



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**aefe**

Agence pour  
l'enseignement français  
à l'étranger



# Rapport Social Unique 2021

## PREFACE

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 la loi.

Afin d'anticiper la mise en œuvre de ce rapport social unique, l'Agence fait le choix de présenter un bilan social 2021 avec les données dont elle dispose dans une configuration qui reprend les éléments et données mentionnés par la loi.

Il aura vocation à s'étoffer, dès l'année prochaine, avec la mise en place du futur comité social d'administration de l'Agence, de certaines données qui aujourd'hui ne font pas encore l'objet d'un suivi.

L'ensemble des données communiquées dans le cadre de ce rapport social unique devront être renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres du comité social.

Le bilan social 2021 qui vous est présenté est donc une première étape dans le cadre d'une démarche de transformation de l'action publique sollicitée par nos autorités.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Le Secrétaire Général

David BERAHA

## Table des matières

<b>Titre 1 Les personnels au 31/12/2021.....</b>	<b>5</b>
1. Effectifs .....	5
2. Répartition géographique.....	5
2.1. Personnels des services centraux .....	5
2.2. Personnels des établissements .....	6
3. Répartition par genre .....	6
3.1. Personnels des services centraux .....	6
3.2. Personnels des services Etablissements .....	7
<b>Titre 2 Les personnels de l'AEFE .....</b>	<b>8</b>
Les personnels des services centraux .....	8
1.1. Les fonctionnaires détachés .....	8
1.2. Les fonctionnaires en position de Normale d'activité .....	8
1.3. Les fonctionnaires mis à disposition.....	8
1.4. Les contractuels de la fonction publique .....	8
2. Les personnels des établissements d'enseignement.....	9
2.1. Les fonctionnaires détachés .....	9
2.2. Les volontaires internationaux.....	12
2.3. Les personnels contractuels de droit local.....	12
<b>Titre 3 Faits marquants de l'année 2021 .....</b>	<b>14</b>
1. Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.....	14
2. Recrutement .....	14
3. Formation.....	14
4. Rémunération .....	16
5. Santé et sécurité au travail .....	16
6. Egalité professionnelle .....	16
7. Amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.....	17
<b>Titre 4 Données chiffrées 2021.....</b>	<b>18</b>
1. Gestion des effectifs, emplois et compétences.....	18
1.1. Personnels des services centraux .....	18
1.2. Fonctionnaires détachés pour exercer à l'étranger.....	23
1.3. Personnels de droit local.....	34

2.	Mobilité .....	36
2.1	Personnels des services centraux .....	36
2.2	Fonctionnaires détachés pour exercer à l'étranger.....	37
3.	Recrutement .....	39
3.1	Personnels des services centraux .....	39
3.2	Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	40
3.3	Personnels de droit local .....	42
4.	Formation.....	43
5.	Promotion .....	45
5.1	Personnes des services centraux .....	45
5.2	Fonctionnaires détachés pour exercer à l'étranger.....	46
6.	Rémunération .....	47
6.1	Personnels des services centraux .....	47
6.2	Fonctionnaires détachés pour exercer à l'étranger .....	48
7.	Conditions et qualité de vie au travail .....	50
7.1	Personnels des services centraux.....	50
7.2	Fonctionnaires détachés pour exercer à l'étranger.....	53

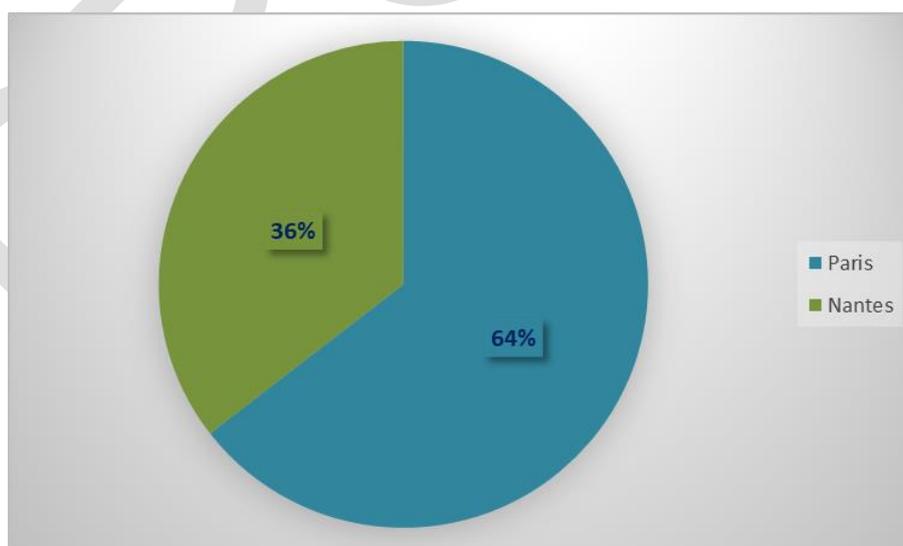
## TITRE 1 LES PERSONNELS AU 31/12/2021

### 1. EFFECTIFS

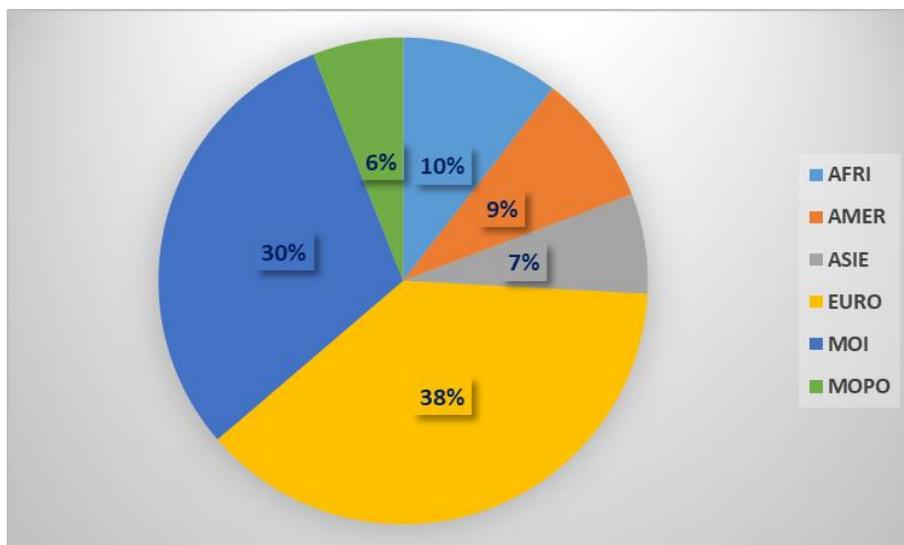
	Hommes	Femmes	Total	Part des effectifs	Part des femmes
<b>Services centraux</b>	<b>78</b>	<b>122</b>	<b>200</b>	<b>1,7%</b>	<b>61,00%</b>
Emploi de directeur de l'AEFE	1	0	1	0,0%	0,00%
Fonctionnaires détachés	61	78	139	1,2%	56,10%
Fonctionnaires en position normale d'activité	2	16	18	0,2%	88,90%
Fonctionnaires mis à disposition	1	2	3	0,0%	66,70%
Contractuels en CDI	1	10	11	0,1%	90,90%
Contractuels en CDD	12	16	28	0,2%	57,10%
<b>Etablissements d'enseignement français</b>	<b>4 516</b>	<b>7 265</b>	<b>11 781</b>	<b>98,3%</b>	<b>61,70%</b>
Fonctionnaires détachés "Expatriés"	503	331	834	7,0%	39,70%
Fonctionnaires détachés "Résidents"	2 100	2 810	4 910	41,0%	57,20%
Volontaires Internationaux	3	2	5	0,0%	40,00%
Contractuels de droit local	1 910	4 122	6 032	50,3%	68,30%
<b>Total général</b>	<b>4 594</b>	<b>7 387</b>	<b>11 981</b>		<b>61,70%</b>

### 2. REPARTITION GEOGRAPHIQUE

#### 2.1. PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

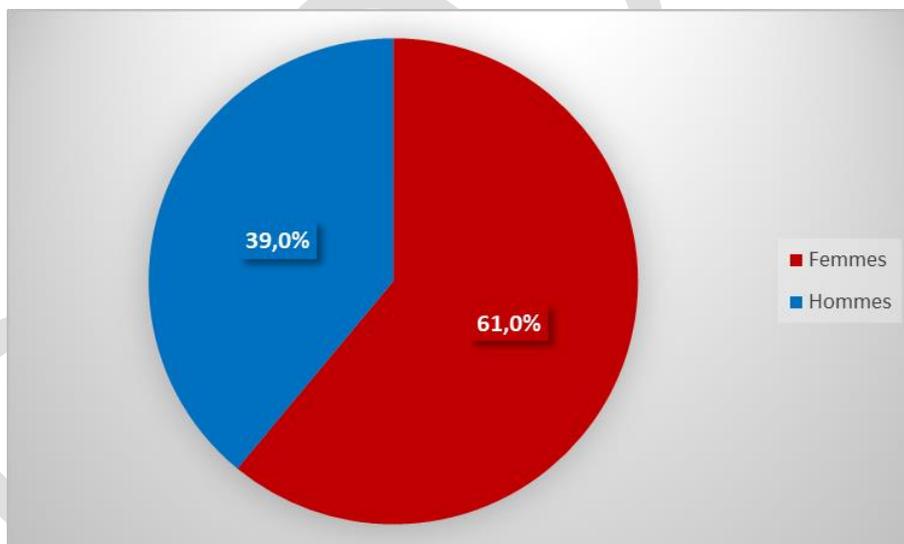


## 2.2. PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS



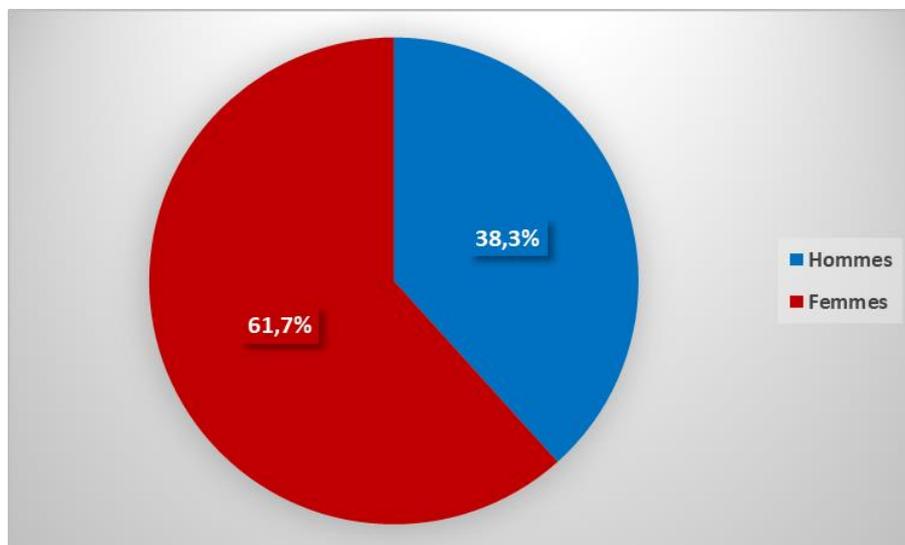
## 3. REPARTITION PAR GENRE

### 3.1. PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX



### 3.2. PERSONNELS DES SERVICES ETABLISSEMENTS

---



PROJET

## TITRE 2 LES PERSONNELS DE L'AEFE

Les emplois au sein de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger, Etablissement Public à caractère Administratif sous tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, sont des emplois non permanents de l'État. 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.

### LES PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

#### 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 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.

#### 1.2. LES FONCTIONNAIRES EN POSITION DE NORMALE D'ACTIVITÉ

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

Au cas particulier, les fonctionnaires du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères en position normale d'activité au sein de l'Agence bénéficient des dispositions indemnitaires réglementaires liées à leur statut applicables dans leur administration d'origine.

#### 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.

#### 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 renouvelable 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.

## 2. LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

### 2.1. LES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS

#### **Art. D911-42 du Code de l'Éducation**

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

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

#### 2.1.1. LES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS EN QUALITÉ D'EXPATRIÉ

*« Les personnels expatriés sont recrutés par l'agence, après avis de la commission consultative paritaire centrale compétente, **hors du pays d'affectation**, sur des postes dont la liste limitative est fixée chaque année par le directeur de l'agence. »*

Les personnels expatriés 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,
- d'une expérience significative avec un minimum d'ancienneté de deux ou trois ans selon les cas pour les personnels enseignants du 1er et du 2d degrés.

Les personnels expatriés sont recrutés **hors du pays d'affectation** par le directeur de l'Agence et détaché sous contrat auprès de l'AEFE qui les rémunère pour une période de trois ans renouvelable par reconduction expresse pour deux périodes d'un an.

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

#### 2.1.1.1. LES PERSONNELS DE DIRECTION ET DE GESTION

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

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

Dans ce **contexte spécifique**, le chef d'établissement, proche collaborateur du directeur de l'AEFE, trouvera, auprès du gestionnaire - directeur administratif et financier, un conseiller permanent pour les questions relatives au budget, à la politique immobilière et à la gestion des ressources humaines. Il s'appuiera, pour conduire son action, sur une étroite collaboration avec le **poste diplomatique** sous l'autorité de l'ambassadeur.

---

#### 2.1.1.2. LES PERSONNELS D'INSPECTION

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

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

Leur action, coordonnée par le service pédagogique de l'AEFE, s'inscrit également dans le cadre des orientations définies dans le Plan d'orientation stratégique de l'AEFE (dans le domaine des langues étrangères par exemple).

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.

---

#### 2.1.1.3. LES PERSONNELS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS

Au-delà des tâches d'enseignement proprement dites, les personnels expatriés 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 ou recrutés locaux de leur discipline. Ces actions de formation peuvent dépasser parfois le cadre du seul établissement d'affectation et s'exercer à l'échelle du pays, voire de la zone géographique.

➤ **Dans le premier degré :**

Seuls des postes de directeurs d'école, d'enseignants maîtres-formateurs (EMFE), de conseillers pédagogiques auprès de l'IEN (CPAIEN) sont proposés lors de la campagne de recrutement des personnels expatriés.

- Les directeurs d'école ont pour mission la gestion administrative et pédagogique de l'école primaire, la coordination et l'animation pédagogique de l'équipe enseignante, l'élaboration du projet école primaire, la participation à l'élaboration du PRF, l'organisation des stages pour les enseignants locaux.
- Les EMFE sont chargés de l'accueil de non titulaires, du suivi des recrutés locaux, de l'appui à la mise en œuvre des orientations pédagogiques et de l'encadrement éventuel de stages.
- Les CPAIEN assurent l'accompagnement pratique des enseignants, l'appui aux équipes du primaire, le suivi des évaluations nationales, la conduite d'actions de formation dans le cadre du PRF.

➤ **Dans le second degré :**

Les professeurs expatriés exercent une mission de conseil pédagogique pour laquelle ils bénéficient d'une décharge horaire de service définie dans leur lettre de mission. Ils sont sélectionnés pour leurs

compétences en matière de formation initiale et continue, d'animation d'équipes, ainsi que pour leur expertise disciplinaire et transversale.

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

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

#### 2.1.1.4. RÉMUNÉRATION

Les émoluments des personnels détachés à l'AEFE en qualité d'expatrié 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 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.

#### 2.1.2. LES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS EN QUALITÉ DE RÉSIDENT

*« Les personnels résidents sont recrutés par l'agence sur proposition du chef d'établissement, le cas échéant après avis de la commission consultative paritaire locale compétente de l'agence. Sont considérés comme personnels résidents les fonctionnaires établis dans le pays depuis trois mois au moins à la date d'effet du contrat. Sont également considérés comme résidents les fonctionnaires qui, pour suivre leur conjoint ou leur partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, résident dans le pays d'exercice ou de résidence de ce conjoint ou de ce partenaire. »*

Tout comme les expatriés, les personnels recrutés en qualité de résident sont titulaires de la fonction publique française, d'État, territoriale ou hospitalière (très majoritairement de l'Éducation nationale).

Ils sont recrutés par le directeur de l'AEFE sur proposition des chefs d'établissement après avis des commissions consultatives paritaires locales (CCPL). Si l'administration d'origine accorde le détachement, l'agent est alors détaché auprès de l'AEFE qui le rémunère, généralement pour une période de trois ans tacitement renouvelable sans que le nombre de renouvellements possibles soit limité.

Sont considérés comme personnels résidents les fonctionnaires **présents depuis trois mois au moins dans le pays concerné.**

#### 2.1.2.1. ENSEIGNER A L'ETRANGER

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

Dans sa politique de recrutement des résidents, 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.

#### 2.1.2.2. RÉMUNÉRATION

Les émoluments des personnels détachés à l'AEFE en qualité de résident 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 qui tient lieu d'indemnité de résidence au sens de l'article 20 de la loi n° 83-634 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dont le montant annuel est fixé par pays et par groupe ;
- un avantage familial attribué au titre des enfants à charge.

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

## 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 recruté par l'AEFE pour exercer à l'étranger reçoivent pour principale mission de suivre des projets immobiliers. Ces missions, d'une durée de 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 fixée par décret. Il ne peut être supérieur à 50 % de la rémunération afférente à l'indice brut 244.
- une indemnité supplémentaire, dont le montant de cette indemnité supplémentaire est fixé à un taux uniforme pour chacun des pays.

## 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).

### 2.3.1. DES PROFILS TRES VARIES

---

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.

### 2.3.2. DES PERSONNELS AU CŒUR DU DISPOSITIF EDUCATIF

---

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, se verra offrir la possibilité de se porter candidat à un poste de résident vacant dans l'établissement où il exerçait en qualité de recruté sous contrat local

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.

## TITRE 3 FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2021

### 1. GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

- **Mission des personnels d'encadrement et personnels formateurs.**

Un travail a été mené par la direction de l'Agence, les secteurs géographiques de la DDAR et la DRH pour renforcer nos futurs Instituts Régionaux de Formation par un rapprochement et renforcement de nos personnels formateurs. Une réflexion a également été conduite sur les personnels d'encadrement pour mieux identifier leurs missions et les compétences nécessaires. Un travail d'information a été engagé pour que les futurs personnels d'encadrement soient sensibilisés à développer leur capacité d'adaptation, considérée comme incontournable, dans un contexte socio-culturel différent de la France.

### 2. RECRUTEMENT

En 2021, l'Agence a recruté 915 personnels soit :

- 38 personnels titulaires de la fonction publique (détachés, PNA ou MAD) ou contractuels pour exercer dans les services centraux, dont 68,4% de personnels féminins,
- 247 personnels titulaires de la fonction publique détachés en qualité d'expatrié, dont 42,1% de personnels féminins,
- 630 personnels titulaires de la fonction publique détachés en qualité de résident, dont 59,2% de personnels féminins.

Les établissements en Gestion Directe ont recruté directement 1 129 personnels sur contrat de droit local, dont 70,1% de personnels féminins.

### 3. FORMATION

- **Guide de déontologie**

Le service des affaires juridiques a élaboré en 2021 un guide de déontologie de l'Agence, résultat d'un travail mené en étroite collaboration avec les deux déontologues du Ministère qui se sont succédés. Le guide contient 19 fiches réparties en 3 parties : les principes déontologiques, les acteurs, les procédures, et les recommandations spécifiques. Il s'adresse aux détachés de l'AEFE exerçant en centrale, dans les EGD ou dans les établissements conventionnés. Les PDL des EGD seront invités à respecter les grands principes du présent guide sous réserve de la compatibilité des règles avec le droit local. Celui-ci a fait l'objet d'une communication auprès des personnels.

- **Compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation (CPF) est mobilisé à l'initiative de l'agent pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Les modalités d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) des agents des services centraux, comme des personnels du réseau ont été élaborées cette année.

Ont été précisés le cadre général du CPF, l'articulation avec les autres dispositifs de formation professionnelle et les règles de mise en œuvre.

- **Formation des personnels des établissements d'enseignement français à l'Étranger**

Pour le réseau d'enseignement français à l'étranger, l'année 2021, à cheval sur les plans de formation des années scolaire 2020-2021 et 2021-2022, a permis de poursuivre ou d'initier des travaux visant à moderniser les pratiques et à professionnaliser les acteurs dans le domaine de la formation.

- De nouveaux outils :

L'année 2021 a marqué le début des réflexions et travaux de développement d'un nouvel outil informatique de pilotage de la formation baptisée ATENA. Celui-ci vise à faciliter le pilotage de la formation par les nouveaux Instituts Régionaux de la Formation (IRF) et imposera, par son utilisation, de rentrer dans une logique uniformisée, simplifiée parce qu'automatisée et accompagnée, d'expression des besoins et de remontée des plans régionaux de formation.

- Un nouveau cadre :

Outre les travaux sur les outils, l'année 2021 a été marquée par la réécriture de la note AEFÉ de cadrage concernant la formation continue des personnels de l'enseignement français à l'étranger.

La « Note d'orientation stratégique de la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger 2022-2025 », fruit de nombreux groupes de travail associant les organisations représentatives des personnels de l'EFÉ, se focalise désormais sur les priorités politiques de l'Agence pour la formation de ses personnels, au nombre de 3, chacune étant subdivisée en deux sous-priorités et entrera en vigueur à la rentrée scolaire 2022.

Pour l'exercice 2020/2021, les objectifs prioritaires auxquels étaient rattachées les actions de formation ont été :

- « *Garantir les compétences professionnelles qui répondent aux besoins des élèves* », pour 57% ;
- « *Consolider la gouvernance des établissements* » (15%) ;
- « *Accompagnement à l'entrée dans le réseau* » (11%) ;
- « *Structuration d'une offre éducative plurilingue et interculturelle* » (9%) ;
- « *Appropriation et la mise en œuvre des orientations ministérielles* » (8%).

- Un nouveau parcours :

La rentrée scolaire 2021 a vu la mise en place d'une offre professionnalisante « Professeurs à Professionnaliser » (PàP) pour tous les personnels enseignants du réseau de l'EFÉ.

Cette offre de formation est destinée à accompagner la montée en compétence des professeurs du réseau dans lequel la hausse attendue des effectifs d'élèves ne pourra se réaliser sans un recrutement conséquent de professeurs locaux, pas nécessairement formés aux standards ou aux exigences du système éducatif français.

Dès cette première année de mise en œuvre, 1584 personnels ont profité de cette offre qui vise à :

- Intégrer les nouveaux personnels aux équipes éducatives ;
- Former aux spécificités du système éducatif français et ses principes.
- Structurer l'accompagnement du développement professionnel.

➤ Un nouveau diplôme :

Pour sa première session débutée à la rentrée 2021, le Diplôme Universitaire Education Inclusive dans les Etablissements Français de l'Etranger (DU-EI-EFE), formation diplômante de 135 heures conçue en partenariat avec INSHEA <sup>1</sup> a recueilli plus de 60 candidatures pour 20 places offertes.

#### 4. REMUNERATION

- **Allocation forfaitaire de télétravail pour les agents des services centraux**

Par décret n°2021-1123 du 26 août 2021, une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics a été créée. L'Arrêté du 26 août 2021 pris en application de ce décret précise qu'un forfait télétravail est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an. Par arrêté du 12 janvier 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2018 portant application au sein de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, l'Agence a fait évoluer son dispositif, avec la possibilité de recourir au télétravail entre 1 à 3 jours par semaine depuis le 1er septembre 2021.

Les agents au sein des services centraux bénéficient de cette allocation depuis cette date.

#### 5. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'expérimentation de la mise en place d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique pour les personnels du réseau s'est poursuivie. Sa nécessité a encore été démontrée pendant la crise du COVID où son utilisation a été appréciée du fait de l'isolement et de la difficulté d'un retour en France pour certains de nos personnels.

#### 6. EGALITE PROFESSIONNELLE

**Fin décembre 2020, l'AEFE a remis au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères son 1<sup>er</sup> plan d'action égalité professionnelle 2021-2023.** Comportant 6 axes et 32 mesures déclinées au siège et dans le réseau, il couvre toutes les thématiques relatives à l'égalité professionnelle. Le dialogue social est assuré dans le cadre du groupe de travail égalité professionnelle piloté par la Référente égalité de l'AEFE et dans les instances dédiées.

**La 1<sup>ère</sup> année du plan d'action a permis de réaliser :**

- **La sensibilisation** de tous les personnels du siège, par petits groupes, notamment pour les nouveaux arrivants, et de tous les chefs d'établissement du réseau (dans le cadre du séminaire des partants et de l'ensemble des séminaires de rentrée) ;
- **Des avancées en matière de recrutement** : note de janvier sur le recrutement au siège intégrant l'égalité professionnelle, mixité garantie des commissions de recrutement des personnels du réseau, féminisation systématique des fonctions, des fiches de poste etc...
- **La mise à disposition de deux cellules d'écoute** pour lutter contre les discriminations, le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles au travail : une pour les personnels du siège (portée par la « cellule Tolérance zéro » du MEAE), l'autre pour ceux du réseau (dispositif propre).

---

<sup>1</sup> Institut National Supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes Handicapés et les Enseignements Adaptés

- **Une communication active** : 1<sup>ère</sup> affiche égalité professionnelle, guide de la communication non stéréotypée, pages égalité professionnelle sur le site de l'AEFE et l'intranet collaboratif ORION, adresse générique [egalitefh.aefe@diplomatie.gouv.fr](mailto:egalitefh.aefe@diplomatie.gouv.fr) notamment comme boîte à idées etc.

**Parallèlement, l'AEFE est engagée depuis le 30 mars 2021 dans le processus de labellisation AFNOR égalité professionnelle.**

## 7. AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- **Adaptation des modalités de recours au télétravail et mise en place d'un forfait « installation au télétravail »**

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'AEFE a fait évoluer les modalités de recours au télétravail des agents des services centraux et des personnels des établissements en gestion directe avec un à trois jours de télétravail possible par semaine.

Afin d'accompagner la mise en œuvre de ce télétravail, et de prévenir les risques professionnels, un forfait « installation télétravail » a été attribuée pour rembourser aux agents des services centraux tout ou partie des frais d'installation en télétravail, engagés depuis le début de l'année 2021. Sont concernés le matériel ergonomique (claviers souris, repose-pied), les chaises ou fauteuils de bureaux, les écrans, les périphériques (cables de connexion, autres). Le montant du forfait est fixé à 150 € par agent et sera mobilisable sur 2 ans, à la mise en place du télétravail.

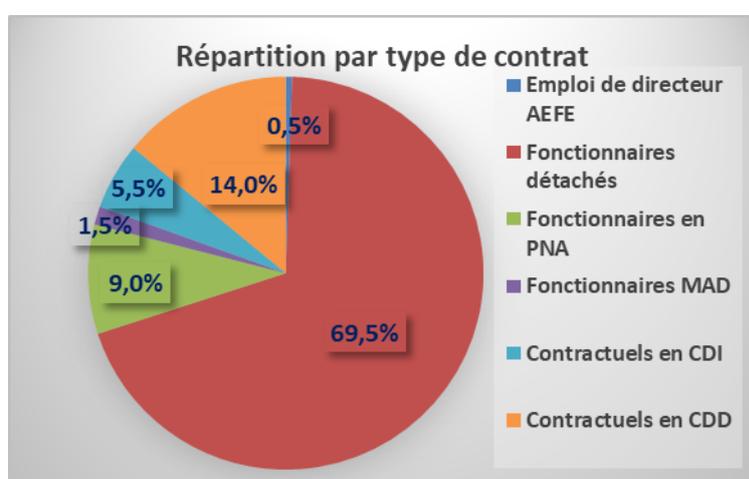
## TITRE 4 DONNEES CHIFREES 2021

### 1. GESTION DES EFFECTIFS, EMPLOIS ET COMPETENCES

#### 1.1. PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

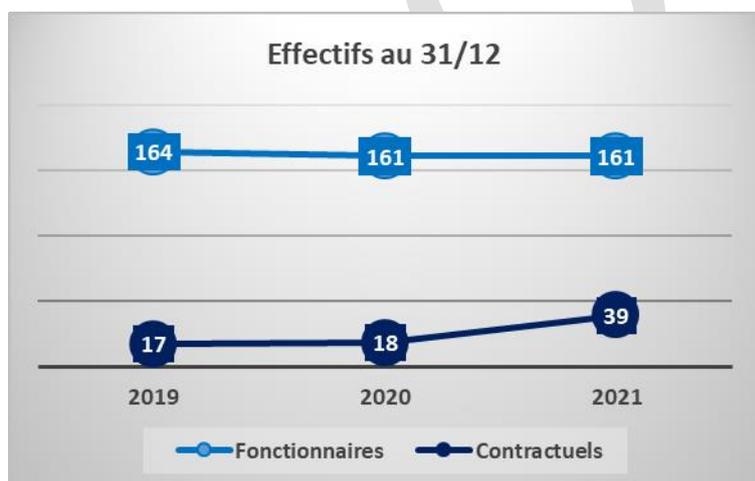
Effectifs au 31 décembre 2021 :

- 161 personnels fonctionnaires originaires des 3 fonctions publiques ;
- 39 personnels contractuels de la fonction publique

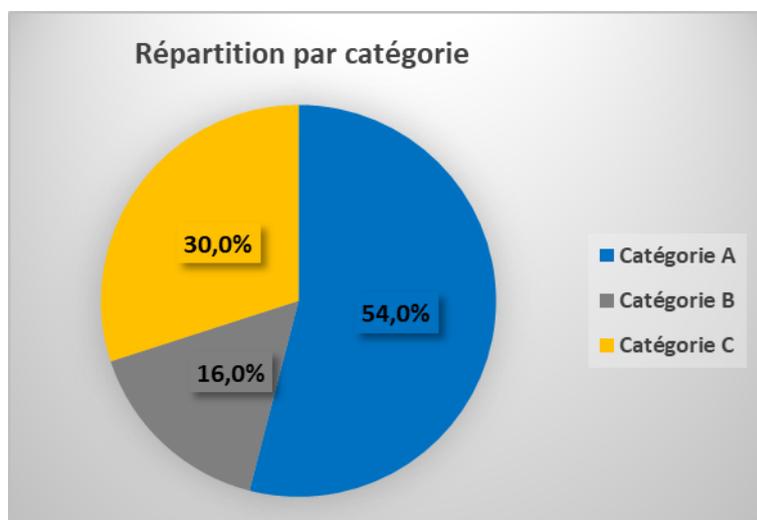


Les fonctionnaires titulaires représentent 80,5% des personnels des services centraux.

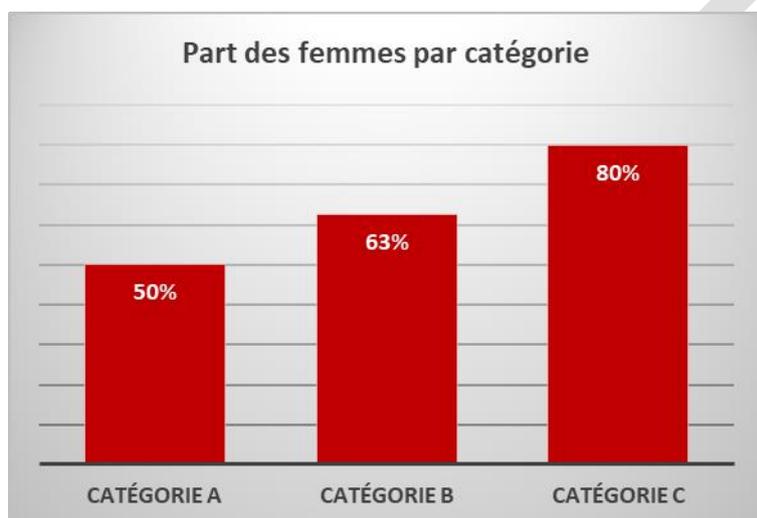
91% d'entre eux sont originaires de la fonction publique d'Etat dont 38,5% du Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse.



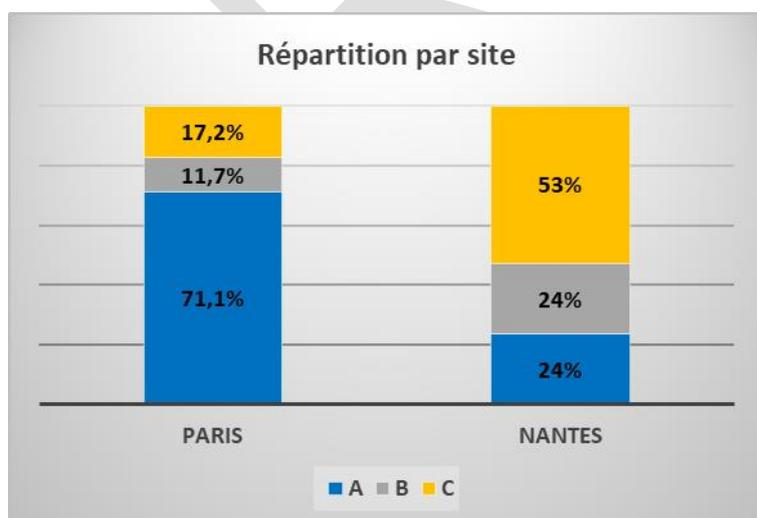
Au 31 décembre 2021, les effectifs de personnels titulaires de la fonction publique sont stables par rapport à N-1 tandis que les effectifs de personnels contractuels sont en nette croissance. Cette évolution s'explique par la résorption du nombre de vacances de postes et le renforcement de certaines missions.



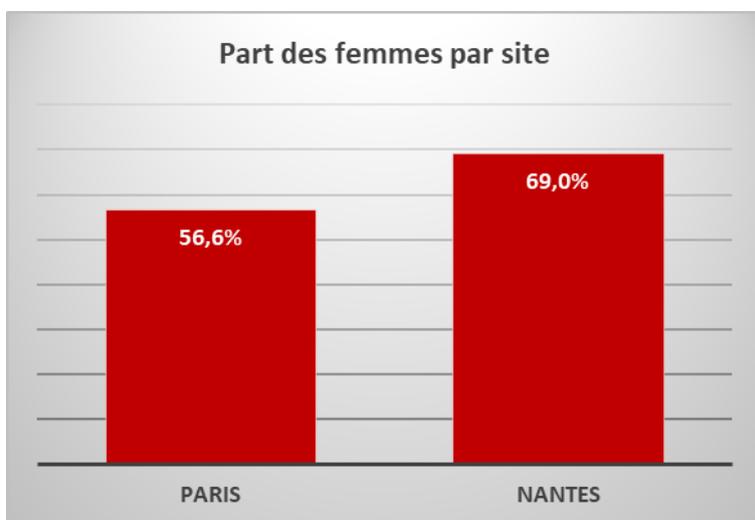
Les services centraux de l'AEFE assurent le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie de développement de l'AEFE mais également des missions de gestion, d'où une proportion relativement importante des personnels de catégorie B et C gestionnaires.



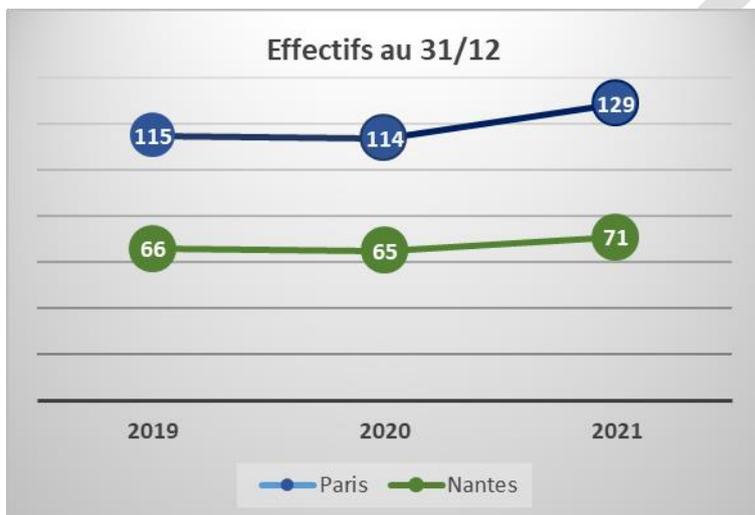
Les personnels féminins sont globalement très largement majoritaires au sein des services centraux (61%). Une attention toute particulière est manifestée à l'égalité professionnelle, notamment sur les postes à responsabilité.



La Direction des Ressources Humaines du réseau, basée à Nantes, assure le recrutement et la gestion administrative et financière des quelques 5 800 personnels détachés pour exercer dans le réseau de l'AEFE. C'est à la fois le service employant le plus de personnels et celui présentant la part la plus importante de personnels de gestion.

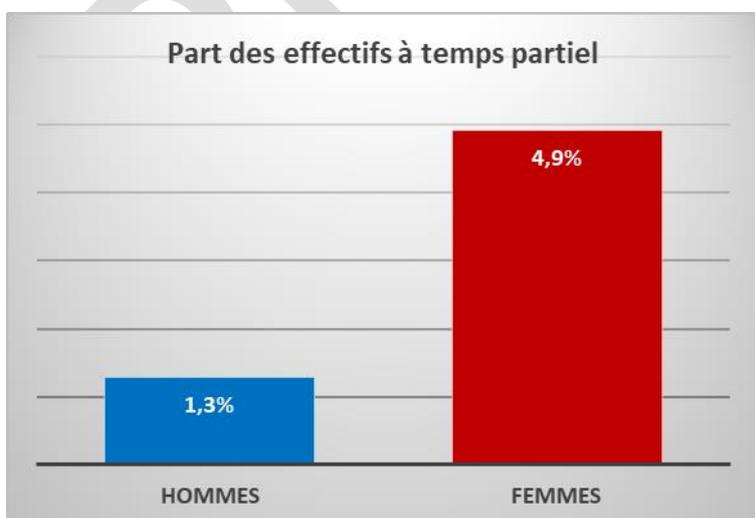


La part des personnels féminins sur les deux sites de l'Agence est corrélée à la répartition des personnels par catégorie.

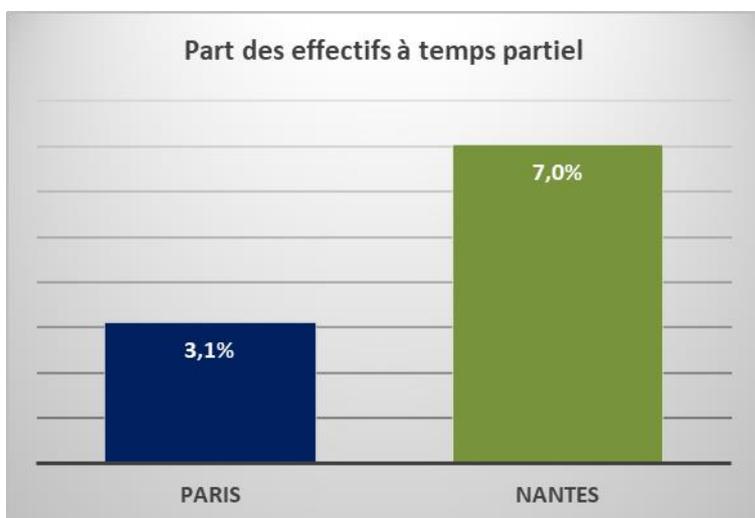


En 2021, les effectifs du site parisien de l'Agence ont augmenté de 13,2% et les effectifs du site nantais de 9,2%.

Au total, 200 personnes composent les services centraux.

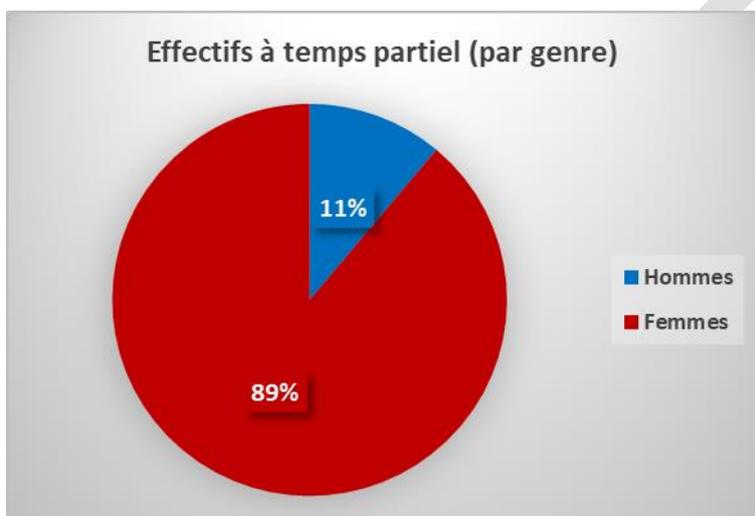


4,5% des personnels présents au 31 décembre 2021 exercent des fonctions à temps partiel.

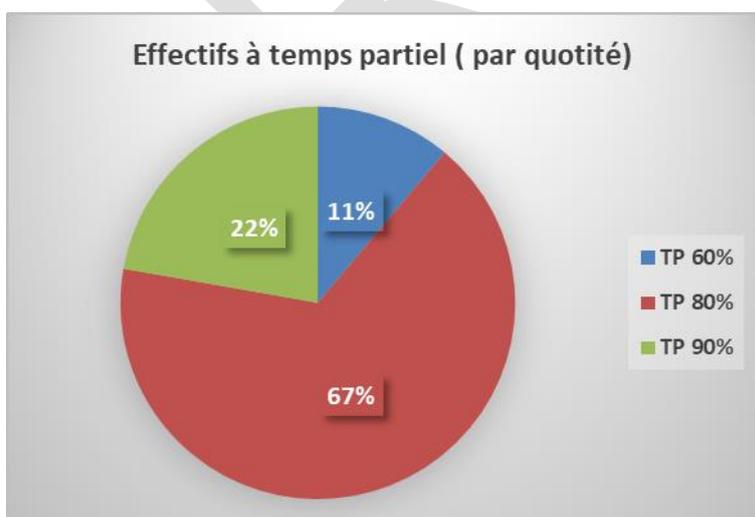


56% des personnels à temps partiel, exclusivement féminins, exercent sur le site de Nantes et représentent 7% des effectifs du site (10% des personnels féminins).

Sur le site parisien, 1,8% des personnels masculins c/ 4,1% des personnels féminins exercent leur activité à temps partiel.

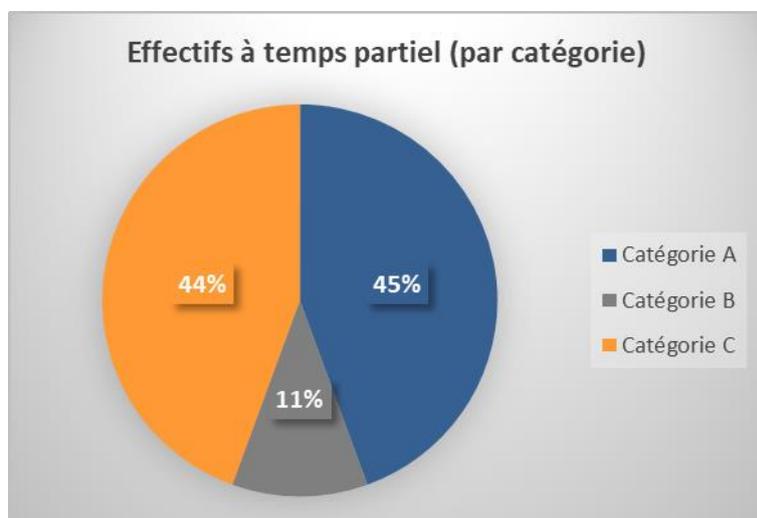


Globalement, les personnels féminins représentent 61% des effectifs et 89% des personnels exerçant leurs fonctions à temps partiel.



75% des personnels féminins bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel exercent leur activité à 80%.

Le temps partiel dans les services centraux de l'Agence représente 1,8 ETP.



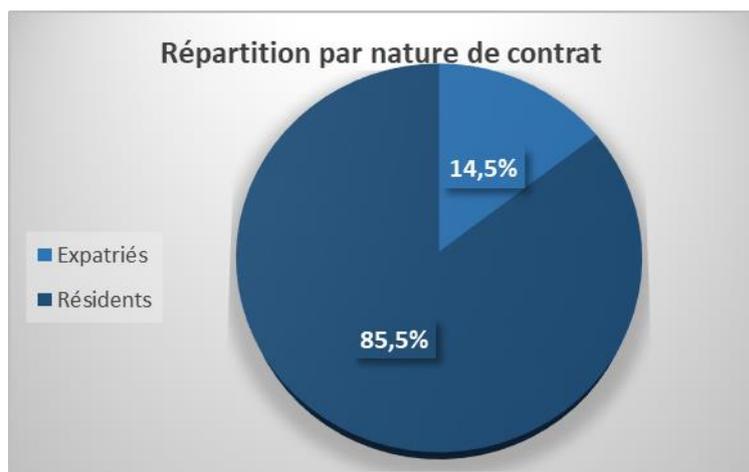
Les personnels de catégorie C représentent 30% des effectifs et 44% des personnels exerçant à temps partiel.

PROJET

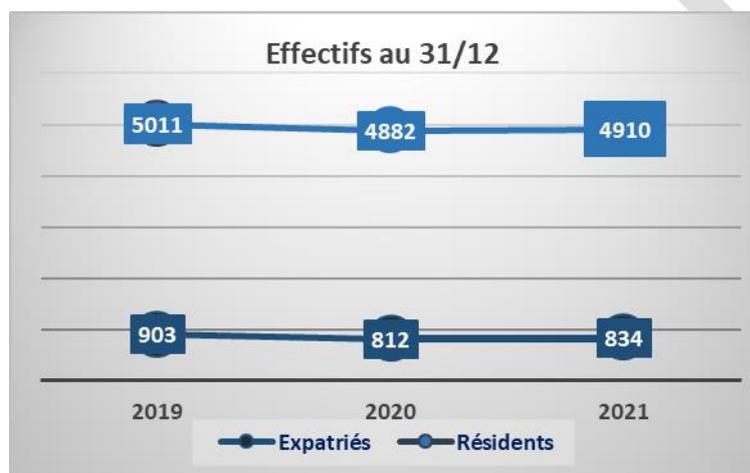
## 1.2. FONCTIONNAIRES DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

Effectifs au 31 décembre 2021 :

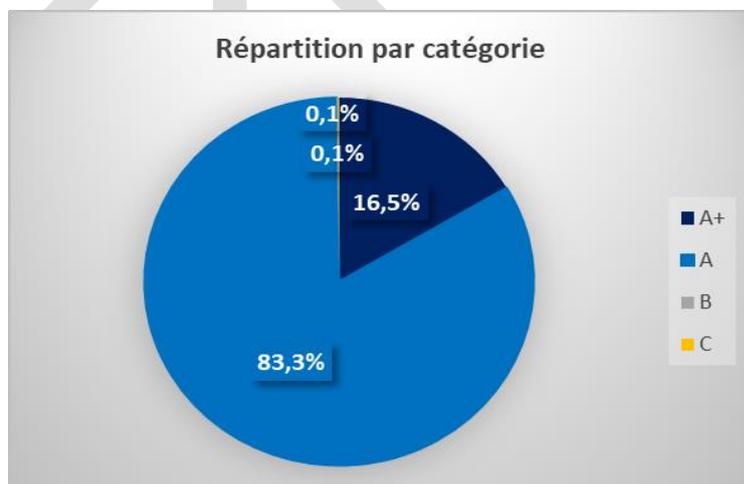
- 834 personnels détachés en qualité d'expatrié
- 4910 personnels détachés en qualité de résident



Les personnels détachés en qualité de résidents représentent 85,5% des fonctionnaires détachés à l'AEFE pour exercer dans les établissements d'enseignement français à l'étranger.



Les effectifs de personnels présents au 31 décembre 2021 sont en augmentation de 0,9% par rapport au 31 décembre 2020 : +2,7% pour les expatriés et +0,6% pour les personnels résidents

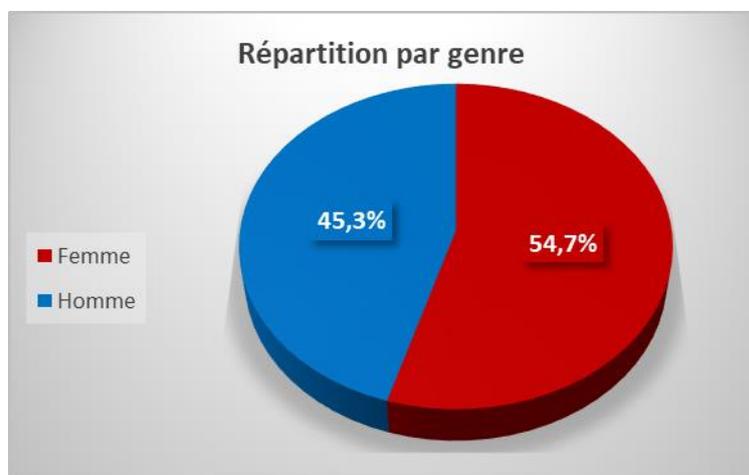


16,5% des personnels détachés (expatriés et résidents) appartiennent à des corps de catégorie A+.  
 83,5% des personnels détachés appartiennent à des corps de catégorie A  
 99,5% des personnels détachés sont originaires du MENJ.

➤ Répartition par corps

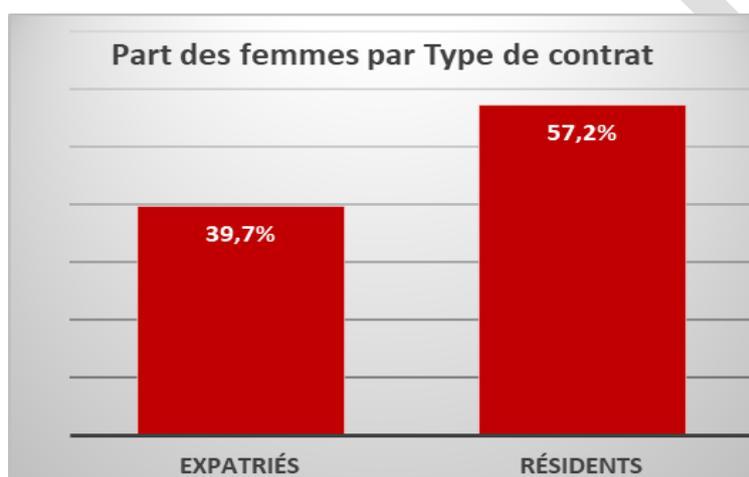
Corps	Homme			Femme			Total général
	Expatrié	Résident	Total	Expatrié	Résident	Total	
Adjoint Administratif					6	6	6
Adjoint Cadre Hospitalier		1	1				1
Attaché Administration	61	3	64	25	1	26	90
Attaché Territorial	1		1		1	1	2
Chargé d'enseignement EPS		1	1		1	1	2
Conseiller Principal d'Education	6	32	38	5	41	46	84
IA-IPR	1		1				1
Inspecteur de L'Education Nationale	9		9	9		9	18
Inspecteur des Finances Publiques	1		1	2		2	3
Instituteur		2	2		6	6	8
Personnel de Direction de l'Education Nationale	172		172	88	1	89	261
Professeur Agrégé	47	313	360	38	266	304	664
Professeur certifié	58	1130	1188	43	1095	1138	2326
Professeur Certifié Enseignement Agricole		6	6		1	1	7
Professeur Certifié Nouvelle Calédonie		1	1		2	2	3
Professeur Chaire Supérieur		3	3				3
Professeur des Ecoles	137	476	613	121	1300	1421	2034
Professeur des Ecoles Nouvelle Calédonie	1		1		1	1	2
Professeur Education Physique et Sportive	9	81	90		40	40	130
Professeur Enseignement Général Collège		2	2				2
Professeur Lycée Professionnel		48	48		40	40	88
Psychologue Education Nationale		1	1		3	3	4
SAENES					5	5	5
<b>Total général</b>	<b>503</b>	<b>2100</b>	<b>2603</b>	<b>331</b>	<b>2810</b>	<b>3141</b>	<b>5744</b>

➤ Répartition par genre



Les personnels féminins représentent 54,7% des fonctionnaires détachés pour exercer à l'étranger.

Cette proportion est très liée à la proportion de personnels féminins postulants sur les emplois proposés dans les établissements d'enseignement français à l'étranger.



Les personnels féminins sont très largement majoritaires parmi les personnels détachés en qualité de résident exerçant essentiellement des missions d'enseignement.



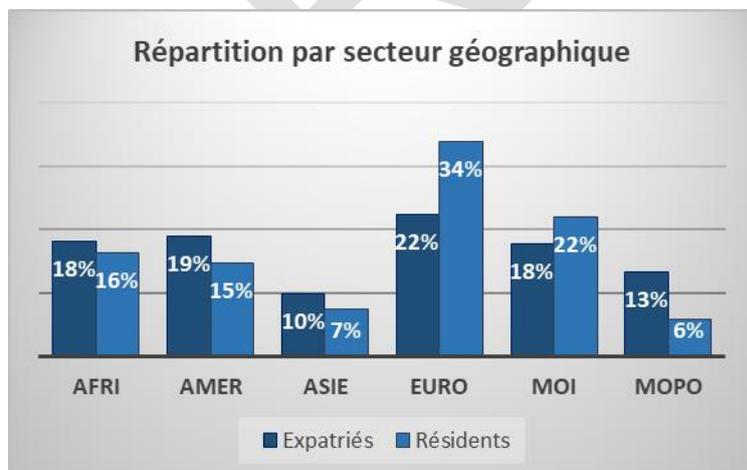
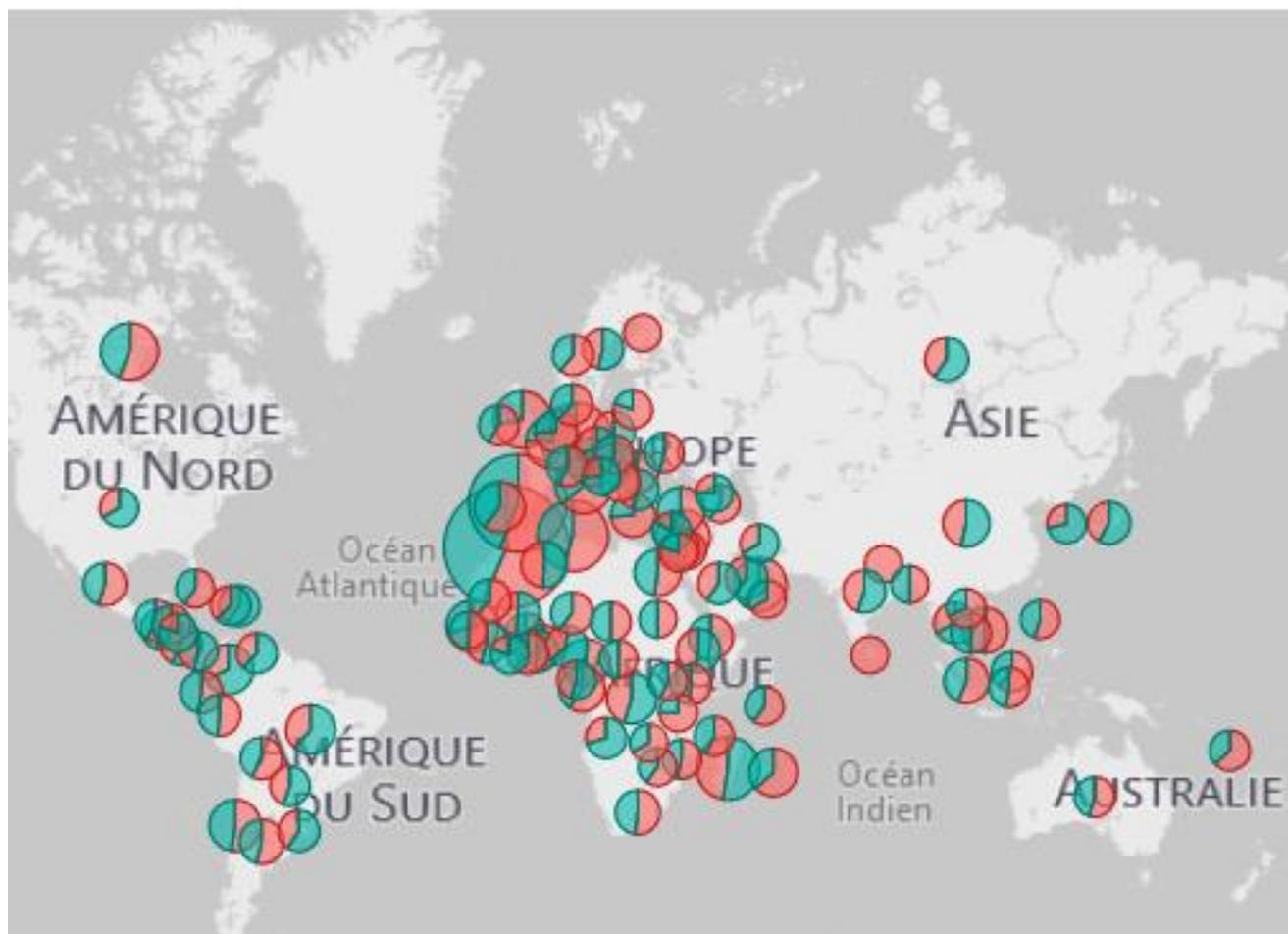
La part des femmes sur les emplois de gouvernance et d'encadrement pédagogique est en constante augmentation.

➤ Répartition par fonction

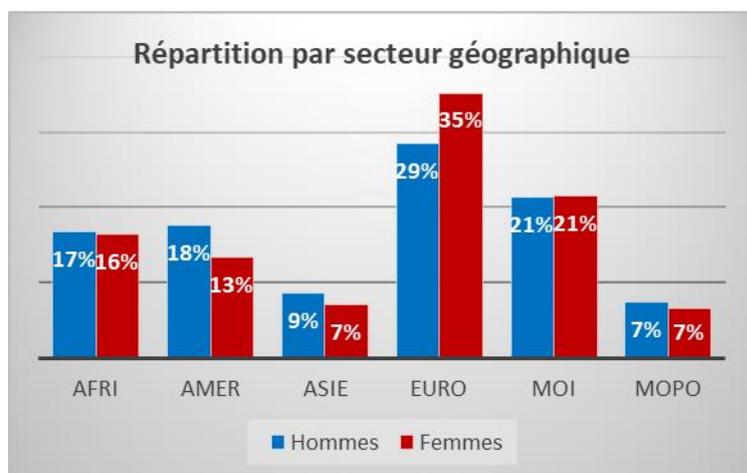
Fonction	Homme			Femme			Total général
	Expatrié	Résident	Total	Expatrié	Résident	Total	
ADJDAFACS	1		1				1
Administratif					8	8	8
Agent Comptable Secondaire	7		7	2		2	9
CDAEFE	2		2	1		1	3
COPSY		1	1		3	3	4
CPAIEN	14		14	16		16	30
CPE	3	31	34	2	39	41	75
DAFACS	13		13	4		4	17
Directeur 1er degré	101	12	113	66	17	83	196
DAF	29	3	32	17	1	18	50
Directeur de centre d'étude				1		1	1
Documentaliste		4	4		34	34	38
EEMCP2 Etablissement	1		1				1
EEMCP2 Pays	9		9	9		9	18
EEMCP2 Zone	104		104	71		71	175
EMFE	21		21	36		36	57
Enseignant 1er degré		463	463		1285	1285	1748
Enseignant 2nd degré		1576	1576		1407	1407	2983
Enseignant CPGE		5	5		4	4	9
Faisant Fonc. Chef Etab.	2		2	3	3	6	8
Faisant Fonc. Chef Etab. Adjt	3	1	4	3	2	5	9
FFDIR		2	2		1	1	3
GES		1	1		5	5	6
Inspecteur EN	9		9	8		8	17
Maître Spécialisé		1	1		1	1	2
Principal	20		20	9		9	29
Principal-Adjoint	1		1				1
Proviseur	104		104	41		41	145
Proviseur-Adjoint	46		46	38		38	84
Secrétaire Général	13		13	4		4	17
<b>Total général</b>	<b>503</b>	<b>2100</b>	<b>2603</b>	<b>331</b>	<b>2810</b>	<b>3141</b>	<b>5744</b>

➤ Répartition géographique

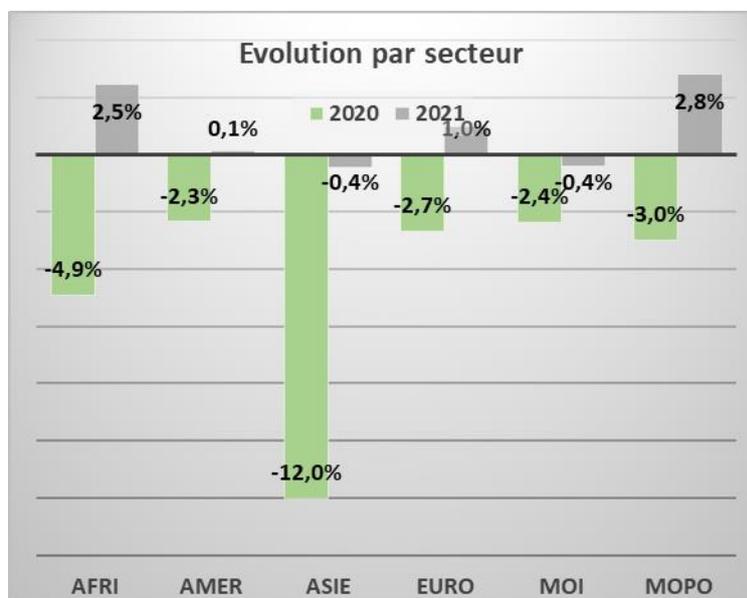
● Femme ● Homme



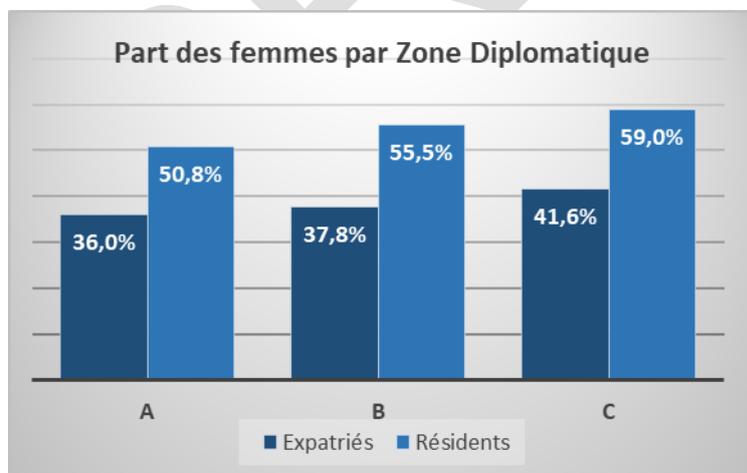
+ de 50% des personnels détachés sont affectés en Europe (32%) et au Maghreb-Océan Indien (21%).



Plus de 56% des personnels féminins sont affectés en Europe et au Maghreb-Océan Indien contre 50% des personnels masculins.



Après une année 2020 marquée par une sensible diminution des effectifs notamment en Asie où le contexte sanitaire spécifique a eu l'impact le plus sensible sur les effectifs d'élèves scolarisés dans les établissements de ce secteur, l'année 2021 a été marquée, hormis en Asie, par une légère croissance des effectifs.



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

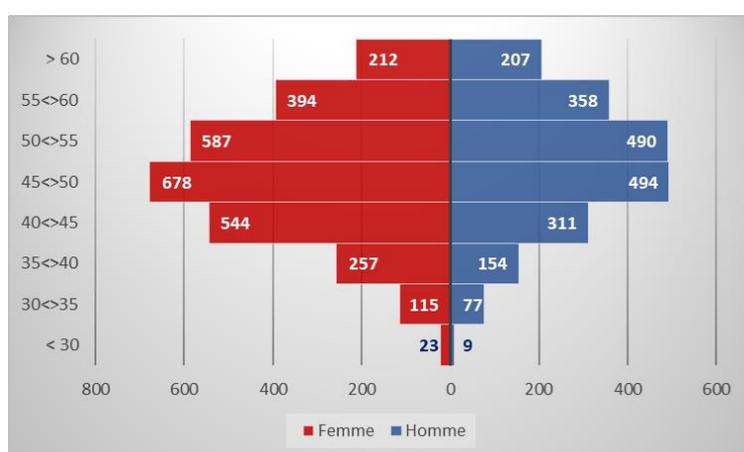
Zone A : regroupe les pays dans lesquels les conditions de vie sont considérées comme particulièrement rigoureuses ;

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.

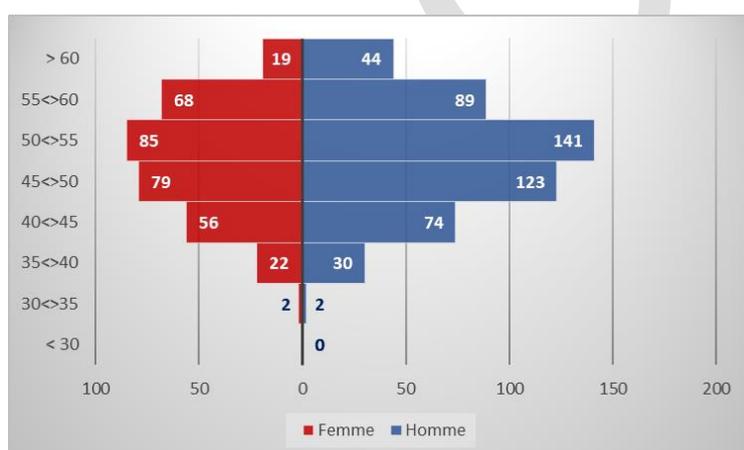
### ✓ Répartition par tranche d'âge

- Personnels détachés en qualité de résident



L'âge moyen des personnels détachés en qualité de résident s'établi à 49 ans, soit 49,8 ans pour les personnels masculins et 48,4 ans pour les personnels féminins.

- Personnels détachés en qualité d'expatrié



L'âge moyen des personnels détachés en qualité d'expatrié s'établi à 50,4 ans, soit 50,5 ans pour les personnels masculins et 50,2 ans pour les personnels féminins



L'âge moyen des personnels détachés pour exercer à l'étranger est en constante augmentation.

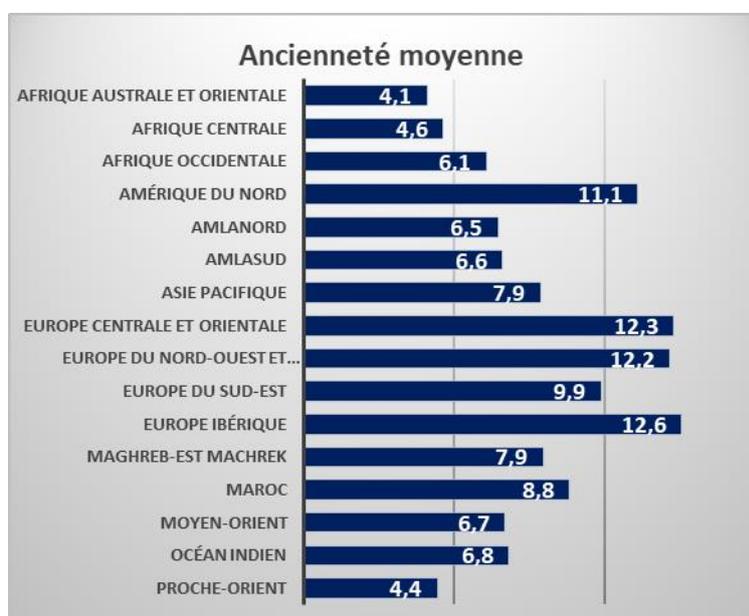
Cette évolution peut en partie s'expliquer par l'augmentation de l'ancienneté moyenne des personnels résidents dans leur affectation.

PROJET

✓ Répartition par ancienneté dans le poste

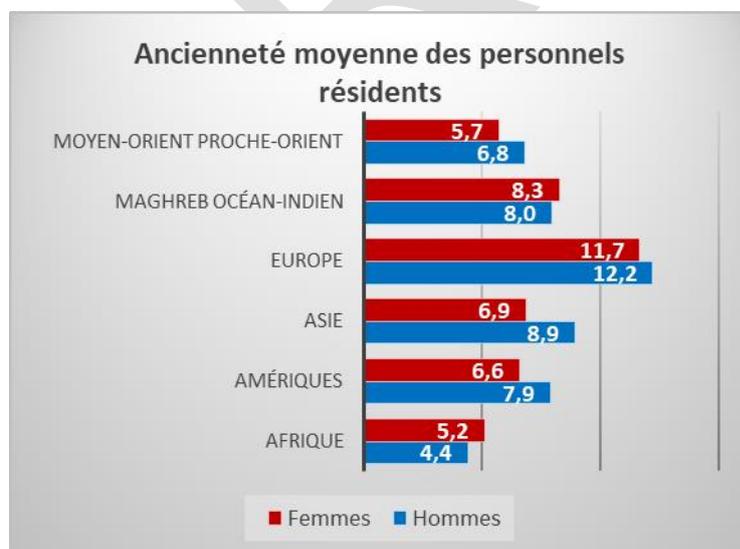
Les personnels détachés en qualité d'expatrié sont affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans éventuellement renouvelable dans la limite de deux périodes de 12 mois. L'ancienneté moyenne de ces personnels sur leur poste au 31 décembre s'est établie donc à 2,1 ans. Il n'y a par conséquent pas de 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. Au 31 décembre 2021, 25 personnels étaient déjà en fonction dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger à la date de création de l'AEFE en 1990.

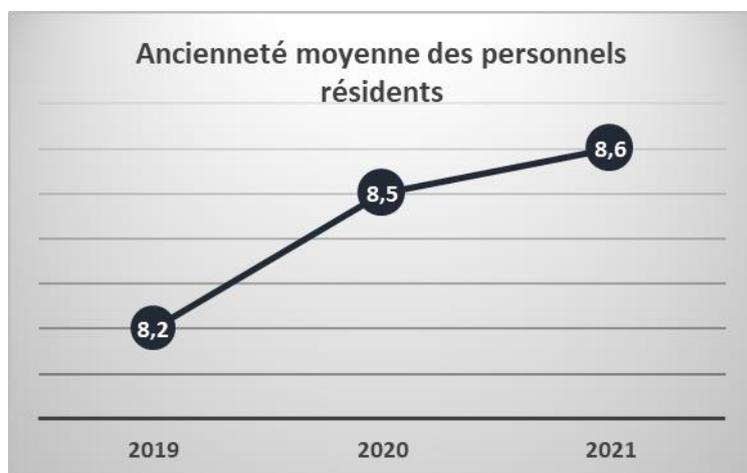


L'ancienneté moyenne des personnels détachés en qualité de résident est de 8,6 ans (supérieure à 13 ans en Allemagne, Pays-Bas, Irlande et Autriche et inférieure à 1 an au Soudan, Arménie, Gambie et Oman).

L'ancienneté moyenne dans le poste des personnels résidents est logiquement plus élevée dans les zones géographiques les plus attractives.



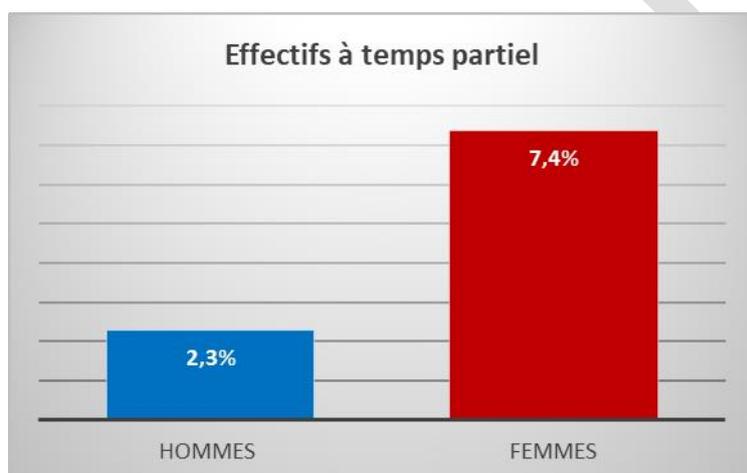
S'il n'est pas constaté de différence sensible entre l'ancienneté moyenne dans le poste des personnels masculins et des personnels féminins sur l'ensemble du réseau, des écarts apparaissent toutefois selon les affectations géographiques.



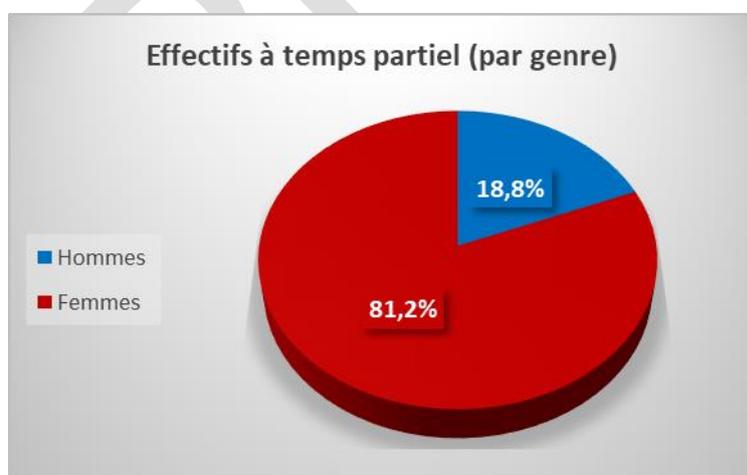
L'ancienneté moyenne des personnels dans le poste des personnels résidents est en constante augmentation.

✓ **Répartition par quotité de temps de travail**

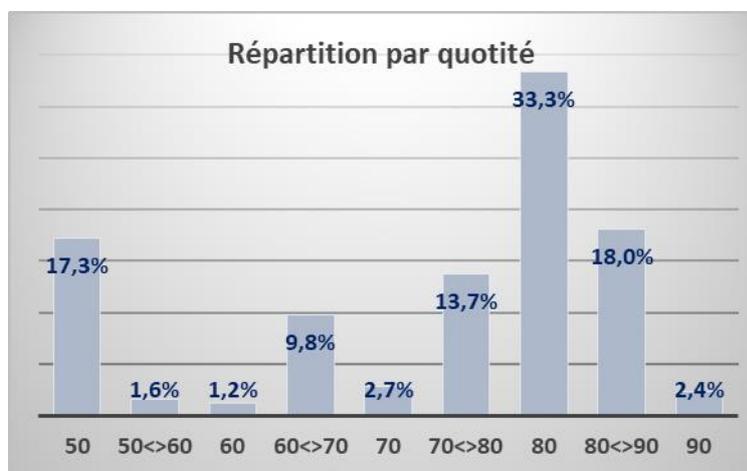
Seuls les personnels détachés en qualité de résident peuvent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel.



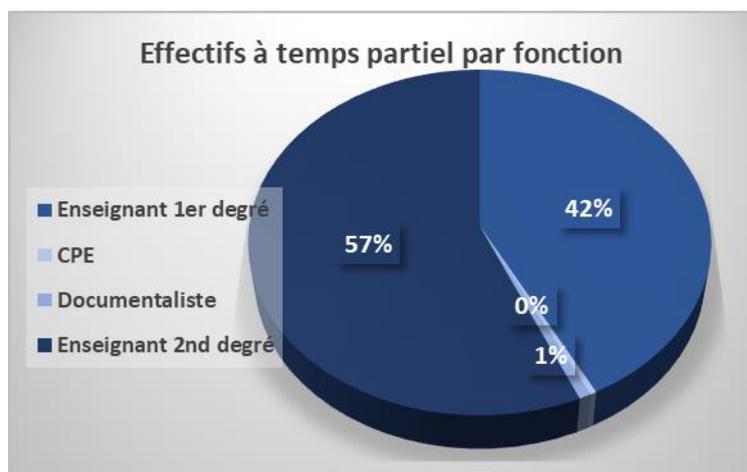
5,2% des personnels détachés en qualité de résidents bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel, soit 2,3% des personnels masculins et 7,4% des personnels féminins.



Les personnels féminins représentent plus de 80% des personnels bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel.



53,7% des personnels exercent à temps partiel pour une quotité supérieure ou égale à 80%.



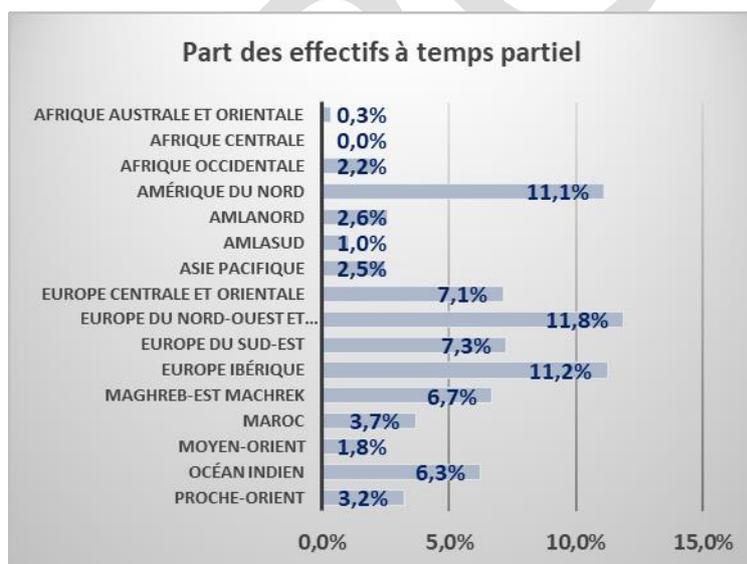
99% des personnels exerçant à temps partiel sont des personnels enseignants, soit :

6,2% des enseignants du 1<sup>er</sup> degré

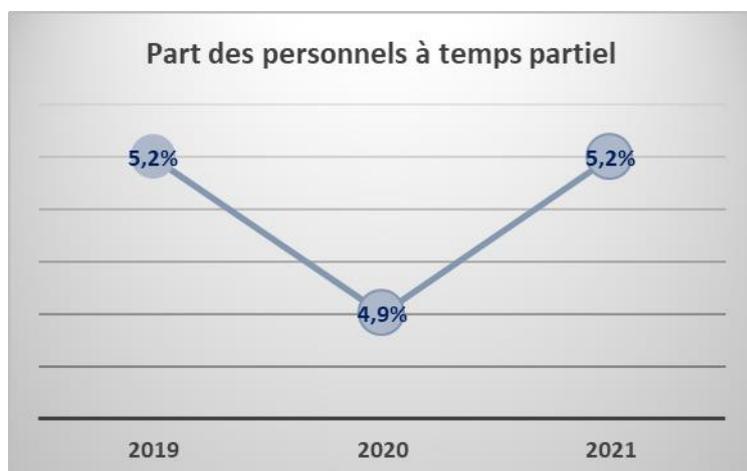
4,8% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

5,3% des documentalistes

1,4% des conseillers principaux d'éducation.

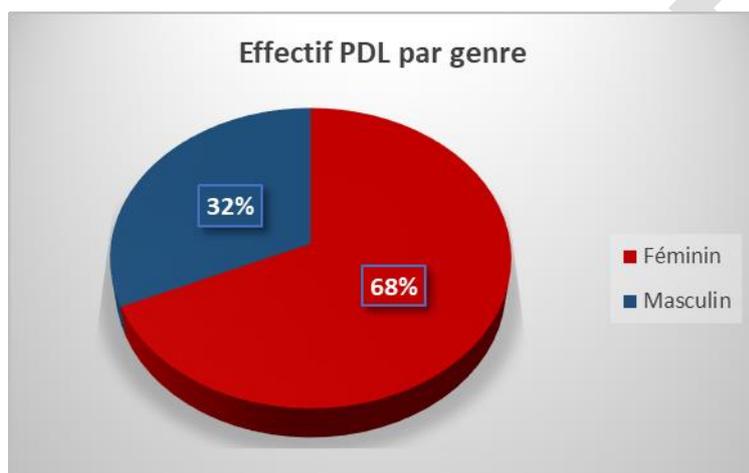


Plus de 60% des personnes exerçant à temps partiel sont en fonction en Europe.

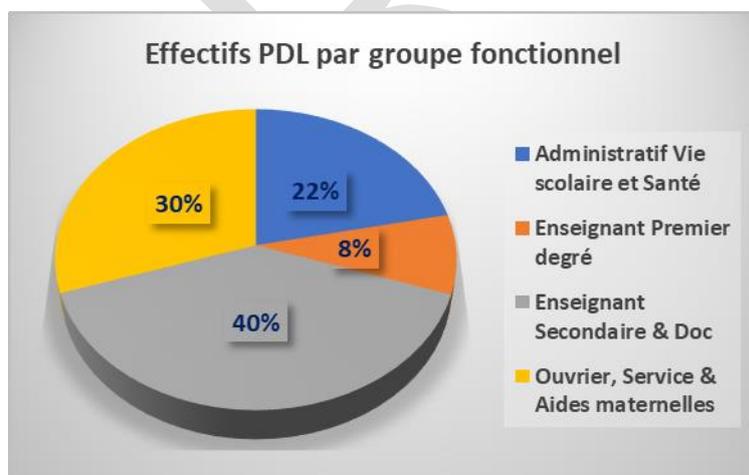


Après la baisse enregistrée en 2020, la part des effectifs des personnels détachés en qualité de résident autorisée à exercer à temps partiel a retrouvé le niveau constaté en 2019.

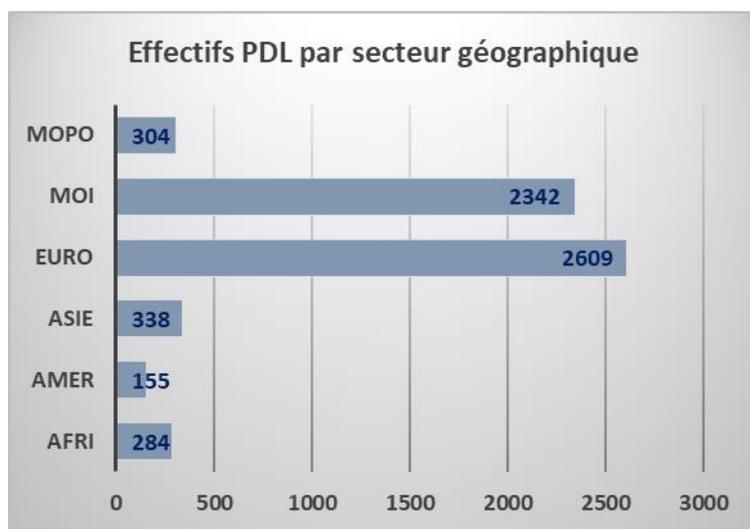
### 1.3. PERSONNELS DE DROIT LOCAL



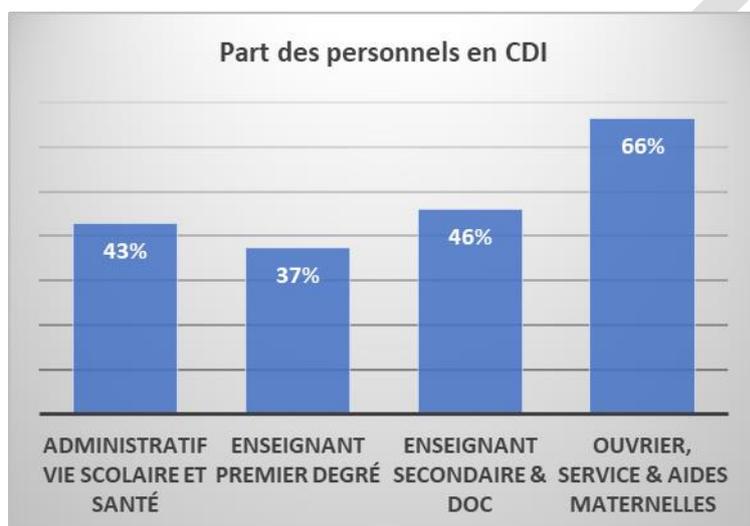
A l'instar des personnels détachés, les personnels recrutés localement dans les Etablissements en Gestion Directe sont très majoritairement féminins.



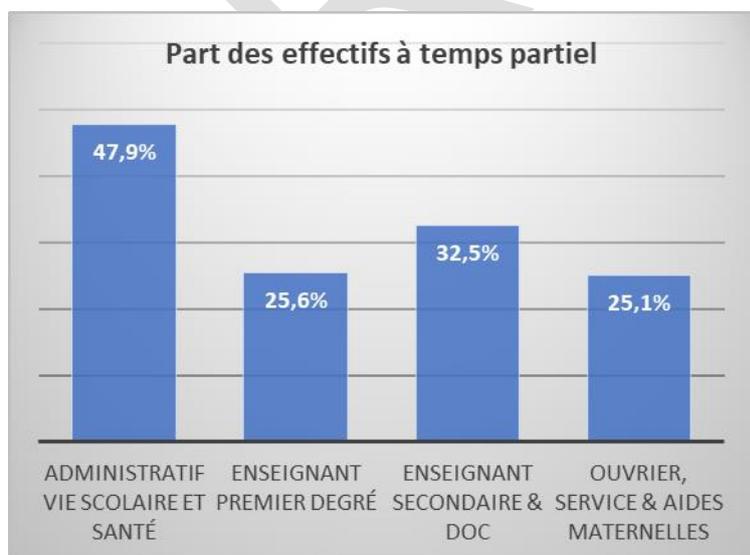
40% des personnels de droit local sont des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré



Compte tenu de la répartition géographique et de la taille des Etablissements en Gestion Directe, les emplois de personnels de droit local sont très majoritairement implantés en Europe et dans le secteur Maghreb-Océan Indien.



48% des personnels de droit local bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

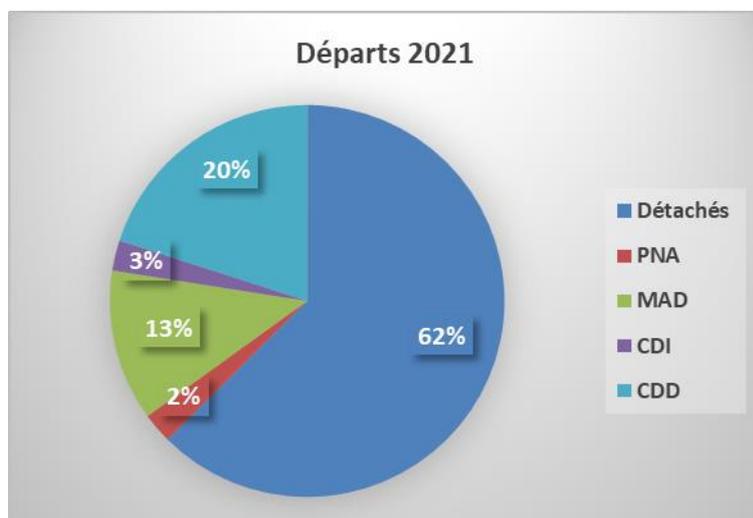


Près de 35% des personnels de droit local exercent leur activité pour une quotité inférieure à 100% dans leur établissement.

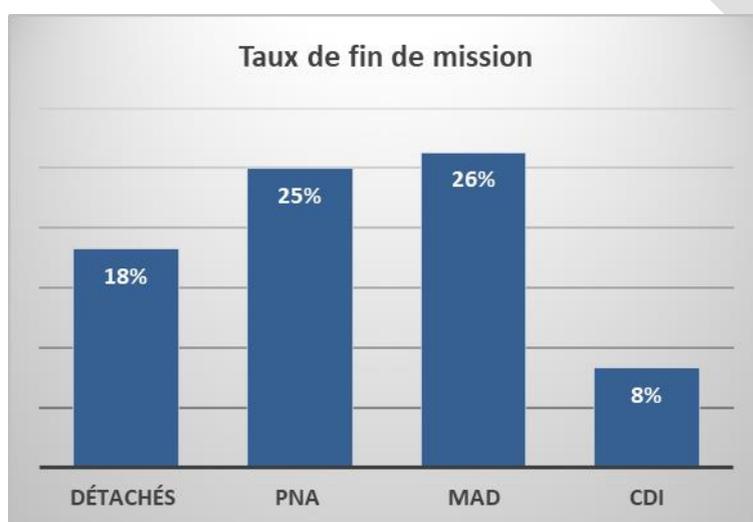
Plus de 15% de ces personnels exercent leur activité pour une quotité inférieure ou égale à 50% dans l'établissement. Pour une majorité d'entre eux il s'agit d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré qui assurent des interventions dans leur champs disciplinaire

## 2. MOBILITE

### 2.1 PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

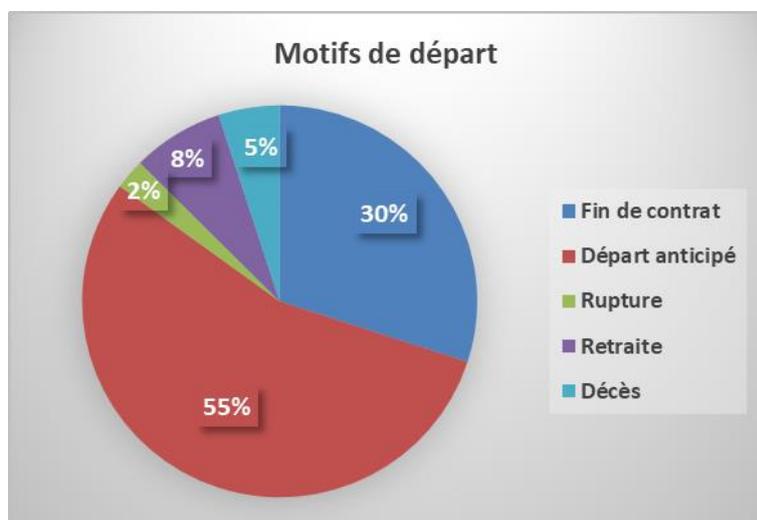


62% des départs enregistrés en 2021 ont concernés des personnels fonctionnaires détachés (qui représentent 69,5% des personnels)



Hors personnels en CDD dont la mission peut être d'une durée inférieure à 1 an, le taux de fin de mission constaté en 2021 est de l'ordre de 19% des effectifs présents au 31/12 N-1.

Les fonctionnaires détachés, en position normale d'activité ou mis à disposition ont vocation à réintégrer leur administration d'origine à l'issue de leur mission à l'AEFE.

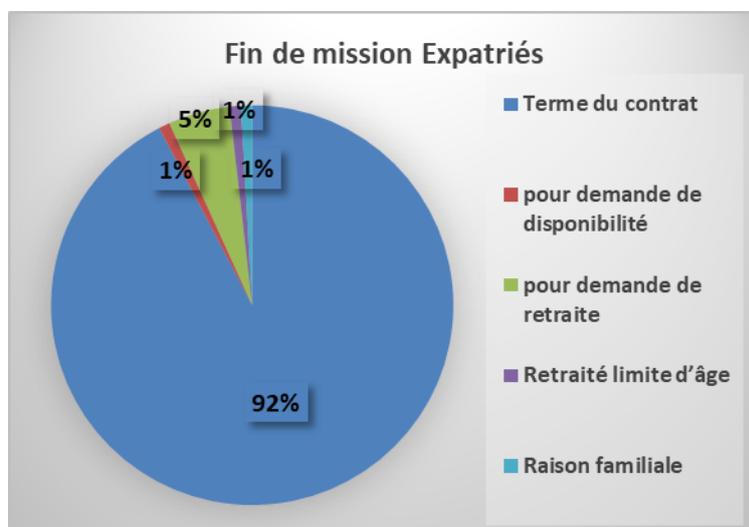


En 2021, 55% des personnels, ont anticipé le terme de leur contrat en cours. Il s'agit en majorité de fonctionnaires détachés ayant sollicité leur réintégration dans leur administration d'origine.

## 2.2 FONCTIONNAIRES DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

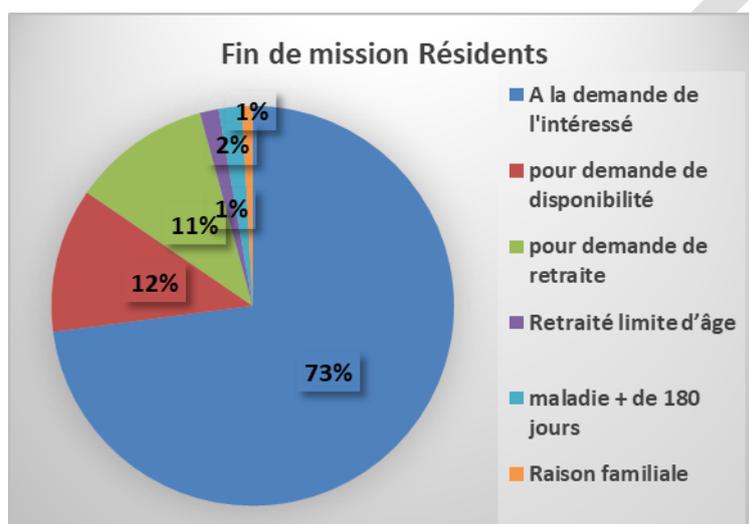


En 2021, 28,1% des personnels recrutés en qualité d'expatriés et 12,4% des personnels recrutés en qualité de résidents ont quitté leur poste.



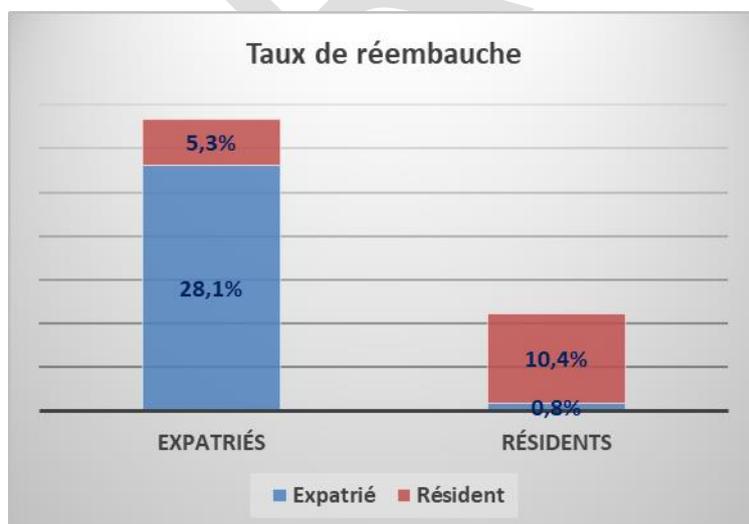
90% des personnels expatriés ont quitté leur poste au terme de leur contrat en cours.

5% des personnels expatriés ont sollicité leur admission à la retraite avant le terme de leur contrat.



Dans la mesure où les personnels résidents bénéficient d'une reconduction tacite de leur contrat, sous réserve d'obtenir le renouvellement de leur détachement, 71% ont rompu leur établissement à leur demande pour solliciter leur réintégration ou un nouveau poste dans le réseau.

11% de ces personnels ont quitté leur poste pour être admis à la retraite.



En 2021, 33,4% des personnels expatriés ayant quitté leur poste ont été réembauchés, dont 28,1% pour une seconde mission en qualité d'expatrié et 5,3% sur un poste de résident.

11,2 % des personnels résidents ayant quitté leur poste ont été réembauchés, dont 0,8% pour une mission d'expatrié.

### 3. RECRUTEMENT

#### 3.1 PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX



Les recrutements menés en 2021 sont corrélés avec la répartition par catégorie des agents des services centraux, composée pour 54% d'agents de catégorie A.

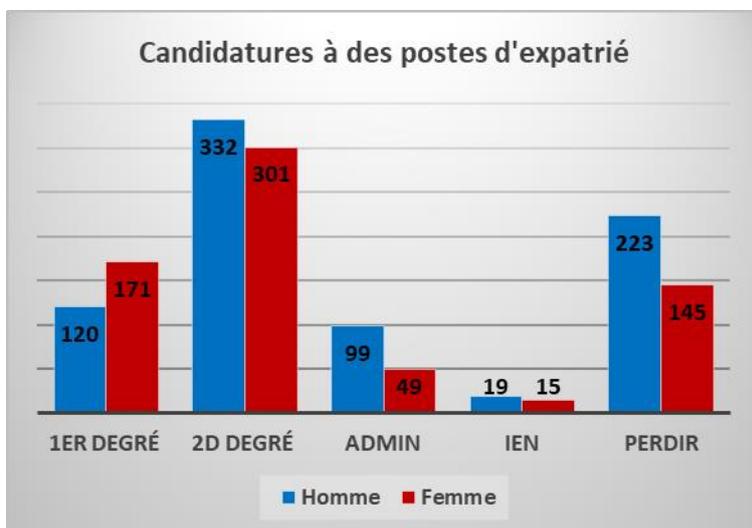


Une très large majorité de femmes ont été recrutés au sein des services centraux de l'Agence (68%).



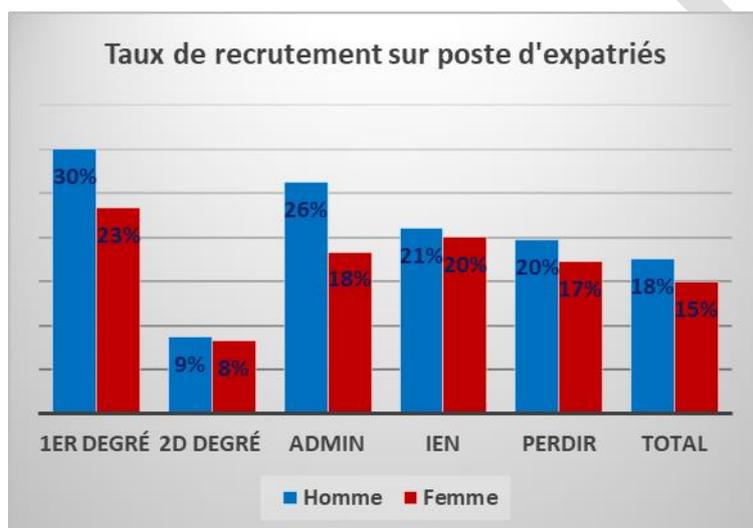
76% des agents recrutés en 2021 travaillent sur le site de Paris, qui regroupe 65% des effectifs des services centraux.

### 3.2 PERSONNELS DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER



En 2021, 1474 personnes se sont portées candidates à un contrat de détachés en qualité d'expatrié dans un établissement d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE, dont 46,2% de personnels féminins.

Les candidatures de personnels féminins ne sont majoritaires que pour les postes du 1<sup>er</sup> degré (EMFE ; CPAIEN).



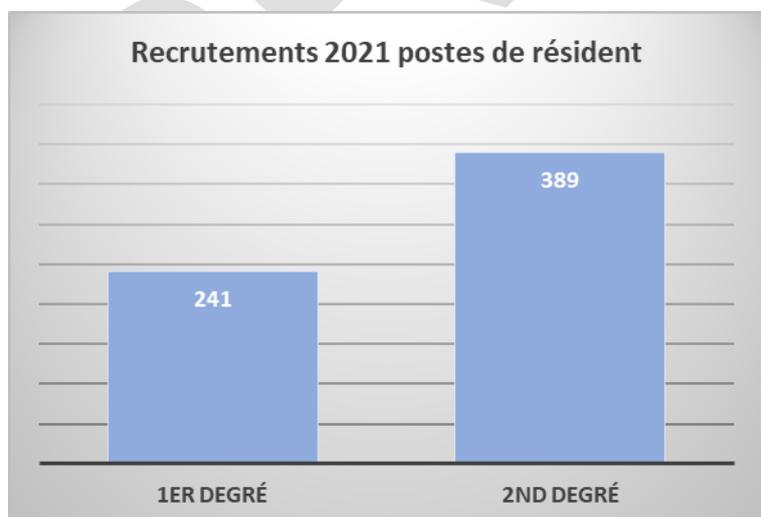
Le taux de recrutement est de 16,4% des candidatures soit 17,5% des candidatures de personnels masculins et 15% des candidatures de personnels féminins.



En 2021, les recrutements sur postes d'expatrié ont concerné, pour 31% des personnels du 1<sup>er</sup> degré, 30% des personnels de direction, 22% des postes du 2<sup>nd</sup> degré, 14% des postes administratifs et 3% des postes d'inspection.

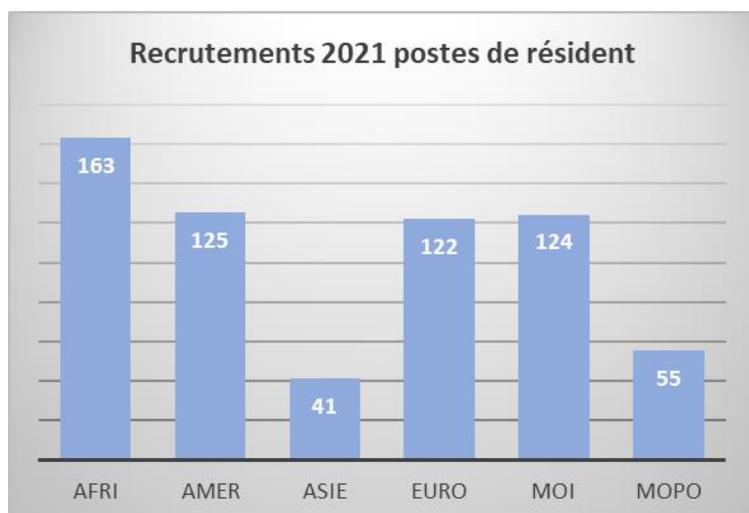


En 2021, les recrutements sur postes d'expatrié ont concerné, pour 24% des postes situés en Europe, 22% en Afrique, 18% en Amériques, 15% au Maghreb-Océan Indien, 11% au Moyen et Proche-Orient et 10% en Asie.



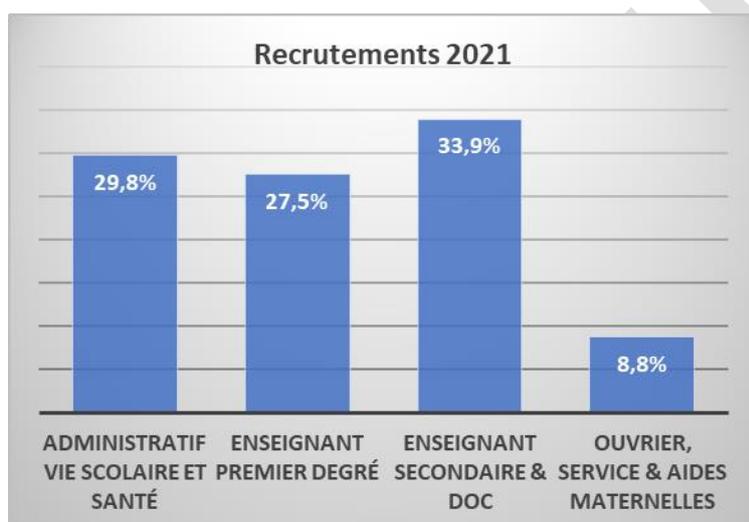
En 2021, les recrutements sur postes de résident ont concerné, pour 38% des postes d'enseignant du 1<sup>er</sup> degré et 38% des postes du 2<sup>nd</sup> degré (enseignants ; CPE ; documentalistes).

Les personnels féminins représentent 59,2% des recrutements.

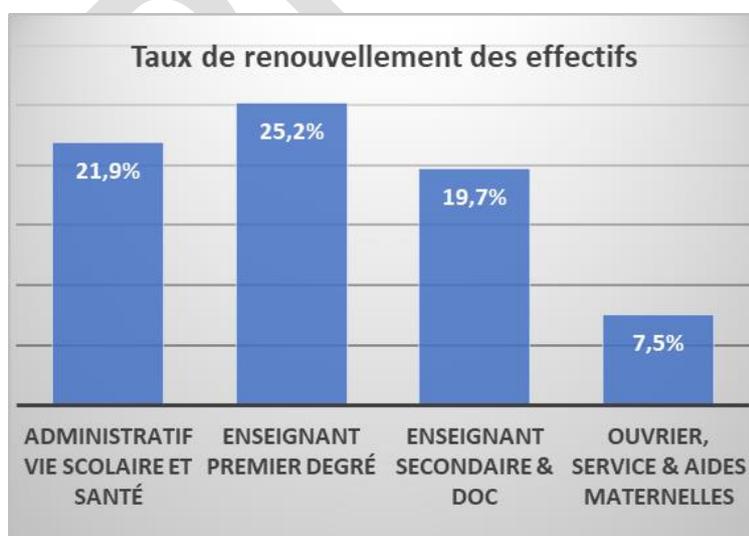


En 2021, les recrutements sur postes de résidents ont concerné, pour 26% des postes situés en Afrique, 20% des postes situés en Amériques, 20% des postes situés au Maghreb-Océan Indien, 19% des postes situés en Europe, 9% des postes situés au Moyen et Proche-Orient et 7% des postes situés en Asie.

### 3.3 PERSONNELS DE DROIT LOCAL



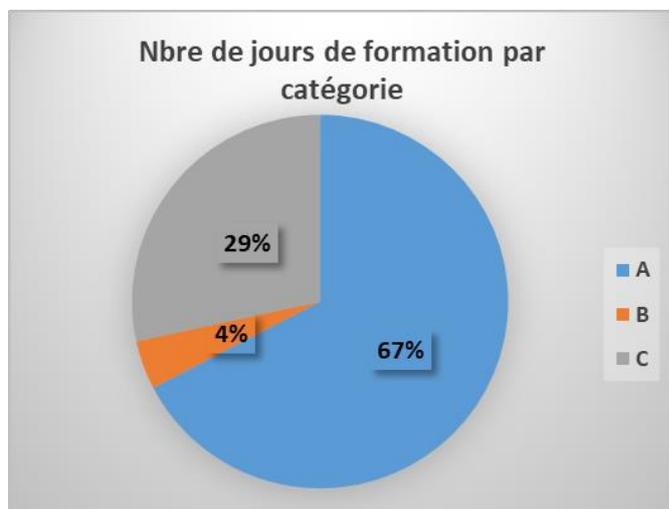
En 2021, plus de 60% des recrutements ont concernés des postes d'enseignants



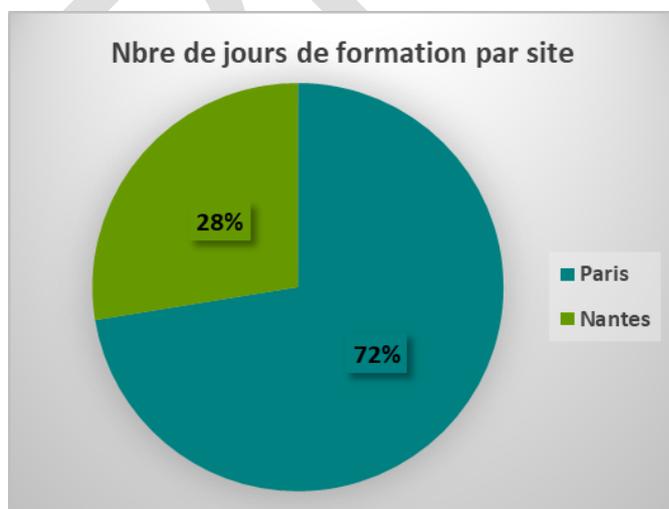
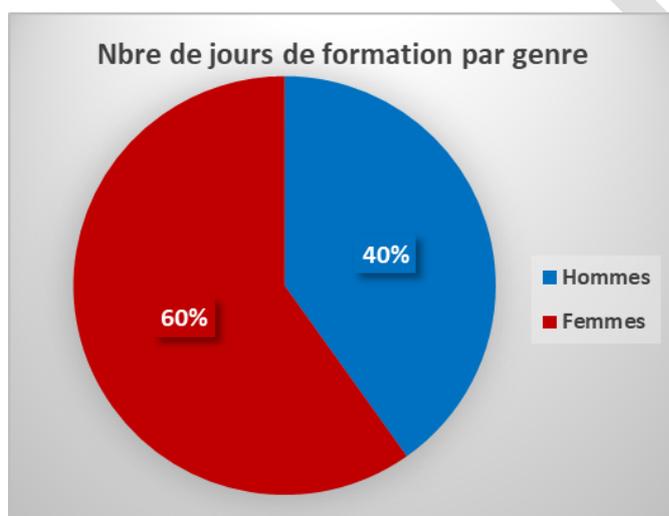
Plus de 25% des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré sous contrat de droit local présents au 31 décembre 2021 ont été recrutés au cours de l'exercice.

## 4. FORMATION

### 4.1 PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX



580 jours de formation ont été réalisés en 2021, au profit des agents de catégorie A et B principalement. Le nombre de jours a fortement progressé, du fait d'une reprise des formations après la crise sanitaire et de l'organisation de formations en intra.



#### 4.2 PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS RELEVANT DE L'AEFE

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

Les données ci-dessous ne concernent que les personnels relevant de l'AEFE : fonctionnaires détachés à l'AEFE pour exercer à l'étranger ainsi que les personnels de droit local des seuls établissements en gestion directe.

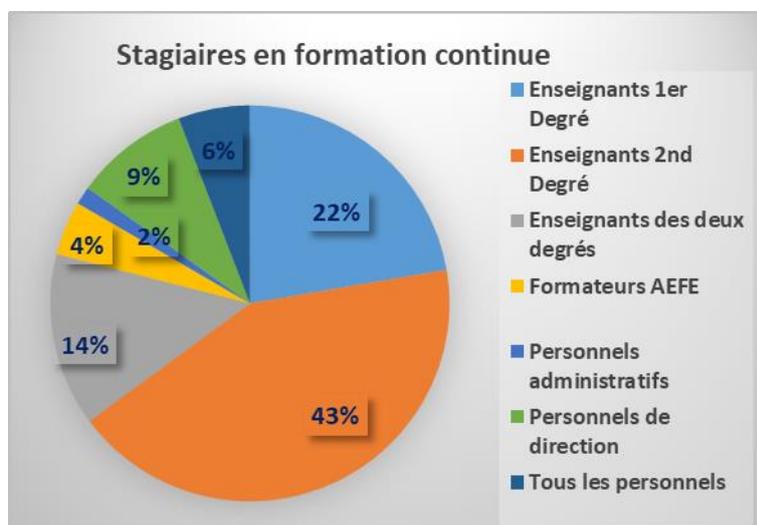


3 020 personnels ont suivi au moins une session de formation en 2021 soit 51% des personnels expatriés, 28% des personnels résidents et 21% des personnels de droit local.

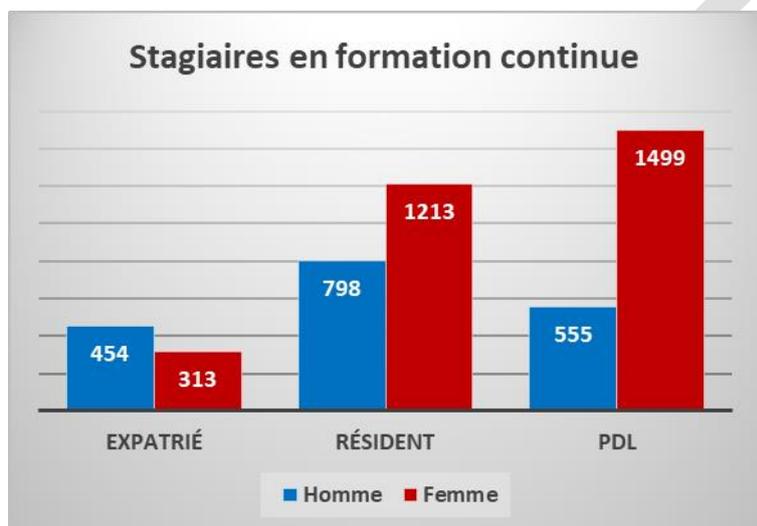


Le nombre total de participants aux sessions de formations s'établit à un total de 4 832 stagiaires (un même personnel ayant pu participer à plusieurs sessions de formation).

Le rapport nombre de stagiaires/nombre de personnels formés s'établit à 1,80 pour les personnels expatriés, 1,48 pour les personnels résidents et 1,65 pour les personnels de droit local.



En 2021, les sessions de formations continues ont concerné, pour plus de 78% des personnels enseignants.



La part des femmes parmi les stagiaires est de 63% soit :

- 41% parmi les expatriés
- 60% parmi les résidents
- 73% parmi les personnels de droit local.

## 5. PROMOTION

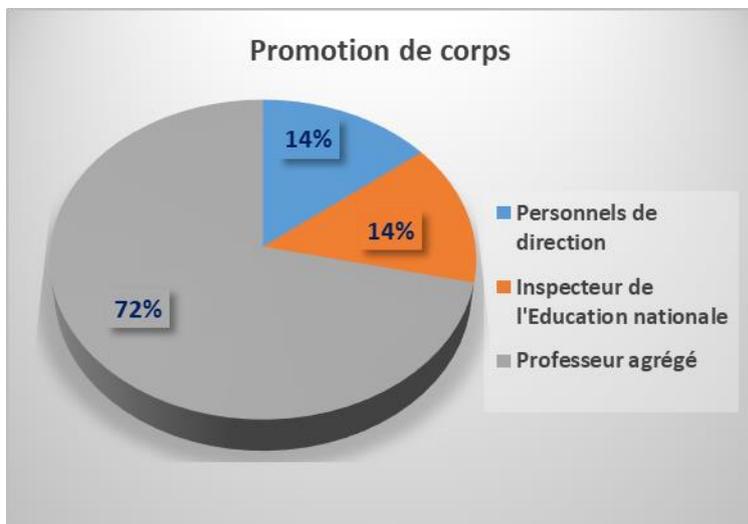
Les fonctionnaires exerçant à l'AEFE, en position de détachement, en position normale d'activité ou mis à disposition, poursuivent leur carrière dans leur administration d'origine et peuvent bénéficier de changement de corps par voie de liste d'aptitude, de promotion de grade et d'avancement d'échelon.

L'instruction des demandes de promotion est de la compétence des administrations d'origine des intéressés.

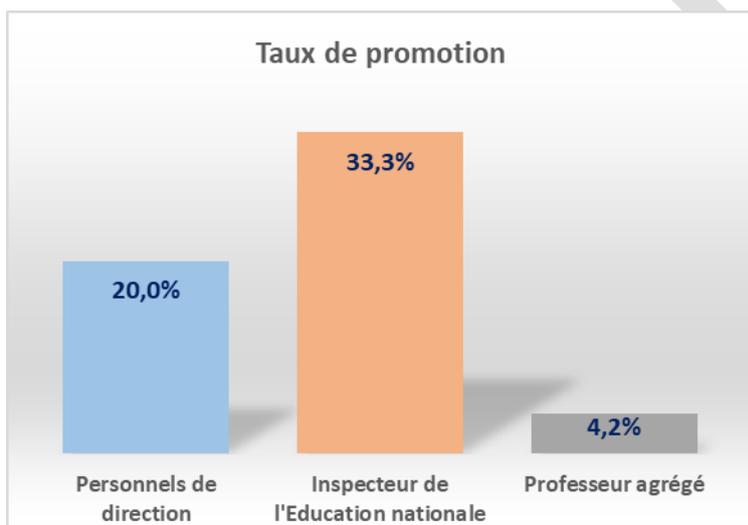
### 5.1 PERSONNES DES SERVICES CENTRAUX

Néant

## 5.2 FONCTIONNAIRES DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

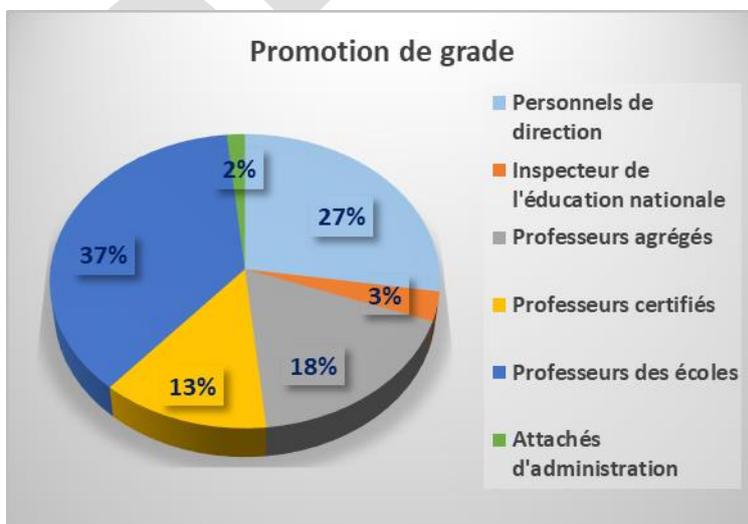


72% des personnels ayant changé de corps sont des professeurs certifiés promus dans le corps des professeurs agrégés.



33,3% des personnels du 1<sup>er</sup> degré ayant vocation à une promotion dans le corps des inspecteurs de l'éducation nationale ont changé de corps.

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.



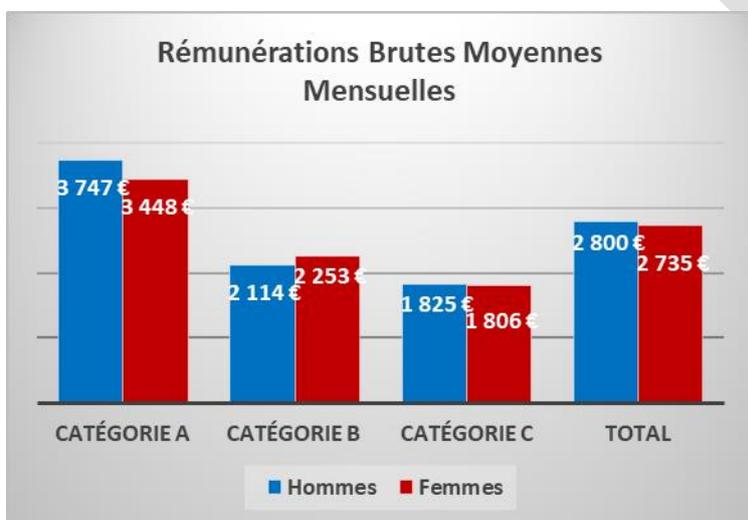
37% des promotions de grade ont été prononcées dans le corps des professeurs des écoles.



66,1% des promotions de grade sont des promotions à un grade de classe exceptionnelle contre 33,9% des promotions à un grade hors classe.

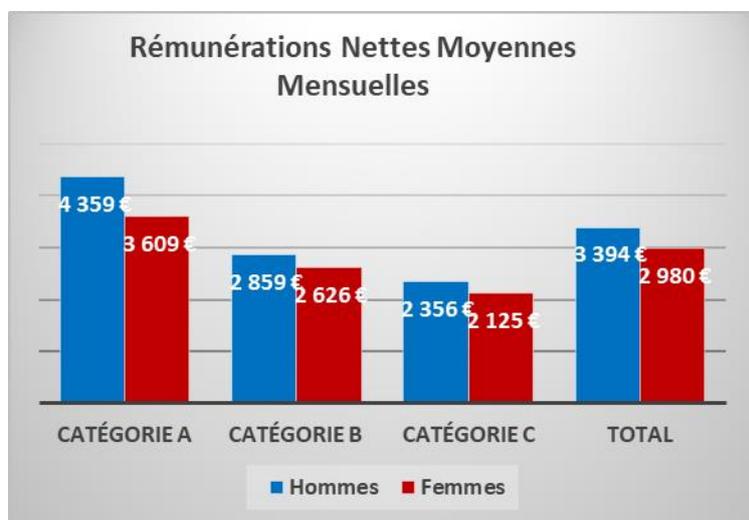
## 6. REMUNERATION

### 6.1 PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX



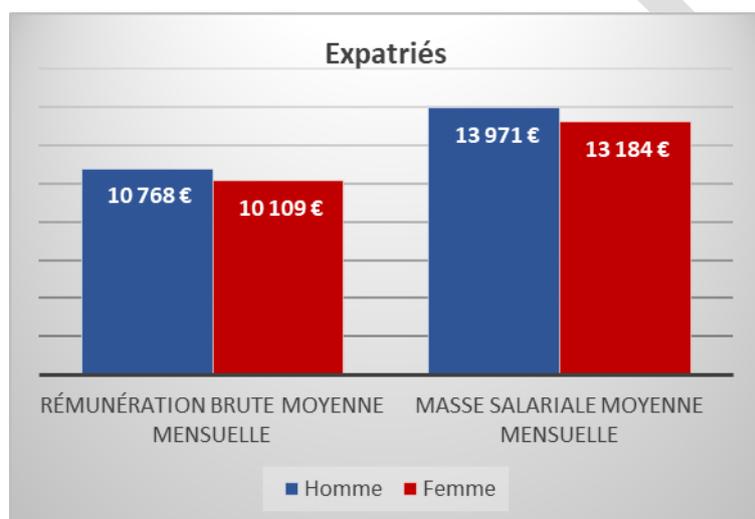
Les fonctionnaires bénéficient d'un traitement brut afférent à l'indice hiérarchique détenu dans leurs corps d'origine.

Les écarts de rémunération brute entre femmes et hommes sont faibles en moyenne, avec des distinctions en fonction des catégories des agents.

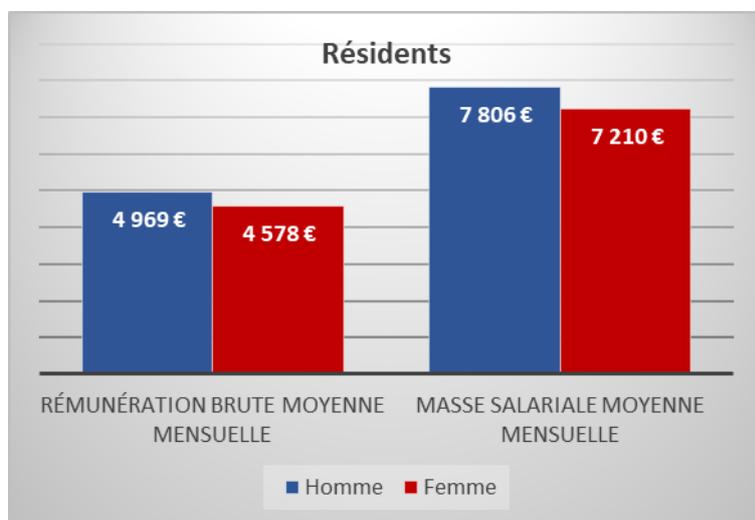


A la rémunération indiciaire s'ajoute un complément indemnitaire. Ainsi, si l'écart de rémunérations nettes moyennes constatées entre hommes et femmes est similaire entre catégorie B et C (+ 8% pour les hommes), il est supérieur sur les catégories A (+17%).

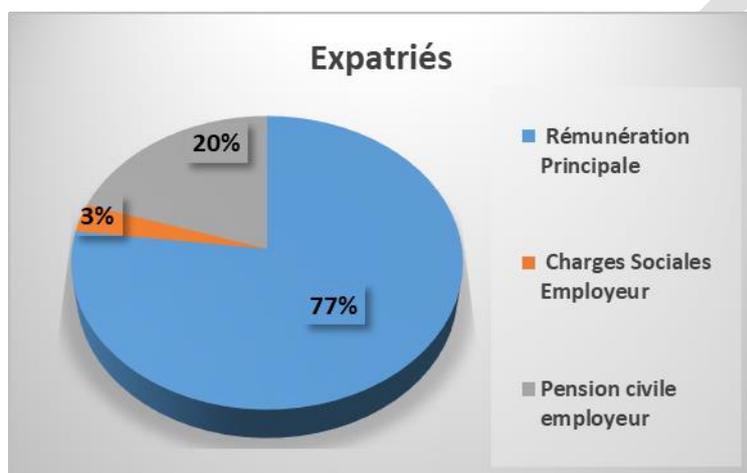
## 6.2 FONCTIONNAIRES DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER



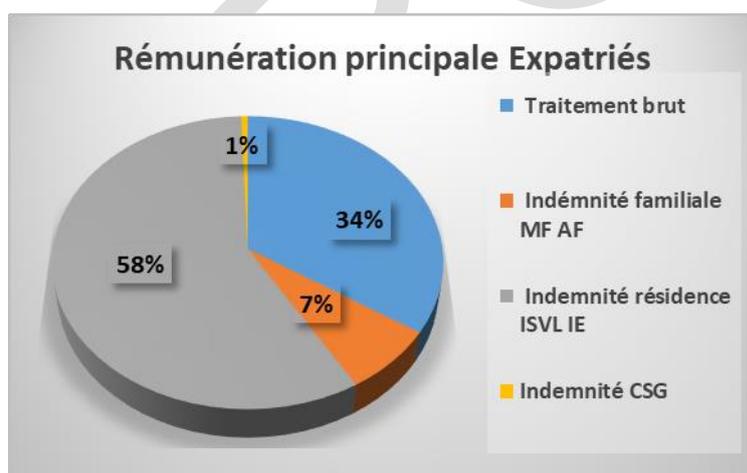
L'écart entre la rémunération brute moyenne mensuelle due aux personnels masculins et celle due aux personnels féminins s'explique en grande partie par une ancienneté administrative en moyenne supérieure, à fonction égale, pour les personnels masculins et la plus grande proportion de ces personnels dans les pays dans lesquels les conditions d'exercice sont jugées les plus difficiles.



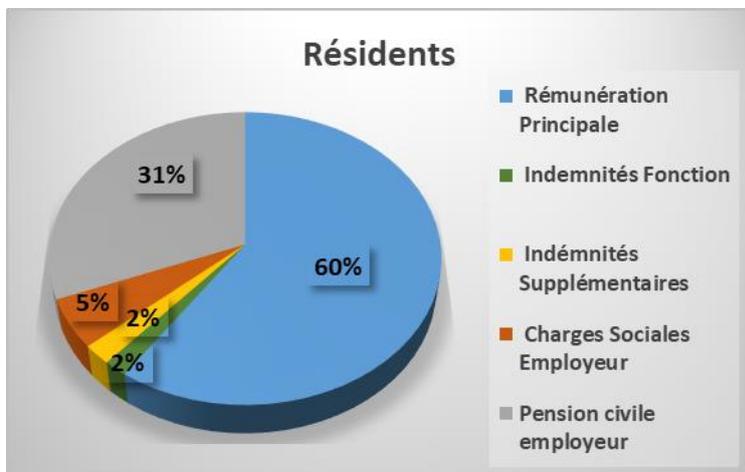
Pour les personnels résidents, aux écarts liés à l'ancienneté administrative et à l'affectation s'ajoute la proportion plus importante des personnels féminins exerçant à temps partiel.



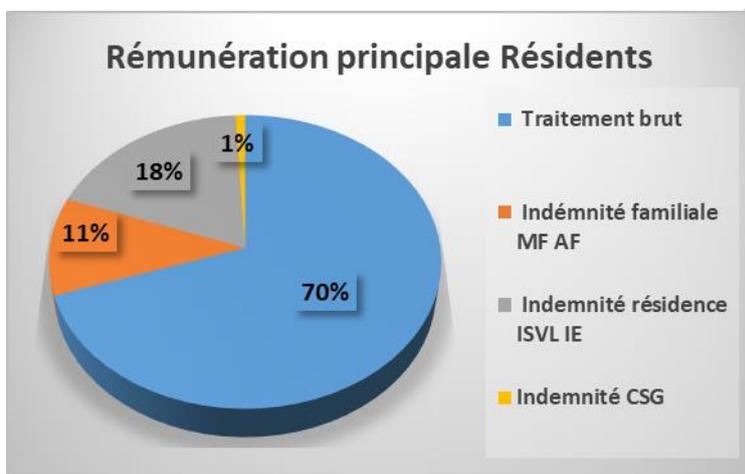
La masse salariale des personnels recrutés en qualité d'expatrié est constituée à 77% par la rémunération principale, les charges sociales et cotisations pension civile dues par l'employeur représentant 23% de la dépense.



Pour ces personnels, la rémunération principale est constituée 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 de ces personnels représente 34% de leur rémunération principale.



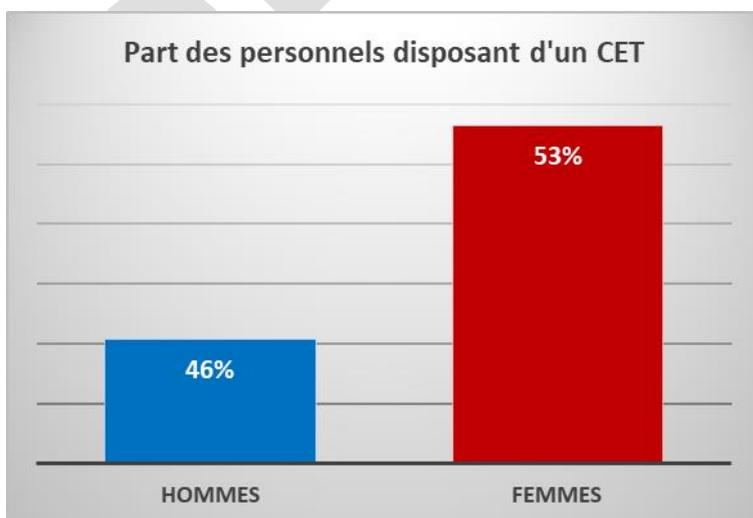
La masse salariale des personnels recrutés en qualité de résident est constituée à 60% par la rémunération principale, les charges sociales et cotisations pour pension civile dues par l'employeur représentant 36% de la dépense



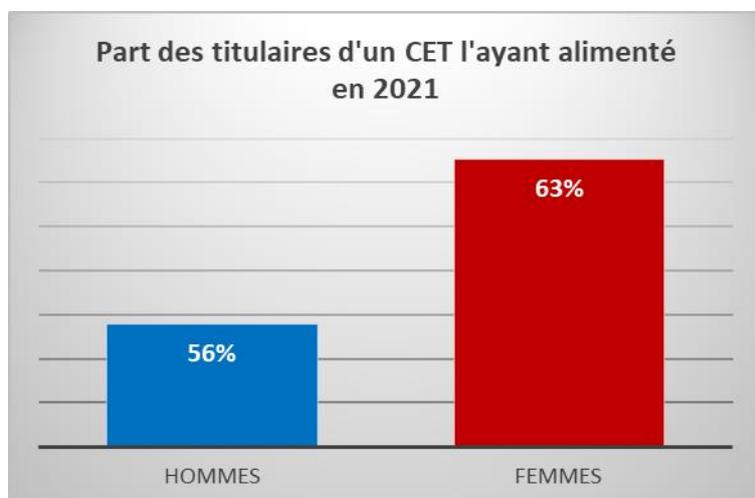
Pour ces personnels, la rémunération principale est constituée à 70% par le traitement L'indemnité spécifique de vie locale représente 18% de leur rémunération principale.

## 7. CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

### 7.1 PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

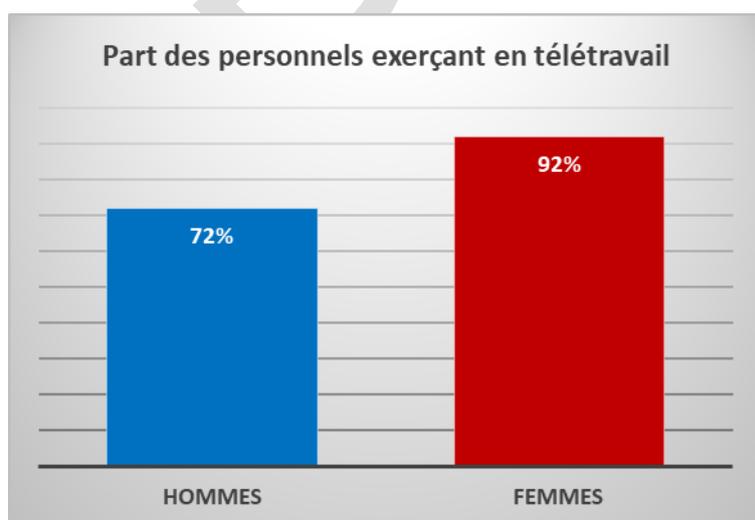


50% des personnels disposent d'un CET soit 46% des personnels masculins et 53% des personnels féminins.



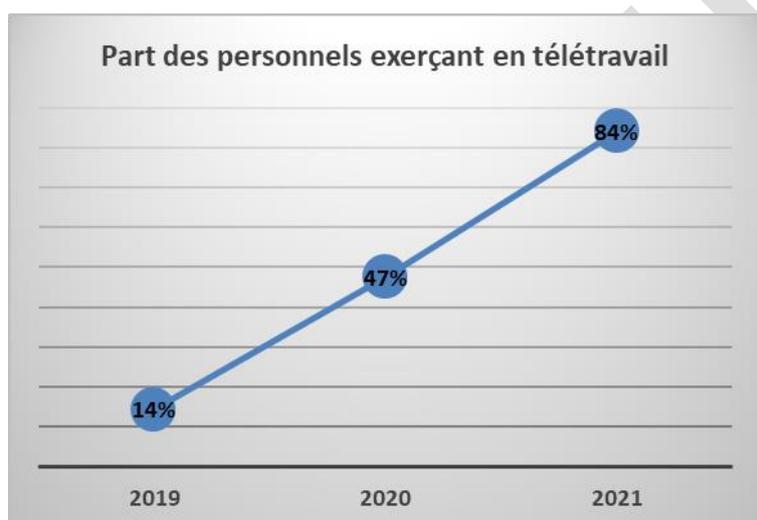
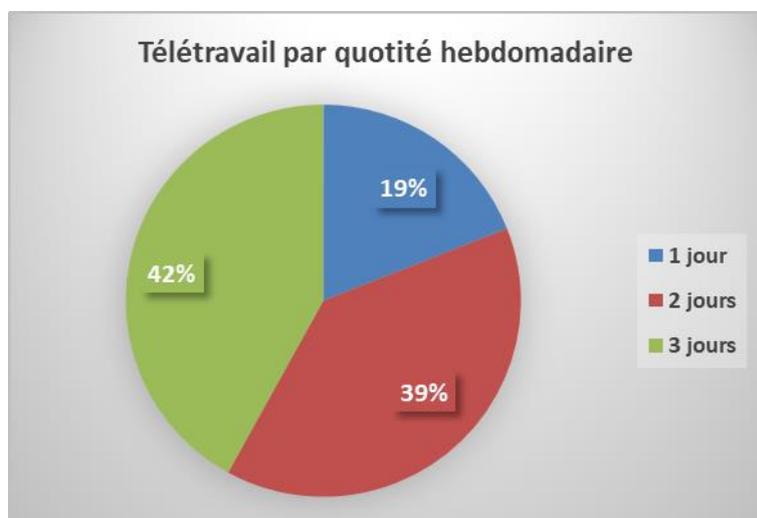
10 agents ont ouverts un CET en 2021 et 61 l'ont alimentés pour un total de 521 jours de congés épargnés, soit une alimentation moyenne de 8,1 jours.

NB : 26 jours de congé précédemment épargnés ont été consommés en 2021.



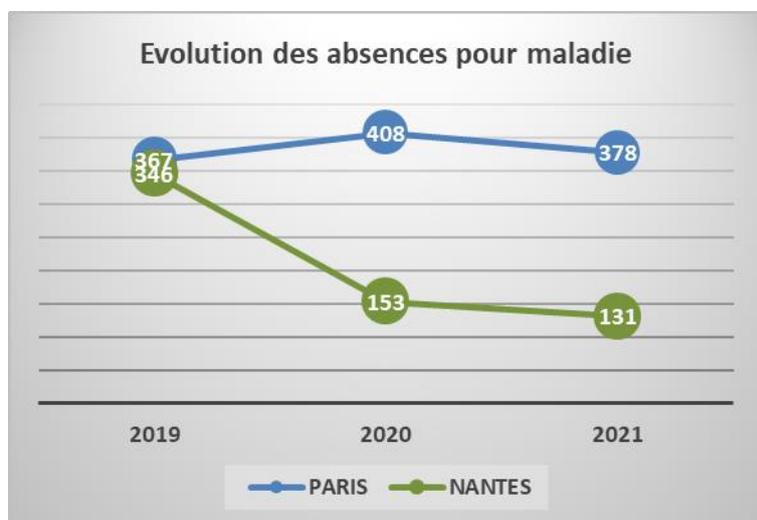
84% des personnels sont autorisés à exercer en télétravail, soit :

- 72% des personnels masculins et 92% des personnels féminins.
- 84% des personnels de catégorie A, 59% des personnels de catégorie B et 97% des personnels de catégorie C ;
- 81% des personnels en fonction à Paris et 90% des personnels en fonction à Nantes.



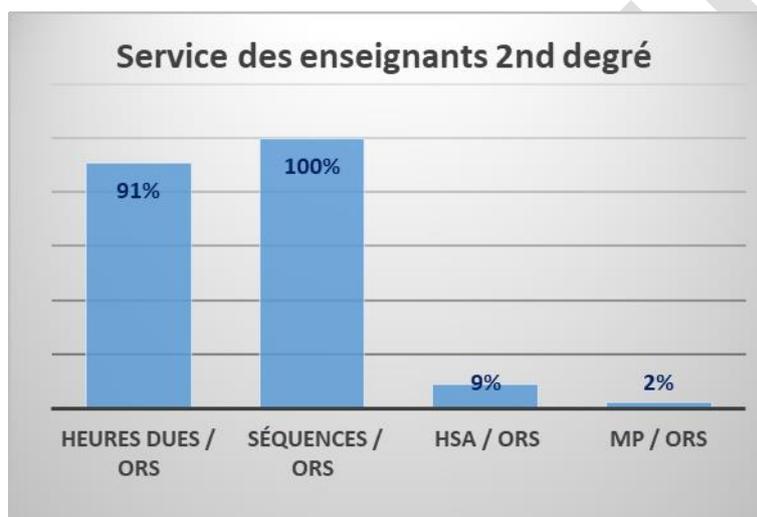
En 2021, les absences pour maladie ont représenté une durée cumulée de 509 jours et concerné 38 personnes.

La durée moyenne d'absence est de 13 jours.



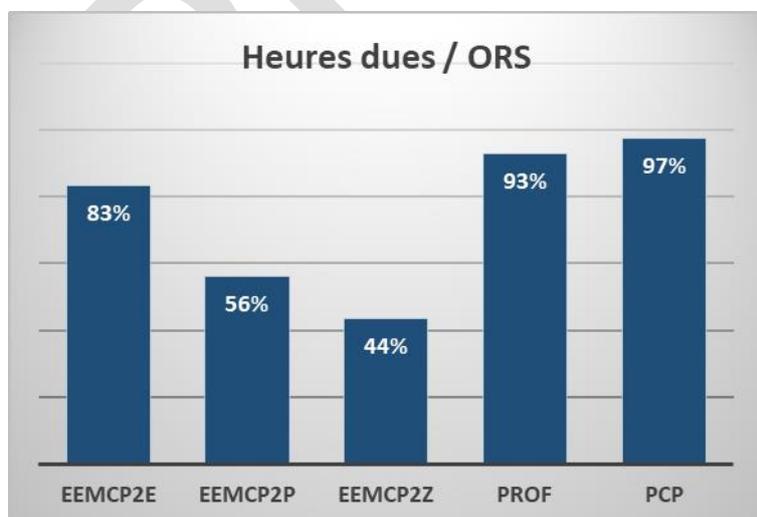
La durée cumulée des absences pour maladie est en nette diminution

## 7.2 FONCTIONNAIRES DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

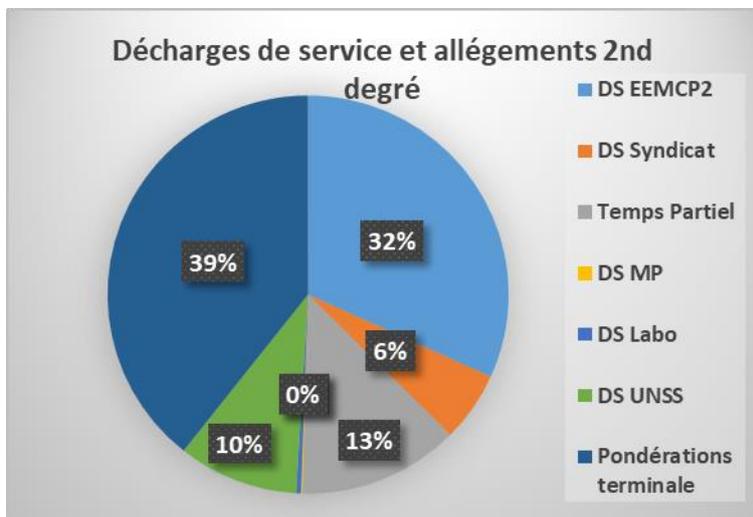


Compte tenu des décharges et allègement de service et des autorisations de travail à temps partiel, les services d'enseignement dus par les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré représentent en moyenne 91% de leurs Obligations Réglementaires de Service.

Les Missions Particulières, assurées en sus des services d'enseignement, représentent 2% du total des ORS.

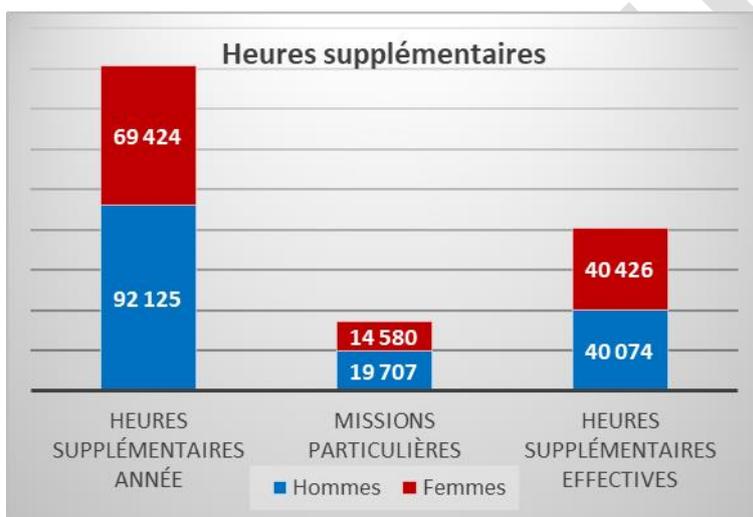


Les Enseignants Expatriés à Mission de Conseil Pédagogique du 2<sup>nd</sup> degré bénéficient de décharge de service en fonction de leur périmètre d'exercice (Etablissement, Pays ou Zone).

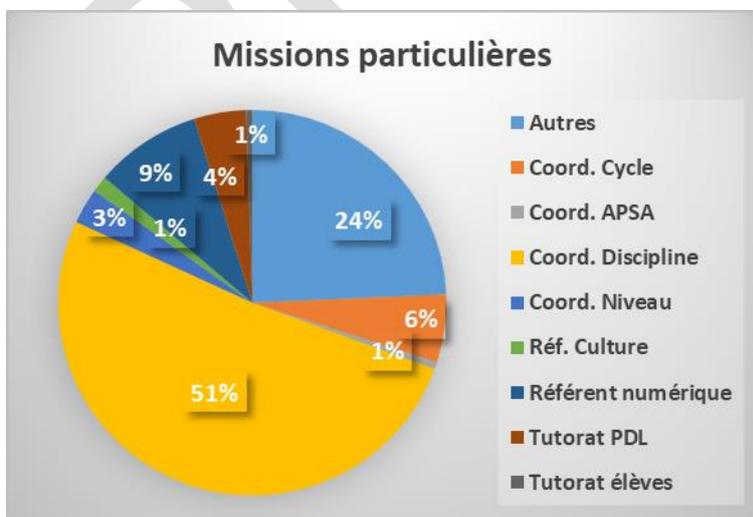


Les décharges de service d'enseignement attribuées aux EEMCP2 représentent 39% du total des décharges et allègements.

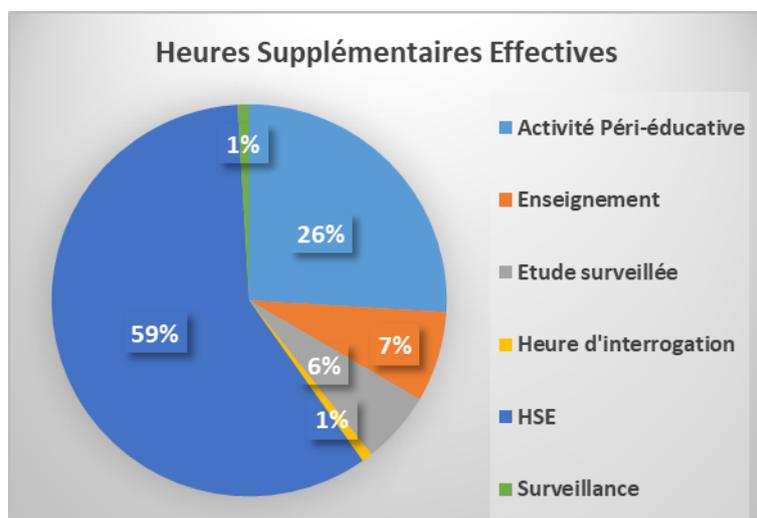
Le total des quotités de temps partiel accordées aux enseignants du 2<sup>nd</sup> degré représentent 13% des réductions d'ORS.



Les Heures Supplémentaires Années, inscrites à l'emploi du temps des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré représentent 58% du total des heures supplémentaires effectuées par les personnels détachés pour exercer à l'étranger.

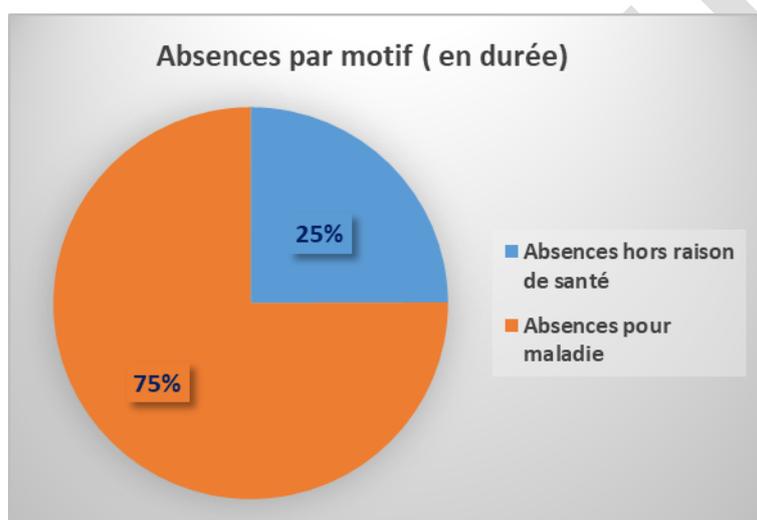


Les missions de coordination, assurées sur la base du volontariat en plus du service d'enseignement représentent plus de 60% des missions particulières assurées par les personnels détachés pour exercer à l'étranger.

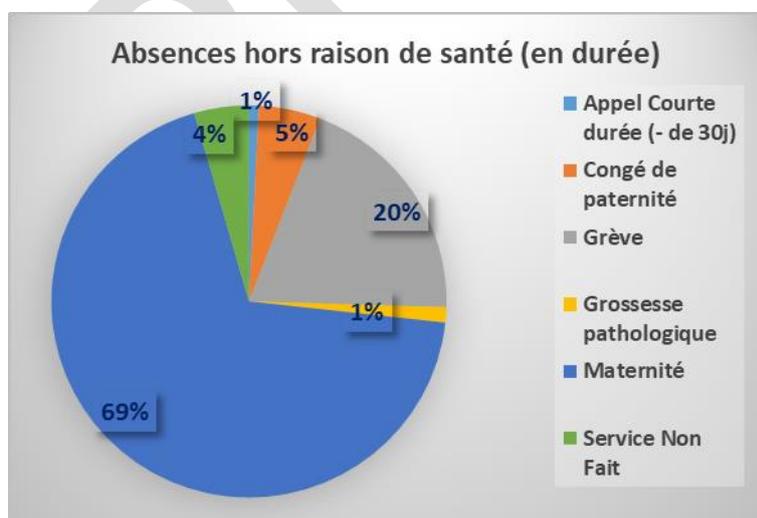


A la différence des HSA et des MP qui constituent des services planifiés, les HSE correspondent à des services ponctuels.

Les HSE représentent près de 30% des heures supplémentaires assurés par les personnels.

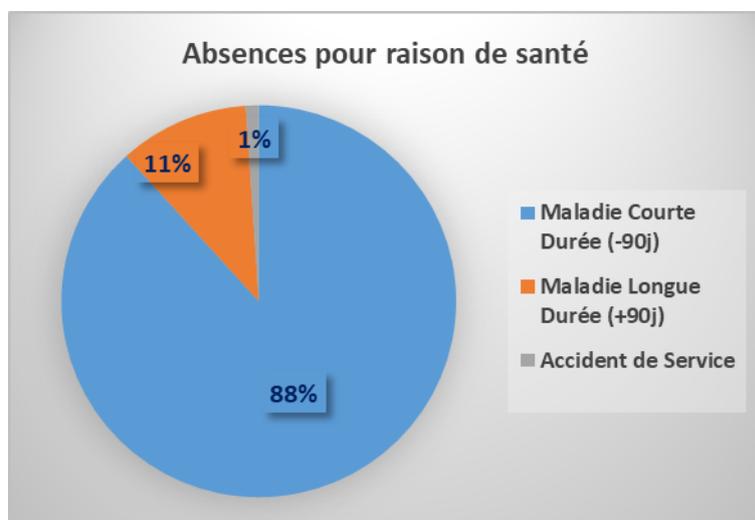


Les absences pour raison de santé représentent 75% du total des absences (en nombre de jours constatés en 2021) et 54% des personnels absents soit une durée moyenne de 16,8 jours d'absence pour maladie et 6,6 jours par absence hors raison de santé.

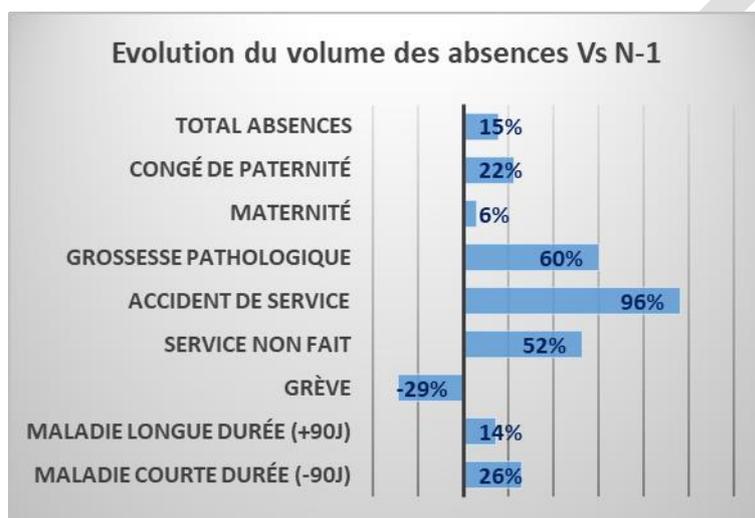


Les congés de maternité, paternité représentent 75% des absences hors raisons de santé.

85% des personnels absents hors raison de santé le sont pour fait de grève.



Les absences pour maladie de longue durée concernent 5% des personnels absents pour raison de santé.



En 2021, le volume total cumulé des absences est en augmentation de 15% par rapport à l'exercice 2020.

## 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	Conseiller 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
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-Etabl.
EEMCP2P	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Pays
EEMCP2Z	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Zone
EFE	Enseignement Français à l'Etranger
EGD	Etablissement en Gestion Directe
EMFE	Enseignant Maître Formateur en Ecole
EPD	Expatrié Personnel de Direction
ETP	Equivalent Temps Plein
EURO	Secteur Europe
FFDIR	Faisant Fonction de Directeur
GES	Gestionnaire
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence
HSA	Heures Supplémentaires Année
HSE	Heures Supplémentaires Effectives
IEN	Inspecteur de l'Education Nationale
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

MOI	Secteur Maghreb Océan Indien
MOPO	Secteur Moyen-Orient et Proche Orient
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
ZFC	Zone de Formation Continue

PROO



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**aefe**

Agence pour  
l'enseignement français  
à l'étranger

**Experience  
France**™

\*Découvrir la France

# AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER

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