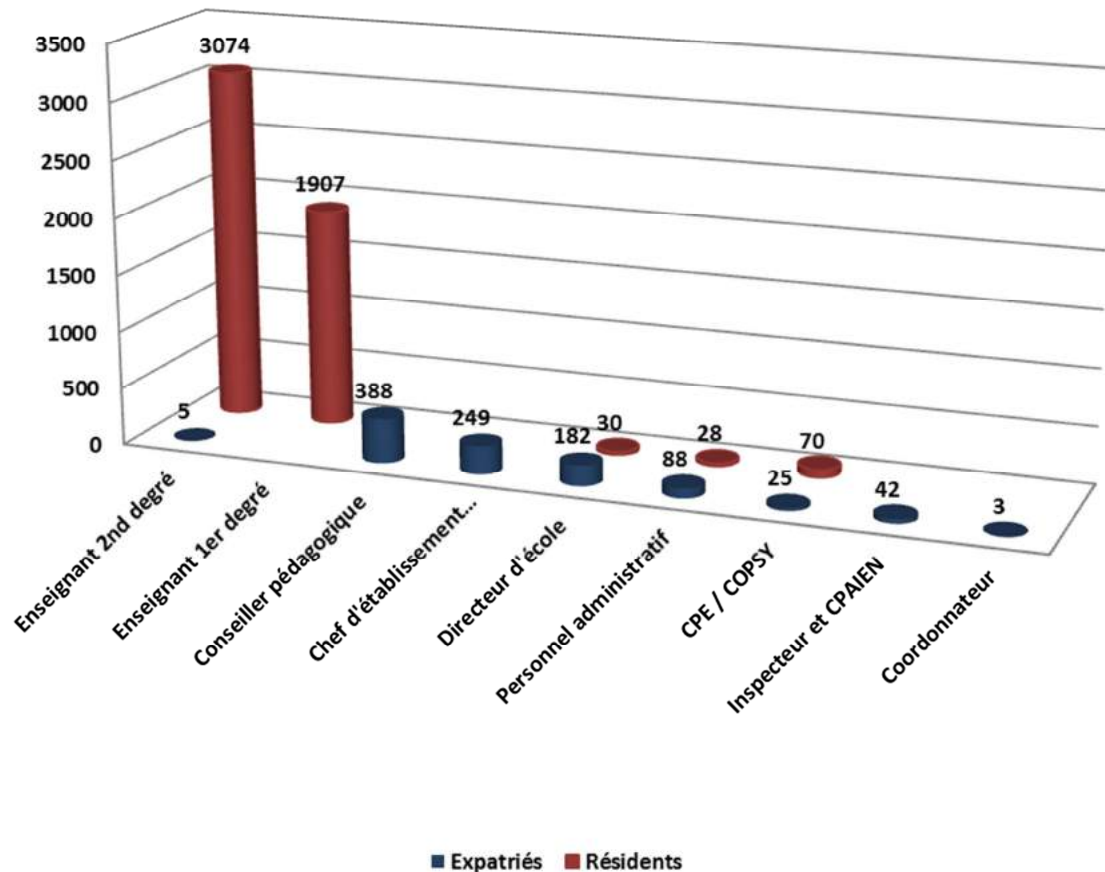
### Répartition des effectifs par catégorie et type de contrat



### Encadrement /Enseignement



### 1.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FONCTION



Les fonctions d'encadrement et de pilotage des établissements sont essentiellement dévolues à des personnels recrutés en qualité d'expatrié.

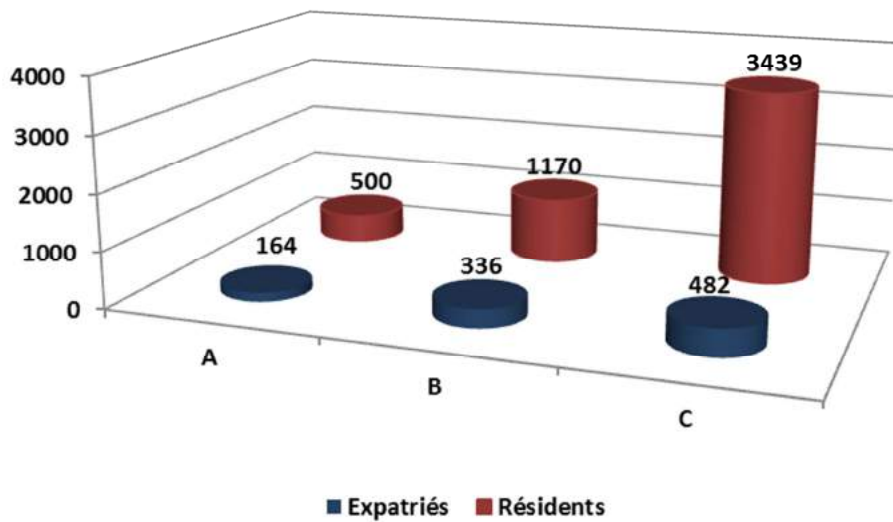
A l'exception des professeurs en classes préparatoires aux grandes écoles, tous les enseignants sont des personnels recrutés en qualités de résident.

Les Enseignants Expatriés à Mission de Conseil Pédagogique du 2<sup>nd</sup> degré (EEMCP2) sont recrutés en qualité d'expatrié pour consacrer une partie de leur activité à assurer une mission de conseil pédagogique et de formation au niveau d'une Zone de Formation Continue (ZFC), d'un pays ou d'un établissement, qu'ils complètent en assurant un service d'enseignement partiel devant les élèves de leur établissement d'affectation.



## 1.4 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AIRE GEOGRAPHIQUE

### 1.4.1 REPARTITION PAR ZONES DE POSTES DIPLOMATIQUES ET CONSULAIRES

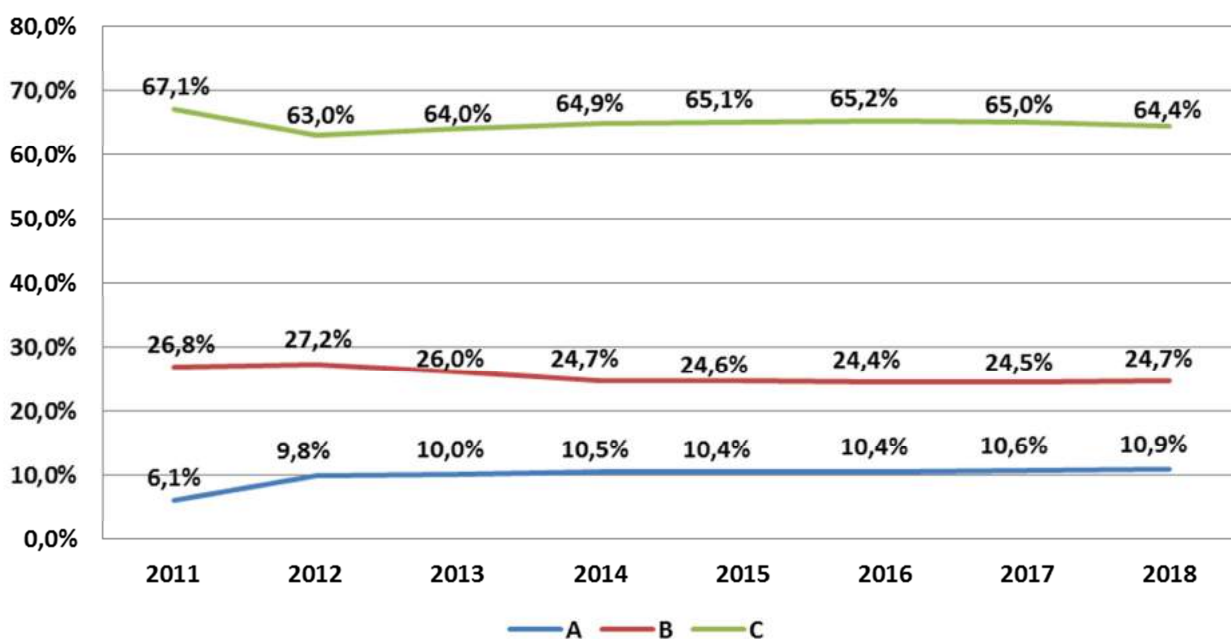


Des arrêtés du ministre de l'Europe et des Affaires Etrangères modifient régulièrement la répartition en trois zones des postes diplomatiques et consulaires :

- zone A, postes dans les pays où les conditions de vie sont particulièrement rigoureuses;
- zone B, postes dans les pays où les conditions de vie sont réputées difficiles, en raison notamment du climat ou des contraintes quotidiennes ;
- zone C, postes dans les autres pays.

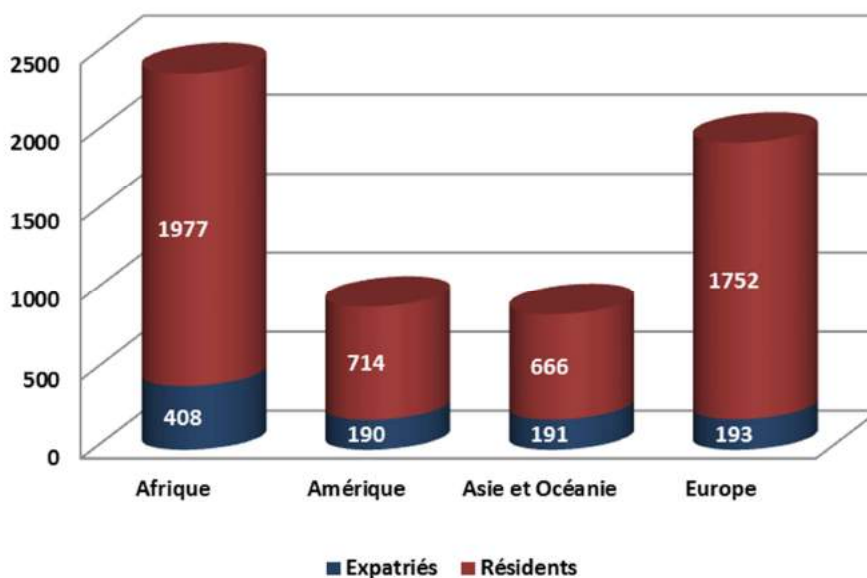
Toutes zones confondues, les expatriés représentent 16 % des effectifs avec cependant de fortes disparités : près de 25% en zone A, 22 % en zone B et moins de 13 % en zone C.

### Evolution de la répartition des effectifs par zone de postes diplomatiques et consulaires



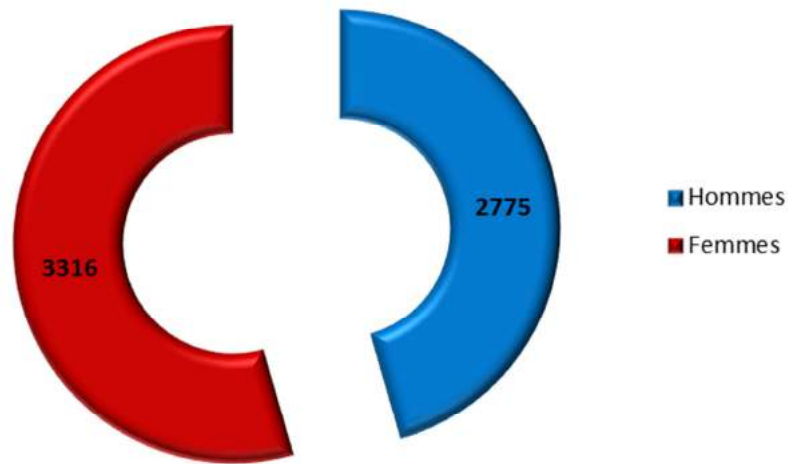
On notera qu'en Zone A sont scolarisés 10,5% de nos élèves, 30,2% d'entre eux l'étant en zone B et 59,3% en Zone C.

#### 1.4.2 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CONTINENT



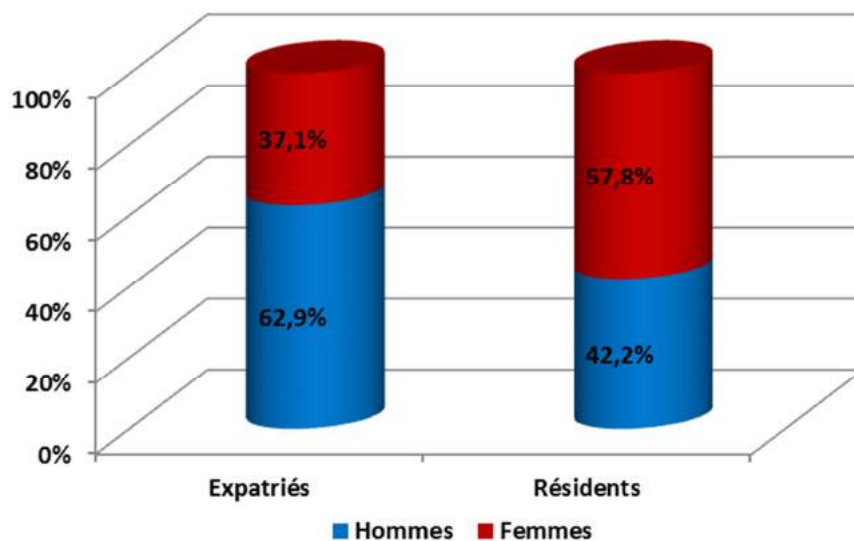
71,1% des personnels détachés (61,1% des personnels expatriés et 73% des personnels résidents) sont affectés en Afrique et en Europe, zones historiques d'implantation de la communauté française expatriée, regroupant 59% des établissements et scolarisant 55,8% des élèves (51,9% des élèves du 1<sup>er</sup> degré et 60,9% des élèves du 2<sup>nd</sup> degré).

## 1.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE



Les personnels féminins restent majoritaires, à 54,4 %, du fait de la proportion de résidentes et de la féminisation globale des métiers de l'enseignement. Cette répartition est stable depuis 2012.

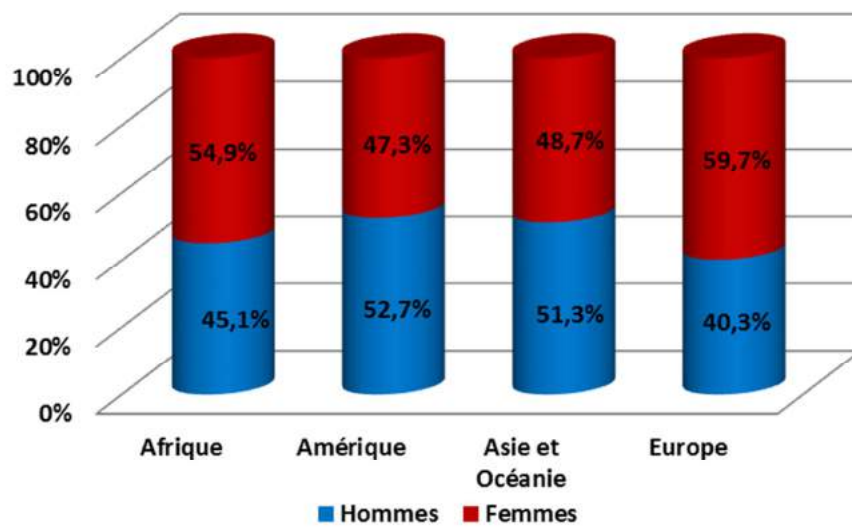
### 1.5.1 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT



Si les personnels recrutés sous contrat d'expatrié restent très majoritairement masculins, la part des personnels féminins continue d'augmenter progressivement (37,1% en 2018 contre 33,3% en 2015).

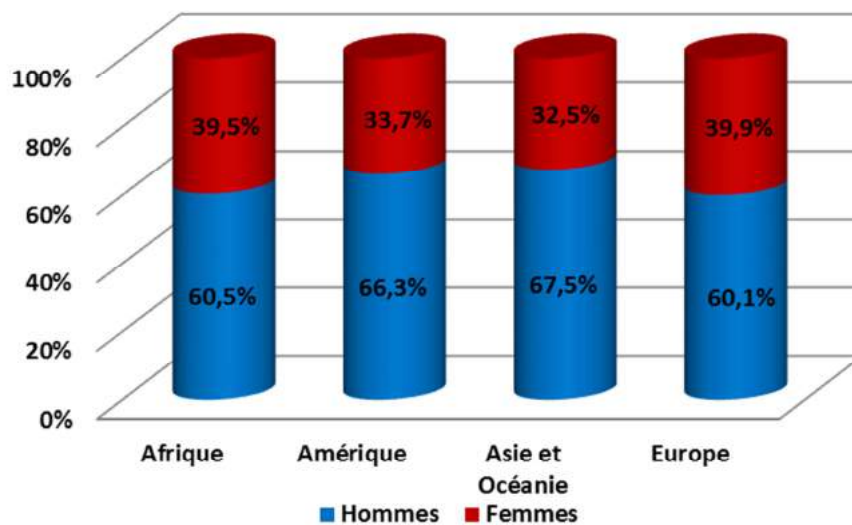
	Hommes	Femmes
<b>2018</b>	62,9%	37,1%
<b>2017</b>	63,3%	36,7%
<b>2016</b>	66,0%	34,0%
<b>2015</b>	66,7%	33,3%

## 1.5.2 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CONTINENT



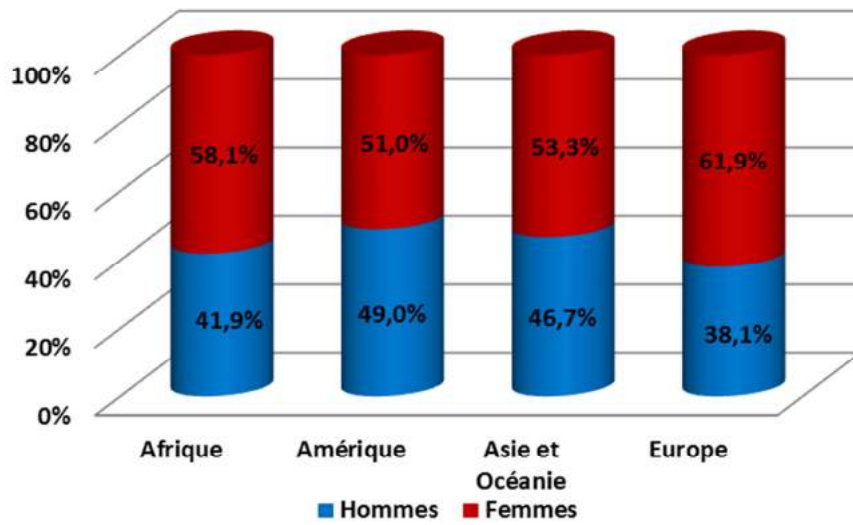
La part des personnels féminins est sensiblement plus importante en Afrique et en Europe, zone d'implantation historique de la communauté française expatriée et dans lesquelles la part des personnels recrutés en qualité de résident, personnels majoritairement féminins, est plus importante qu'en Amérique et en Asie.

### 1.5.2.1 Répartition des effectifs de personnels recrutés sous contrat d'expatrié



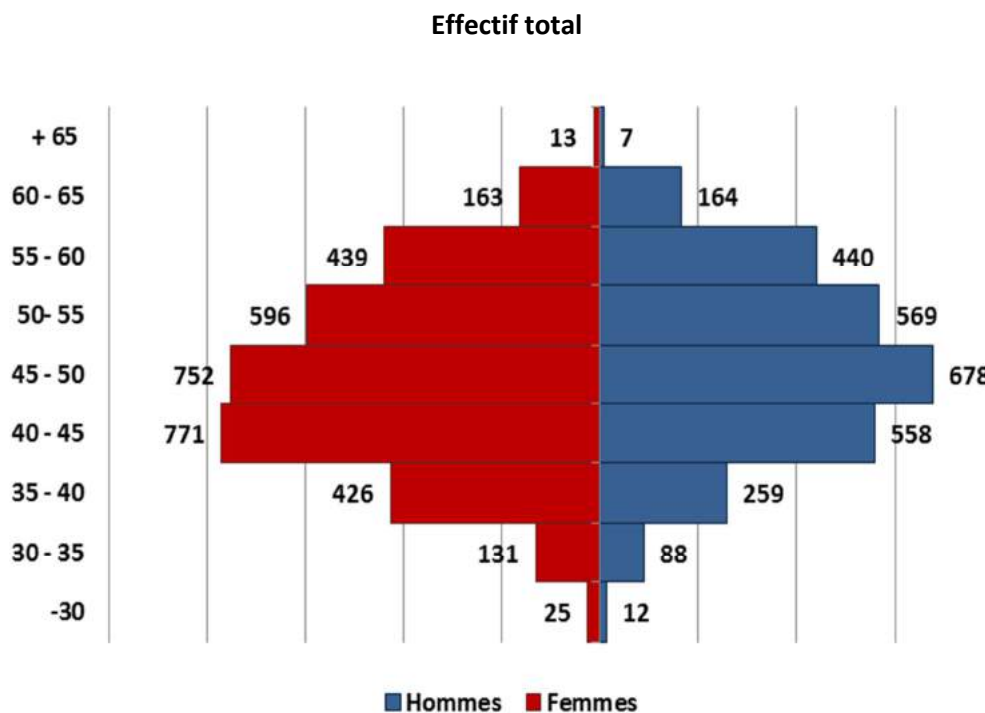
La part des personnels féminins parmi les personnels recrutés sous contrat d'expatrié pour des missions d'une durée de 3 à 5 ans est en augmentation en Afrique et en Amérique tandis qu'elle diminue légèrement en Asie Océanie et en Europe.

### 1.5.2.2 Répartition des effectifs de personnels recrutés sous contrat de résident.



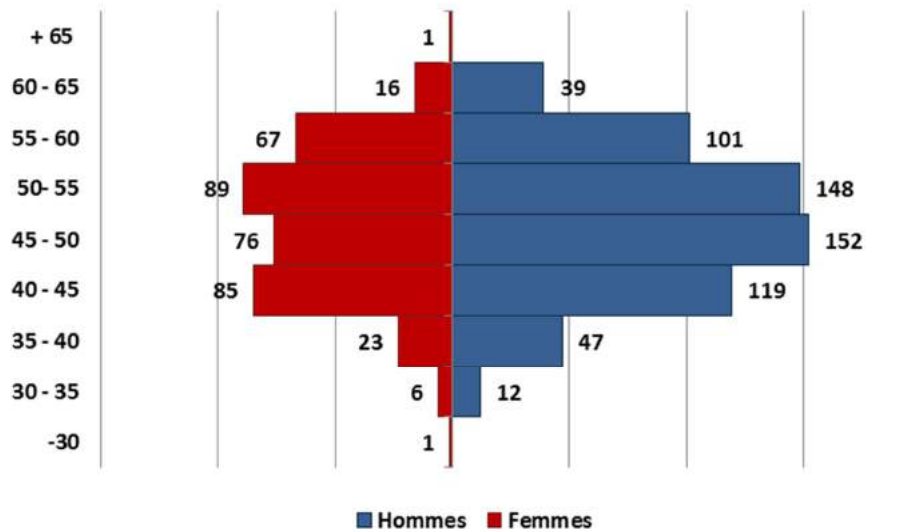
A l'exception de la zone « Afrique » où elle augmente, la part des personnels féminins parmi les personnels recrutés en qualité de résident pour un contrat de 3 ans tacitement renouvelable connaît une légère diminution. L'Europe demeure la zone dans laquelle la part des personnels féminins est la plus importante.

### 1.6 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE



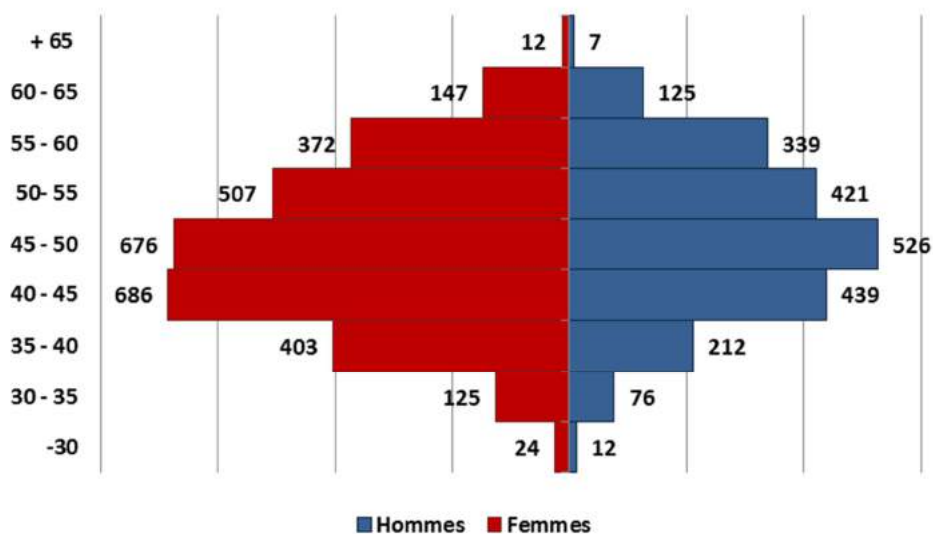
L'âge moyen des personnels détachés dans le réseau est de 47,9 ans, soit en augmentation par rapport à 2017 (47,3 ans). Il est de 47,3 ans pour les personnels féminins et de 48,6 ans pour les personnels masculins.

### 1.6.1 REPARTITION DES EFFECTIFS DE PERSONNELS RECRUTES SOUS CONTRAT D'EXPATRIE



L'âge moyen des personnels recrutés en qualité d'expatrié est de 49,3 ans, sans écart significatif entre personnels masculins et personnels féminins.

### 1.6.2 REPARTITION DES EFFECTIFS DE PERSONNELS RECRUTES SOUS CONTRAT DE RÉSIDENTS



L'âge moyen des personnels recrutés en qualité de résident est de 47,7 ans.

L'écart entre l'âge moyen des personnels féminins et celui des personnels masculins diminue. L'âge moyen reste toutefois inférieur pour les personnels féminins (47,1 ans c/ 48,4 ans).

## CHAPITRE 2 : AVANCEMENT ET ANCIENNETE

A défaut d'être détachés dans un corps ou un cadre d'emploi spécifique, les personnels recrutés sur contrat d'expatrié ou de résident continuent, pendant leur détachement, à dérouler leur carrière dans leur corps d'origine. Ces évolutions sont prises en compte en cours de contrat pour les personnels résidents et à l'occasion du renouvellement de leur contrat pour les personnels expatriés.

### 2.1 AVANCEMENT

#### 2.1.1 CHANGEMENT DE CORPS

	Nbre de promus			Taux de promotion		
	Expatriés	Résidents	Total	Expatriés	Résidents	Total
Personnels administratifs	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels de direction	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels d'inspection	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels du 1er degré	0	2	2	0,00%	0,09%	0,08%
Personnels du 2nd degré	1	11	12	0,22%	0,32%	0,31%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,23%</b>	<b>0,20%</b>

Peu de changements de corps pour les personnels détachés au sein de l'AEFE.

Il s'agit principalement de reclassement d'instituteurs dans le corps de professeurs des écoles et de promotion de professeurs certifiés dans le corps des professeurs agrégés.

#### 2.1.2 CHANGEMENT DE GRADE

	Nbre de promus			Taux de promotion		
	Expatriés	Résidents	Total	Expatriés	Résidents	Total
Personnels administratifs	2	1	3	1,74%	3,03%	2,03%
Personnels de direction	9	0	9	3,14%	0,00%	3,13%
Personnels d'inspection	1	0	1	5,26%	0,00%	5,26%
Personnels du 1er degré	15	90	105	5,24%	4,12%	4,25%
Personnels du 2nd degré	10	219	229	2,18%	6,31%	5,83%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>310</b>	<b>347</b>	<b>3,17%</b>	<b>5,45%</b>	<b>5,06%</b>

Le changement de grade est plus significatif.

Il s'agit principalement, au sein d'un même corps, d'avancement d'un grade de la Classe Normale à un grade Hors Classe.

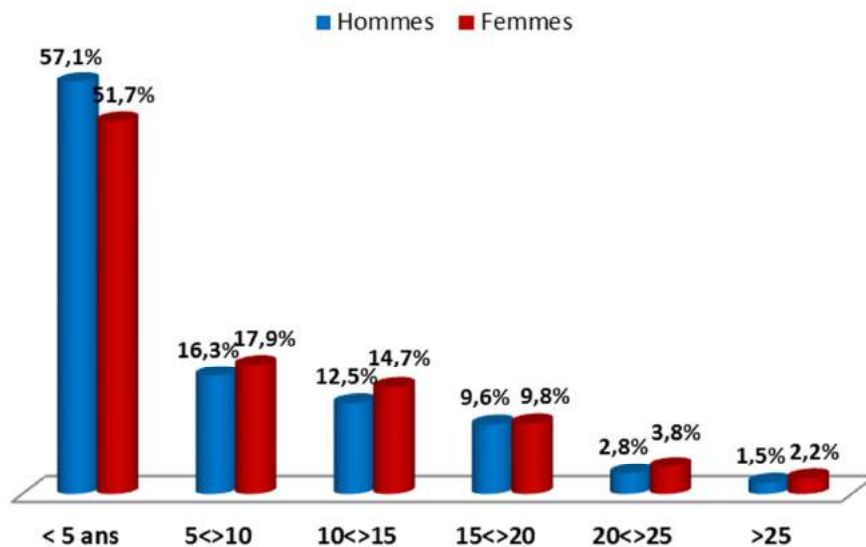
### 2.1.3 CHANGEMENT D'ECHELON

	Nbre de promus			Taux de promotion		
	Expatriés	Résidents	Total	Expatriés	Résidents	Total
Personnels administratifs	28	8	36	24,35%	24,24%	24,32%
Personnels de direction	27	0	27	9,41%	0,00%	9,38%
Personnels d'inspection	8	0	8	42,11%	0,00%	42,11%
Personnels du 1er degré	18	148	166	6,29%	6,78%	6,72%
Personnels du 2nd degré	54	338	392	11,76%	9,74%	9,97%
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>494</b>	<b>629</b>	<b>11,58%</b>	<b>8,68%</b>	<b>9,18%</b>

Globalement, la mise en œuvre du dispositif PPCR (limitant les possibilités d'avancement accéléré) et les reclassements induits opérés en 2017 entraînent une diminution très marquée du volume de promotions constaté en 2017 et 2018 par rapport aux années précédente (13,87% en 2017 ; 24,66% en 2016).

## 2.2 ANCIENNETE DANS L'AFFECTATION

### 2.2.1 EFFECTIF TOTAL



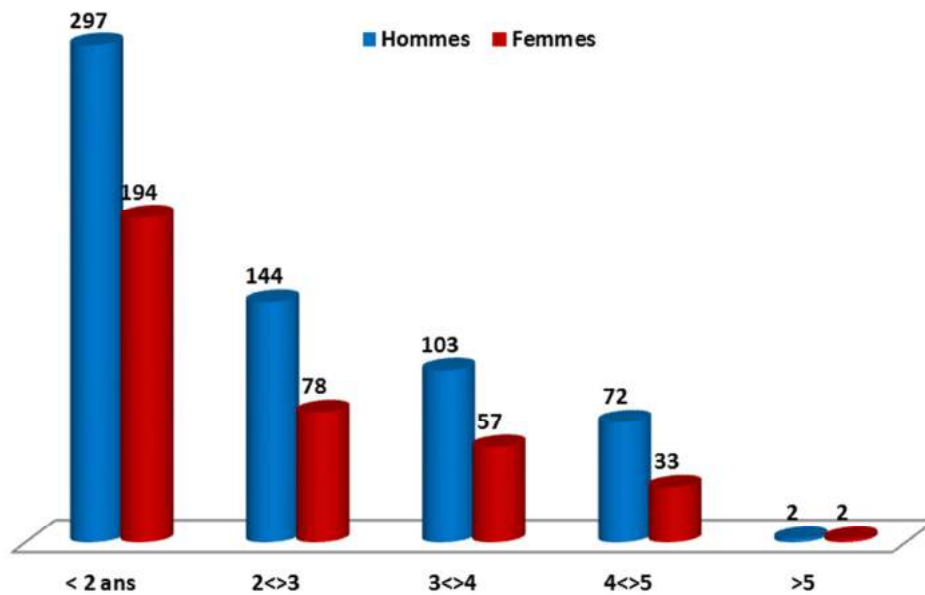
Au 31 décembre 2018, l'ancienneté moyenne dans leur établissement d'affectation des personnels détachés est de près de 7 ans.

38,7% des personnels exercent dans leur actuel établissement d'affectation depuis moins de 3 ans.

Près de 1% des personnels (56 agents) sont en fonction dans leur actuel établissement d'affectation depuis la création de l'Agence.



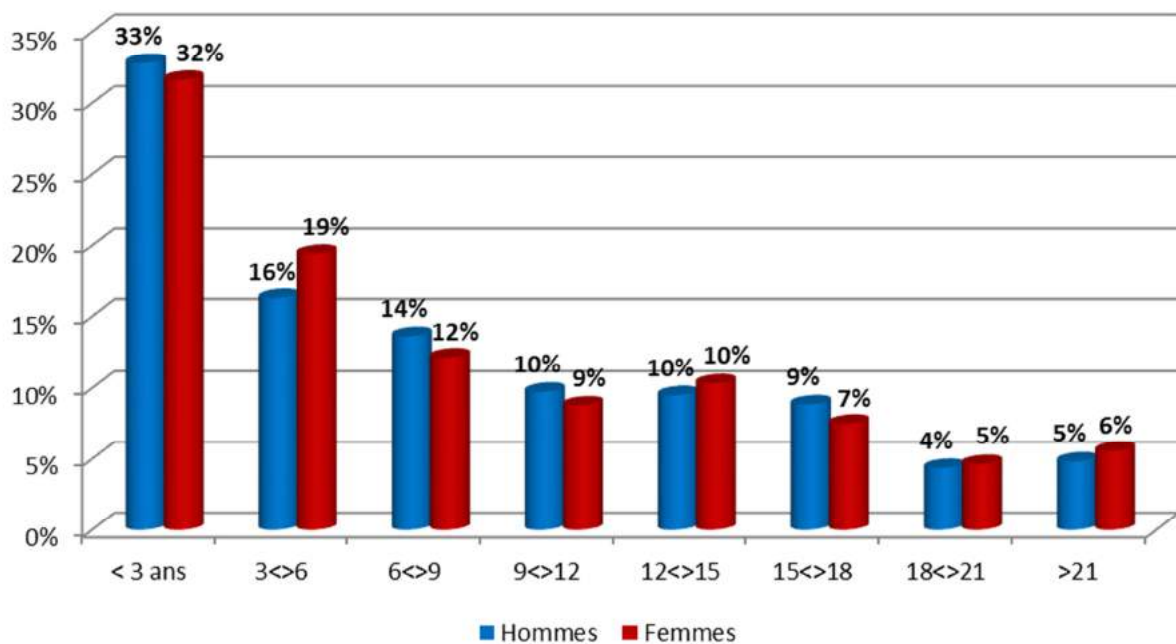
### 2.2.2 ANCIENNETE DANS L’AFFECTATION DES PERSONNELS RECRUTES SOUS CONTRAT D’EXPATRIES



Au 31 décembre 2018, 50% des personnels expatriés ont moins de 2 ans d’ancienneté dans leur actuelle affectation (48% des hommes et 53% des femmes).

76% des personnels expatriés sollicitent le renouvellement de leur contrat pour une quatrième année et ils sont 64% à solliciter la reconduction pour une cinquième année. Les prolongations exceptionnelles pour une sixième année ne sont accordées que lorsque l’intérêt du service le justifie.

### 2.2.3 ANCIENNETE DANS L’AFFECTATION DES PERSONNELS RECRUTES SOUS CONTRAT DE RESIDENT



Au 31 décembre 2018, 32,1% des personnels résidents sont en fonction dans leur affectation actuelle depuis moins de 3 ans.

Sur l'ensemble du réseau, l'ancienneté moyenne dans leur actuelle affectation des personnels résidents est de 7,8 ans.

<b>Zone de formation continue</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
Afrique Australe et Orientale	3,97	3,17	3,54
Afrique Centrale	3,18	4,24	3,82
Afrique Occidentale	4,30	5,82	5,24
Amérique du Nord	9,34	9,58	9,48
Amérique Latine Rythme Nord	7,31	5,31	6,38
Amérique Latine Rythme Sud	6,87	5,76	6,29
Asie Pacifique	7,81	5,96	6,88
Europe Centrale et Orientale	10,58	10,76	10,68
Europe du Nord-Ouest et Scandinavie	11,06	10,84	10,90
Europe du Sud-Est	7,44	9,86	8,99
Europe Ibérique	11,30	10,71	10,96
Maghreb-Est Machrek	5,70	7,56	6,74
Maroc	8,60	8,53	8,56
Moyen-Orient et Péninsule Indienne	6,70	5,04	5,75
Océan Indien	6,18	6,03	6,09
Proche-Orient	3,05	4,53	3,93
<b>Total général</b>	<b>7,72</b>	<b>7,86</b>	<b>7,80</b>

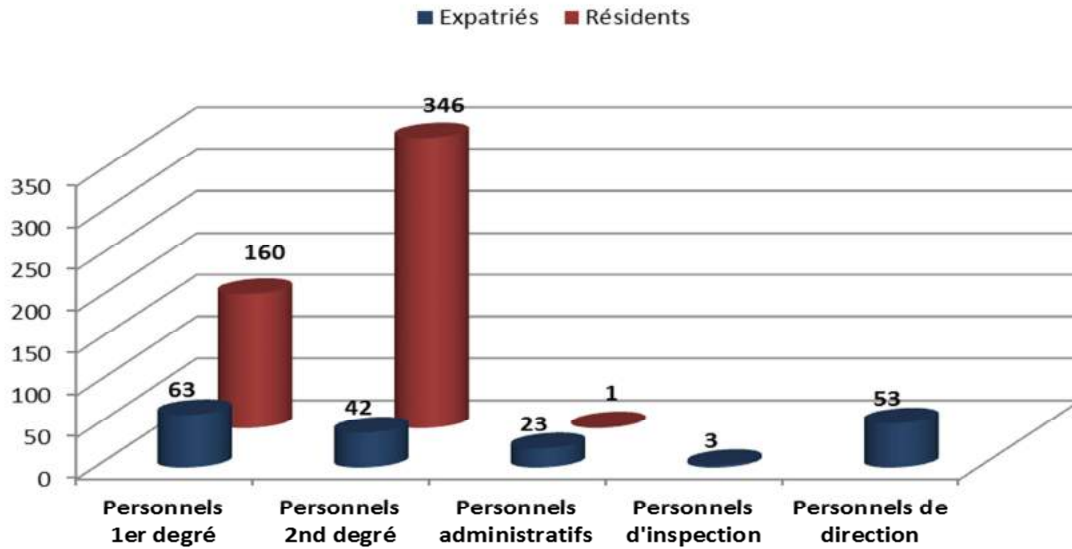
S'il n'y a pas de différence notable entre l'ancienneté moyenne des hommes et des femmes, celle-ci varie sensiblement selon les zones d'implantation des établissements.

Elle varie de moins d'un an en République Centrafricaine (1 agent) et au Zimbabwe (sur 6 agents), ou moins de 2 ans en au Soudan, au Bangladesh, en Gambie, en Tanzanie, au Tchad ou en Zambie ( sur 62 agents) à plus de 11 ans en Allemagne (sur 277 agents) ou plus de 10 ans en Belgique, Espagne, Grèce, Irlande, Israël, Italie ou Pays-Bas (sur 862 agents).

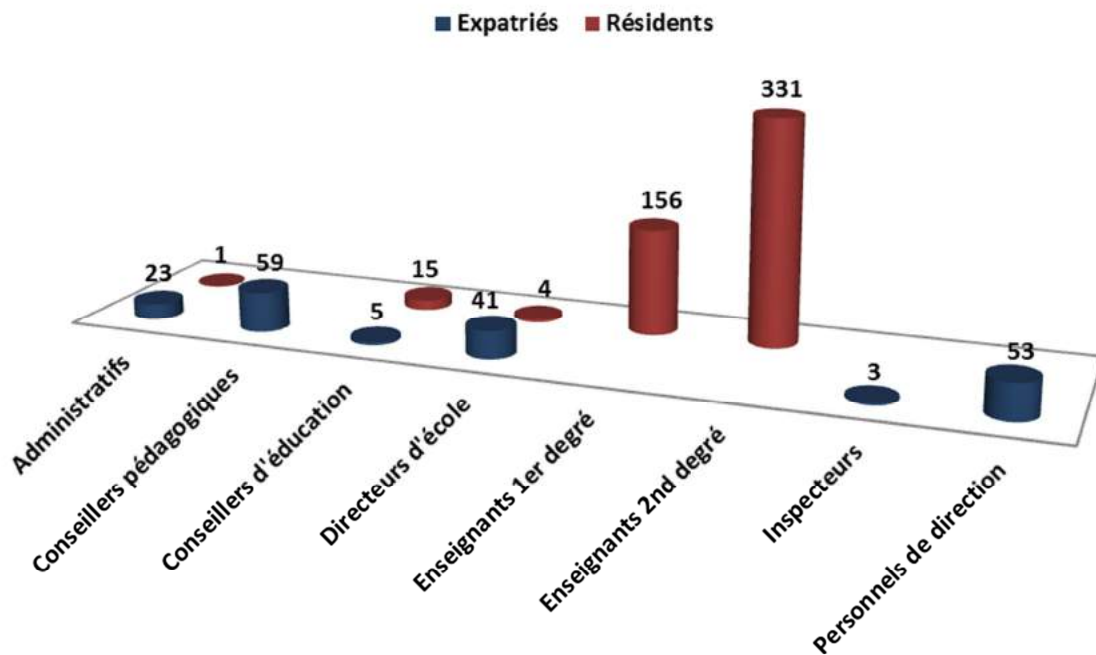
### CHAPITRE 3 : RECRUTEMENT

693 recrutements ont été effectués en 2018, soit 186 personnels expatriés (dont 2 Coordonnateurs Délégués de l'AEFE) et 507 personnels résidents.

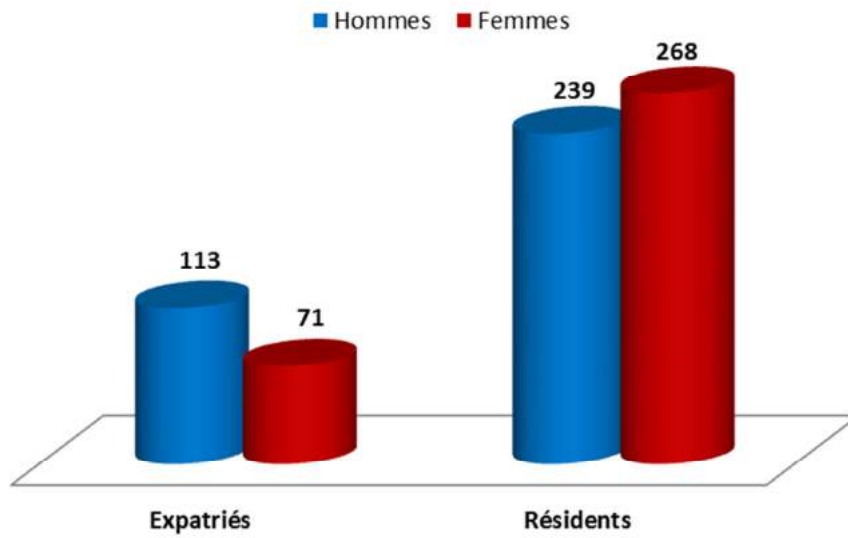
#### 3.1 RECRUTEMENTS 2018 PAR CATEGORIE DE SUPPORT BUDGETAIRE (CSB)



#### 3.2 RECRUTEMENTS 2018 PAR FONCTION

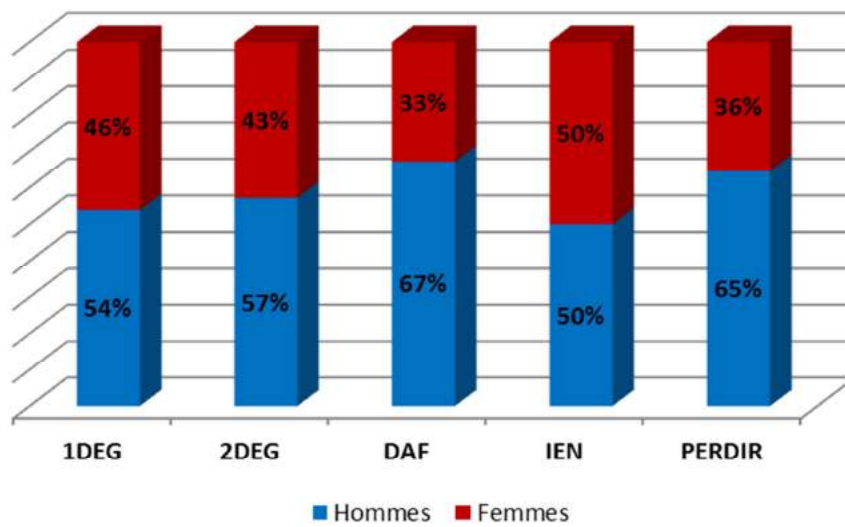


### 3.3 RECRUTEMENTS 2018 PAR SEXE



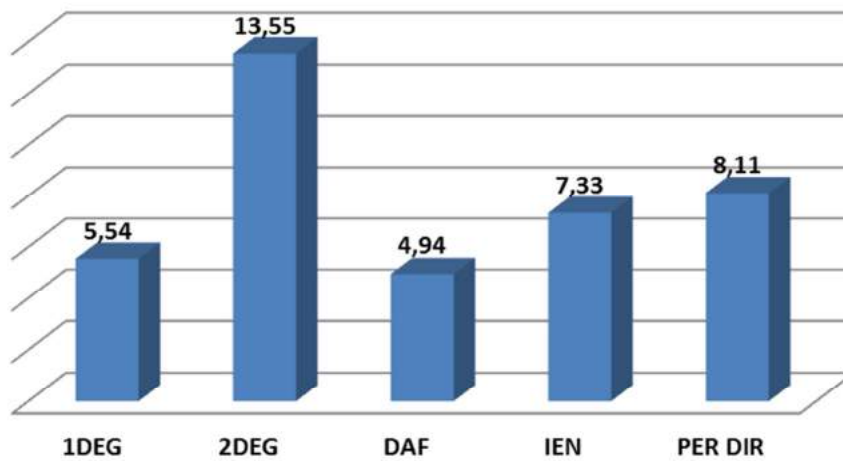
### 3.4 RECRUTEMENTS DE PERSONNELS SOUS CONTRAT D'EXPATRIÉS

#### 3.4.1 CANDIDATURES

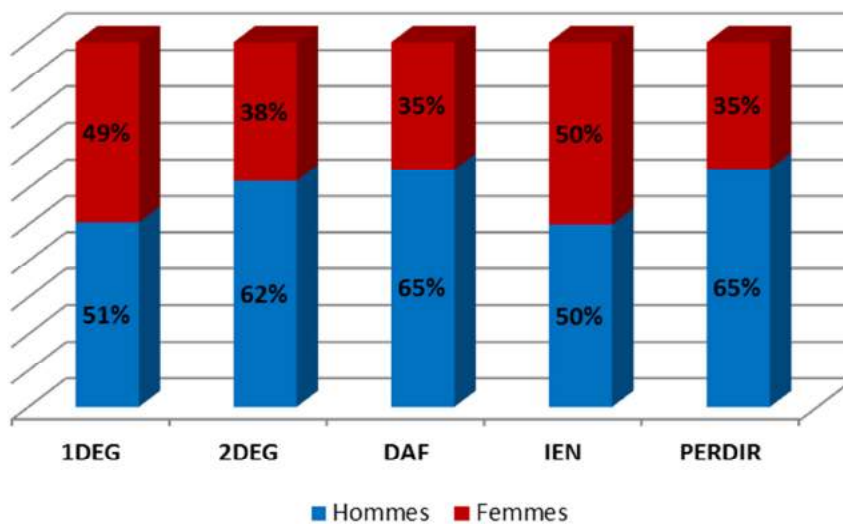


Les candidats à un poste d'expatrié sont majoritairement masculins (58,4%).

### Nbre moyen de candidatures par poste



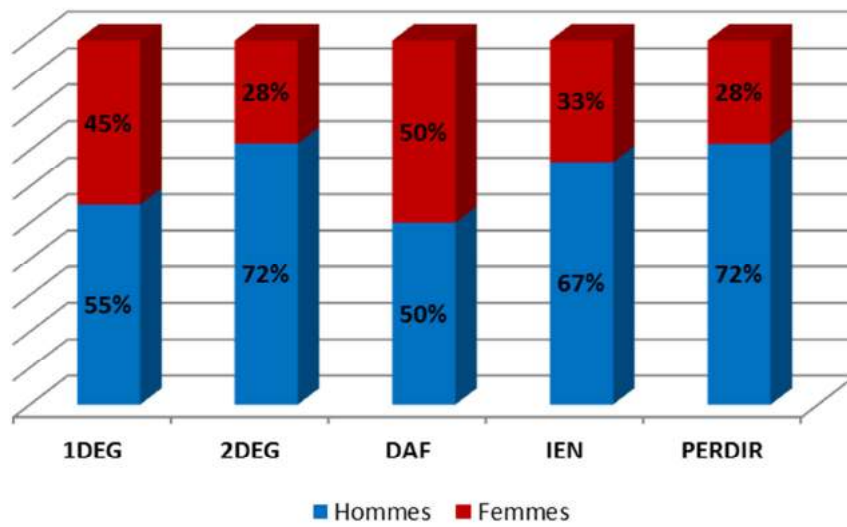
#### 3.4.2 ENTRETIENS



31% des candidats à un poste d'expatriés sont convoqués à un entretien.

59,7% des candidats convoqués à un entretien pour un poste d'expatriés sont des hommes.

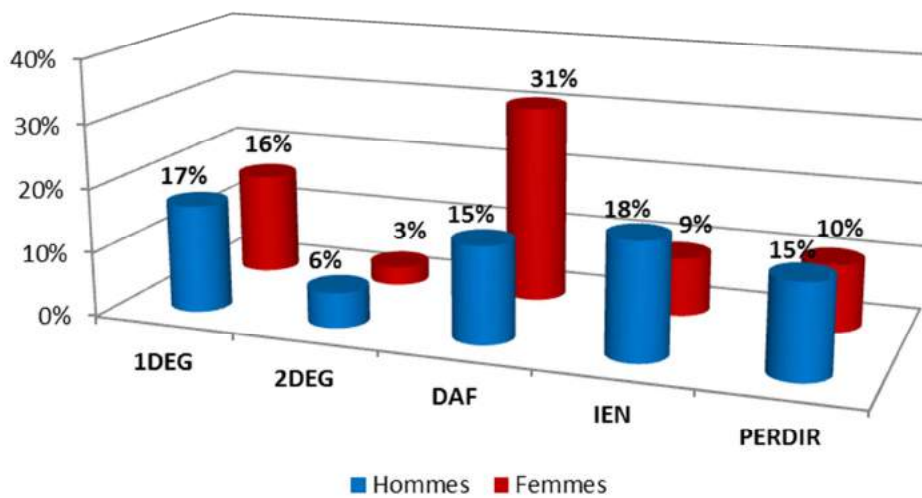
### 3.4.3 RECRUTEMENTS



Globalement, 31% des candidats reçus en entretien, ont été recrutés.

Les personnels masculins représentent 63,4% des recrutements.

#### Candidatures retenues



9,6% des candidatures ont été retenues, soit 8,5% des candidatures des personnels féminins et 10,5% des candidatures de personnels masculins.