



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aefe

Agence pour
l'enseignement français
à l'étranger



Rapport Social Unique 2022

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 le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'année 2022 a été marquée par les élections professionnelles. A l'issue de celles-ci, le Comité Social d'Administration (CSA) et sa Formation Spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (F3SCT) ont été installés en début d'année 2023.

Dès l'an dernier, l'Agence a fait le choix de présenter un rapport social unique 2021 avec les données dont elle disposait dans une configuration qui reprend les éléments et données mentionnés par la loi.

Le rapport social unique 2022 qui vous est présenté s'inscrit dans la poursuite de la démarche engagée l'année dernière de transformation de l'action publique sollicitée par nos autorités. Il a été enrichi de nouvelles données et cette démarche sera poursuivie l'an prochain avec des 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 sont issues de la base de données sociales qui sera très prochainement accessible aux membres du comité social.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

La Secrétaire Générale

Clotilde FAYET

Table des matières

TITRE 1 – CHIFFRES CLES.....	5
1.1 - Etablissements d'enseignement français à l'étranger.....	5
1.2 - Effectifs d'élèves	6
1.3 - Effectifs de personnels	7
1.4 - Emplois et Budget	8
TITRE 2 – FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2022	9
2.1 - Gestion des effectifs, emplois et compétences.....	9
2.2 - Recrutement	9
2.3 - Mobilité / Parcours professionnels.....	10
2.4 - Formation	10
2.5 - Rémunération	15
2.6 - Santé et sécurité au travail	15
2.7 - Conditions et qualité de vie au travail	16
2.8 - Action sociale et protection sociale	17
2.9 - Dialogue social	17
2.10 - Discipline.....	18
2.11 - Egalité professionnelle	18
TITRE 3 – DONNEES CHIFFREES 2022	20
3.1 - Gestion des effectifs, emplois et compétences.....	20
3.1.1 - Personnels des services centraux	20
3.1.2 - Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	22
3.1.3 - Personnels de droit local	32
3.2 - Recrutement	34
3.2.1 - Personnels des services centraux	34
3.2.2 - Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	34
3.2.3 - Personnels de droit local	38
3.3 - Mobilité / Parcours professionnels.....	39
3.3.1 - Personnels des services centraux	39
3.3.2 - Personnels détachés pour exercer à l'étranger.....	40

3.4 - Formation	44
3.4.1 - Personnels des services centraux	44
3.4.2 - Personnels détachés pour exercer à l'étranger	45
3.5 - Rémunération	47
3.5.1 - Personnels des services centraux	47
3.5.2 - Personnels détachés pour exercer à l'étranger	49
3.6 - Conditions et qualité de vie au travail	51
3.6.1 - Personnels des services centraux	51
3.6.2 - Personnels détachés pour exercer à l'étranger	55
TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE.....	62
4.1 - Les personnels des services centraux.....	62
4.1.1 - Les fonctionnaires détachés	62
4.1.2 - Les fonctionnaires en position Normale d'activité	62
4.1.3 - Les fonctionnaires mis à disposition	62
4.1.4 - Les contractuels de la fonction publique	62
4.2 - Les personnels des établissements d'enseignement.....	63
4.2.1 - Les fonctionnaires détachés (Décret 2022-896 en vigueur à compter du 17 juin 2022).....	63
4.2.2 - Les fonctionnaires détachés (jusqu'au 16 juin 2022).....	64
4.2.3 - Les volontaires internationaux.....	67
4.2.4 - Les personnels contractuels de droit local.....	68
INDEX.....	69

NB : un changement de périmètre a été effectué sur certains indicateurs pour présenter des données en année scolaire, contrairement au RSU 2021 qui les présentait en année civile : la formation, le service et les absences des enseignants notamment. La comparaison des données entre le RSU 2022 et le RSU 2021 n'est donc pas pertinente pour ces thématiques. Le RSU 2022 est toutefois enrichi de données historisées pour permettre des comparaisons à périmètre identique.

TITRE 1 – CHIFFRES CLES

1.1 - ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ETRANGER

Le nombre d'établissements homologués augmente régulièrement pour atteindre 567 à la Rentrée 2022 (+2,7% par rapport à la Rentrée 2021 soit + 15) : 68 établissements en gestion directe (EGD), 162 conventionnés et 337 partenaires. L'augmentation globale des établissements est essentiellement due au développement des établissements partenaires.

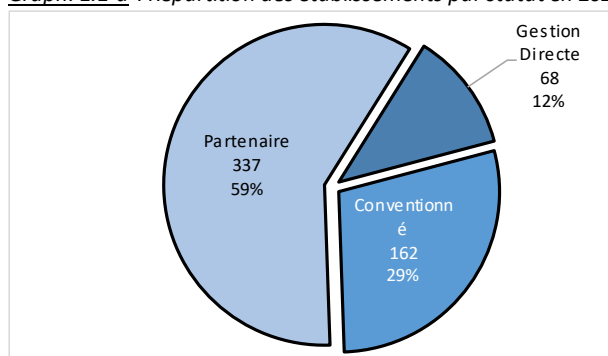
23% des établissements sont implantés au Proche-Moyen Orient et Océan Indien (dont la moitié au Liban), resp. 18% en Europe (hors Péninsule Ibérique) et en Amérique, resp. 16% en Afrique (hors Maghreb) et au Maghreb-Péninsule Ibérique et 9% en Asie.

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

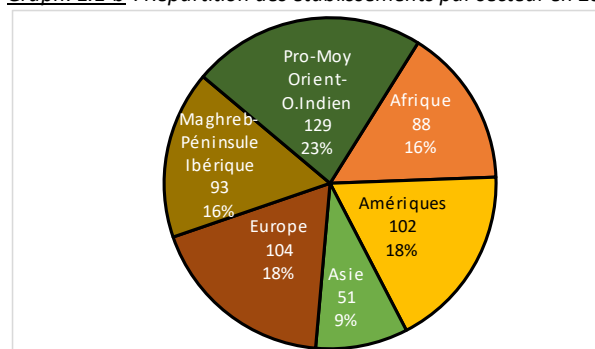
Source : CCGDS - SID

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

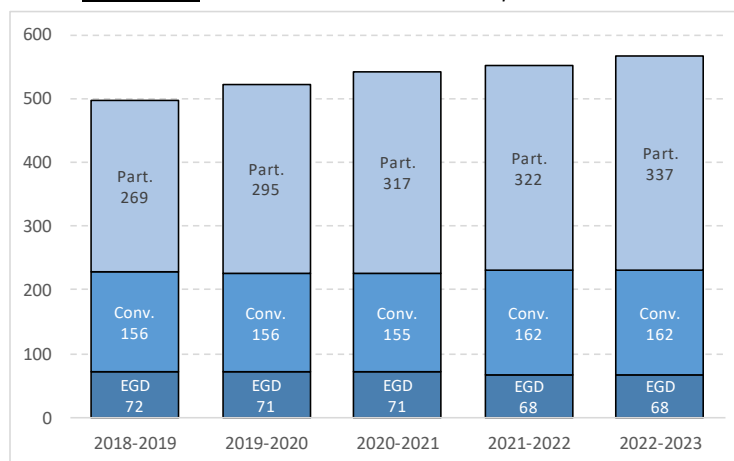
Graph. 1.1-a : Répartition des établissements par statut en 2022



Graph. 1.1-b : Répartition des établissements par secteur en 2022



Graph. 1.1-c : Evolution des établissements par statut en 2022



1.2 - EFFECTIFS D'ÉLÈVES

Les effectifs d'élèves homologués augmentent régulièrement pour atteindre 387 593 à la Rentrée 2022 (+2,8% par rapport à la Rentrée 2021 soit + 10 698 élèves) : 57% des élèves sont de la nationalité du pays d'implantation, 31% sont français et 12% sont des étrangers tiers. L'augmentation globale des effectifs d'élèves est essentiellement due à l'augmentation des élèves nationaux (passant de 53% en Rentrée 2018 à 57% des effectifs totaux en Rentrée 2022) alors que les effectifs d'élèves français baissent légèrement (passant de 35% en Rentrée 2018 à 31% en Rentrée 2022).

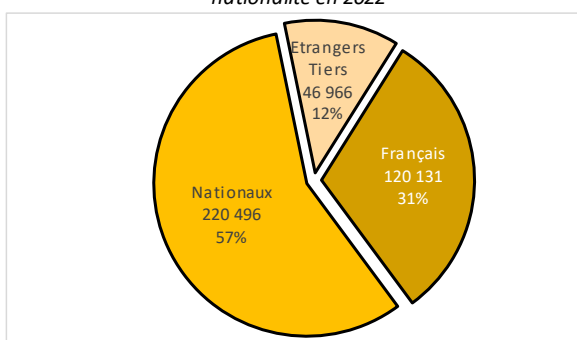
29% des élèves sont scolarisés au Proche-Moyen Orient et Océan Indien (dont plus de la moitié au Liban), 24% au Maghreb-Péninsule Ibérique, 15% en Amérique, 14% en Afrique (hors Maghreb), 15% en Europe (hors Péninsule Ibérique) et 5% en Asie.

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

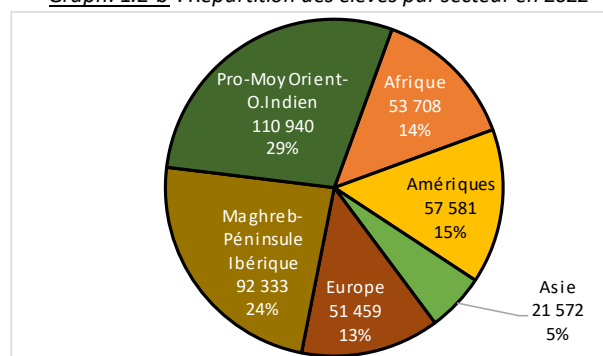
Source : CCGDS - SID

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

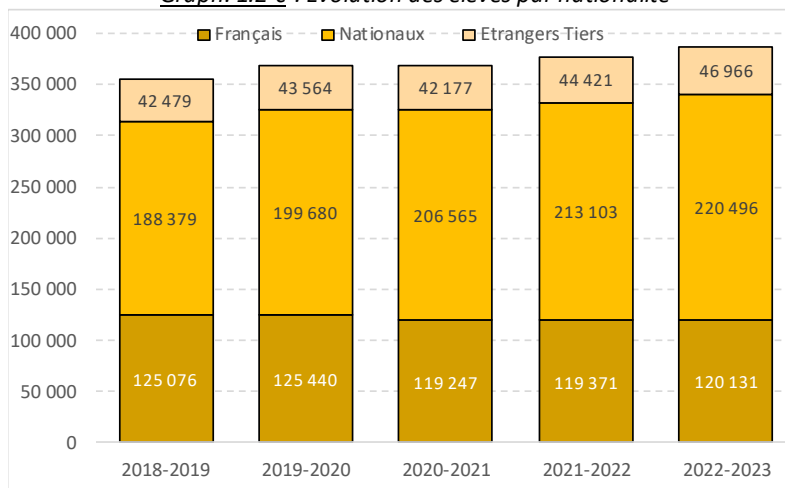
Graph. 1.2-a : Répartition du nombre d'élèves homologués par nationalité en 2022



Graph. 1.2-b : Répartition des élèves par secteur en 2022



Graph. 1.2-c : Evolution des élèves par nationalité



1.3 - EFFECTIFS DE PERSONNELS

Les effectifs de personnels gérés par l'AEFE sont relativement stables cette année avec 12 022 agents à la Rentrée 2022 (+0,3% par rapport à la Rentrée 2021 soit + 41) : 207 exercent dans les services centraux de l'agence (1,7% des effectifs totaux) et 11 815 agents exercent dans des établissements d'enseignement français à l'étranger, soit plus de 98% des personnels. Parmi ces derniers, plus de la moitié sont des personnels de droit local gérés directement par les EGD (54%), 39% sont des résidents et 7% des expatriés.

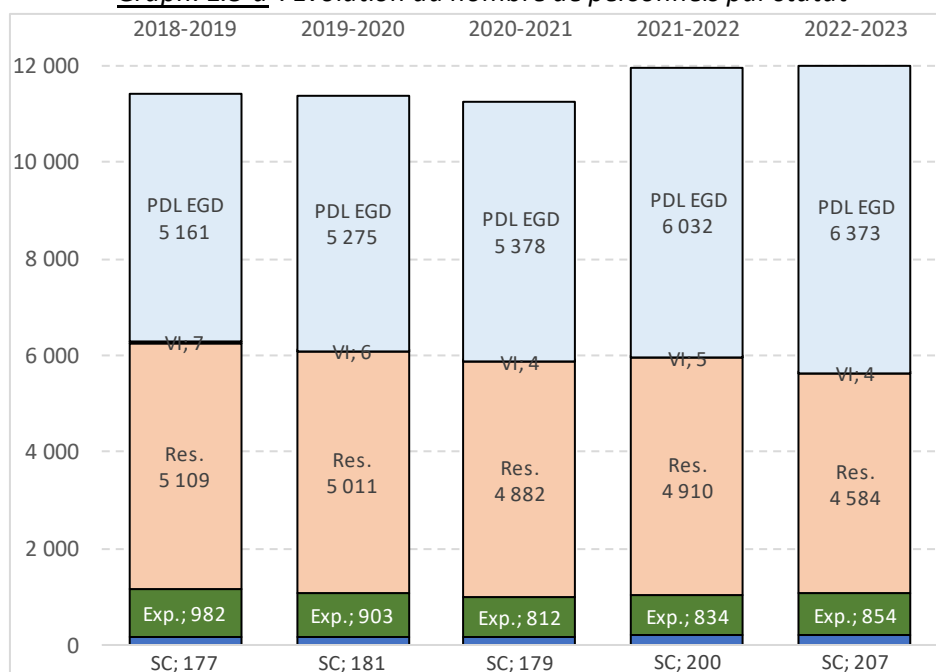
NB : seuls les personnels de droit local des EGD sont électeurs du comité social de l'AEFE et donc mentionnés dans ce document

Tableau 1.3-a : Evolution du nombre de personnels

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

en pp	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Services Centraux	177	181	179	200	207
Réseau	11 259	11 195	11 076	11 781	11 815
dont Expatriés	982	903	812	834	854
dont Résidents	5 109	5 011	4 882	4 910	4 584
dont Volontaires Inter.	7	6	4	5	4
dont PDL en EGD	5 161	5 275	5 378	6 032	6 373
TOTAL	11 436	11 376	11 255	11 981	12 022
Evol.		-0,5%	-1,1%	+6,5%	+0,3%

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



1.4 - EMPLOIS ET BUDGET

Les 10 699 autorisations d'emplois de l'AEFE se répartissent en 2 composantes, inscrites en loi de finances 2022 :

- les emplois sous plafond à hauteur de 5 604 ETPT,
- les emplois hors plafond, financés par les établissements, à hauteur de 5 095 ETPT (404 résidents et 4 691 PDL en EGD)

La consommation des emplois en 2022 est légèrement en dessous des autorisations : 5 453 ETPT sous plafond (97% des autorisations) et 4 846 ETPT hors plafond (95% des autorisations).

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

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

Source : DAF - Comptes financiers annuels

<i>en ETPT</i>	CF 2020	CF 2021	Plafond LFI 2022	CF 2022
Sous plafond	5 541	5 401	5 604	5 453
Hors plafond	4 873	5 018	5 095	4 846
dont Résidents	329	321	404	287
dont PDL en EGD	4 544	4 697	4 691	4 559
TOTAL	10 414	10 418	10 699	10 299

En 2022, les dépenses de l'AEFE s'élèvent à 1 087,57 M€ pour des recettes encaissées à hauteur de 1 085,99 M€, soit un solde négatif de -1,58 M€. 73% des dépenses sont des dépenses de personnel, 13% des dépenses de fonctionnement, 11% représentent le versement des bourses scolaires et 3% des dépenses d'investissement. Côté recettes, plus de la moitié provient de fonds propres (53% - frais de scolarité notamment), 39% de la Subvention pour charges de service public (SCSP) et 8% d'autres financements de l'Etat ou publics.

Tableau 1.4-b : Evolution des dépenses et des recettes

Source : DAF - Comptes financiers annuels

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

* SCSP : Subvention pour Charges de Service Public

TITRE 2 – FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2022

2.1 - GESTION DES EFFECTIFS, EMPLOIS ET COMPETENCES

- **Décret n°2022-986 : un nouveau statut et de nouveaux droits**

L'année 2022 a été marquée par l'évolution apportée par le décret 2022–896 du 16 juin 2022 dans les modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger dans une double optique :

- élargir nos viviers de recrutement,
- prendre en considération les nouvelles lignes directrices de gestion mobilité du MENJ, principal ministère dont est originaire la grande majorité des personnels détachés du réseau, qui, depuis septembre 2019, limite à 6 ans la durée du détachement susceptible d'être accordé aux fonctionnaires enseignants et d'éducation.

Depuis le 18 juin 2022, la logique de recrutement des personnels détachés à l'étranger n'est plus géographique (des expatriés recrutés hors du pays et des résidents établis dans le pays d'affectation), mais fonctionnelle. Désormais, les personnels détachés à l'étranger sont recrutés hors ou dans le pays d'affectation pour occuper un emploi d'une des 3 catégories suivantes :

- des emplois d'encadrement (missions des anciens expatriés)
- des emplois de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger (missions des anciens expatriés)
- des emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration (missions des anciens résidents)

Ces derniers bénéficieront de la prise en charge par l'AEFE du voyage pour se rendre sur leur lieu d'affectation pour eux-mêmes et leurs ayants droits, ils bénéficieront également de l'indemnité de changement de résidence ainsi que du droit aux congés fixé dans chaque pays pour eux-mêmes et leurs ayants droits durant la durée du contrat qui les lie à l'AEFE.

Le décret 2022–896 du 16 juin 2022 ouvre aux personnels recrutés sur un contrat de résident avant le 17 juin 2022 un droit d'option leur permettant de choisir, jusqu'au 30 juin 2023, entre la conservation des dispositions de leur contrat de résident ou le bénéfice d'un nouveau contrat correspondant à ses fonctions dans les conditions du décret modifié, à compter de la rentrée 2023.

2.2 - RECRUTEMENT

En 2022, l'Agence a recruté 562 personnels soit :

- 28 personnels titulaires de la fonction publique (détachés, PNA ou MAD) ou contractuels pour exercer dans les services centraux, dont 46% de personnels féminins,
- 251 personnels titulaires de la fonction publique détachés en qualité d'expatrié, dont 45% de personnels féminins,
- 266 personnels titulaires de la fonction publique détachés en qualité de résident, dont 68% de personnels féminins.
- 17 personnels titulaires de la fonction publique détachés sur mission d'enseignement, d'éducation et d'administration, dont 47 % de personnels féminins, au regard du nouveau décret 2022-896 du 16 juin 2022.

Le recrutement pour la rentrée scolaire 2022-2023 a été marqué par un grand nombre de recrutement de personnels de droit local pour compenser l'impossibilité de recruter des résidents.

L'Agence a accompagné les établissements pour les aider financièrement à ces recrutements pour cette année scolaire.

Les établissements en Gestion Directe ont recruté directement 1 386 personnels sur contrat de droit local, dont 68% de personnels féminins.

2.3 - MOBILITE / PARCOURS PROFESSIONNELS

2.4 - FORMATION

Pour le réseau d'enseignement français à l'étranger, l'année 2022, à cheval sur les plans de formation des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, a permis de conforter et de prolonger les initiatives et chantiers engagés en 2021 et décrits dans le précédent RSU.

A la suite de l'installation des Instituts Régionaux de Formation dans les zones d'EFE, la modernisation des outils de recensement ou d'expression des besoins de formation et de construction des plans régionaux de formation s'est concrétisée par la mise en service d'une nouvelle plateforme de gestion baptisée ATENA.

Ce nouvel environnement, institutionnel (IRF) et technique (ATENA), a favorisé le déploiement des offres de formation spécifiquement conçues par l'Agence, en particulier à l'attention des nouveaux « personnels à professionnaliser » (PàP) dans le cadre du plan de développement du réseau ou des projets de développement d'une école et de pratiques pédagogiques inclusives.

Enfin, la stratégie de développement numérique de l'Agence et des usages s'est également incarnée dans la mise en place d'un nouveau concept baptisé « Ressourcerie numérique », accordant une importance particulière à l'innovation dans les outils et les moyens de formation mis à dispositions des formateurs et formatrices du réseau.

- **Installation des Instituts régionaux de formation (IRF) et mise en place d'un chronogramme**

Les anciens établissements mutualisateurs, au sein des 16 zones de l'EFE, sont devenus des IRF à partir de janvier 2022. Dans ce nouveau format, ils ont vocation à porter, structurer, et coordonner les dispositifs de formation à destination de tous les personnels, en particulier les nouveaux enseignants rejoignant les établissements homologués qui ont besoin de s'approprier la culture professionnelle afférente spécifique à l'enseignement français. Les IRF ont donc pour mission d'organiser la réponse aux besoins identifiés dans les zones afin de professionnaliser tous les personnels, d'enrichir les pratiques et de soutenir l'innovation pédagogique en lien avec les directions de l'Agence. Ils portent également toutes les actions mutualisées de la zone et ont pour objectif de structurer et de mettre en œuvre un projet de zone triennale. La loi du 28/02/2022 institue les IRF en tant qu'EGD à part entière.

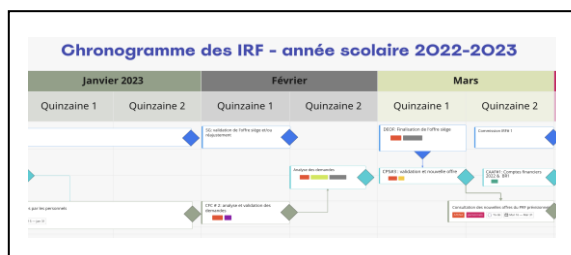
Cette évolution majeure, mise en place dans le cadre du plan de développement de l'enseignement français à l'étranger, vise le renforcement quantitatif et qualitatif de la formation au bénéfice des personnels des 567 établissements d'enseignement français à l'étranger.

Les plans de formation des établissements de l'EFE sont désormais élaborés dans ce nouveau cadre, à partir des besoins identifiés dans chaque zone au regard des demandes des personnels et des objectifs portés par les établissements. Ils sont abondés par les recommandations du schéma directeur de la formation du MENJ ainsi que des axes stratégiques du MEAE et de l'AEFE. Ces actions de formation peuvent recourir par ailleurs à des partenariats avec le MENJ et des établissements de l'enseignement supérieur.

La gouvernance des IRF est assurée par deux nouvelles instances : une instance administrative et financière (le Conseil des Affaires Administratives et Financières : CAAF) et une instance pédagogique et scientifique (le Conseil Pédagogique et Scientifique : CPS). Cette nouvelle gouvernance associe l'ensemble des acteurs de l'EFE : personnels de direction (quel que soit le statut de l'établissement), représentants des comités de gestion des établissements conventionnés et partenaires, représentants des parents d'élèves et représentants des enseignants. Le nouveau fonctionnement des IRF est encadré par la note de service AEFE n°1327 du 13 décembre 2022 relative aux missions et attributions des Instituts Régionaux de Formation dans le cadre du plan de développement de l'EFE.

Afin d'uniformiser les processus d'élaboration des plans de formation au sein des différentes zones, depuis l'expression des besoins des personnels jusqu'à la validation finale, administrative et financière, du plan de formation par le CAAF, un chronogramme des IRF a été travaillé et proposé à l'ensemble des acteurs de la formation. Celui-ci précise les opérations qui sont à accomplir chaque mois au sein de chaque zone pour aboutir à la proposition d'une offre de formation annuelle. Ces opérations sont inscrites dans un temps chronologique et à différents niveaux (établissements, zones, siège) pour les différents acteurs. Elles se déclinent comme suit :

- préparation de bilans financiers et évaluations ;
- organisation et tenue régulière des instances et des différentes commissions ;
- propositions d'offre de formation à soumettre et à valider ;
- analyse et concertation des équipes ;
- phases d'ouvertures et des pré-inscriptions des offres de formation.



Extrait du Chronogramme des IRF.

Ce chronogramme est accessible en ligne sur une planche MIRO permettant ainsi à chaque zone de l'adapter au regard de son calendrier spécifique : <https://miro.com/app/board/uXjVPQKF2NM=/>

• **Mise en service d'ATENA, nouvelle plateforme de gestion de la formation des personnels**

Pour accompagner la création des 16 nouveaux Instituts Régionaux de Formation, l'AEFE a mis en service le 3 janvier 2022 un nouvel outil en ligne baptisé ATENA (Accompagnement Territorial de l'Evolution par le Numérique des Agents de l'EFE), visant – notamment – au recueil, à l'analyse et à la validation des besoins de formation des personnels, ainsi qu'à la construction des plans régionaux de formation, en cohérence à la fois avec les projets d'établissement, les projets de zone, et les orientations fixées par le MEAE et l'AEFE. Cette application est accessible par l'intranet collaboratif ORION. Elle répond aux attendus du MENJ et de l'AEFE sur l'accès à la formation des personnels, la gestion de la formation continue par le biais d'un outil innovant et encadre la mise en œuvre de la note d'orientation stratégique de l'Agence en termes de formation et d'objectifs. Ce nouvel outil positionne l'IRF comme véritable pilote de la zone dans le domaine de la formation. Il permet également de réaffirmer l'importance stratégique de la CFC (Cellule de formation continue), placée sous la

responsabilité des chef-fes d'établissement, dans le processus d'identification des besoins de formation, enjeu majeur pour maintenir la qualité des enseignements.

Le module « formation » de l'application de gestion des IRF en ligne est accessible à tous les personnels des établissements français homologués à l'étranger. Ces derniers disposent désormais d'une visibilité sur leur historique de formation : depuis l'expression des demandes jusqu'à l'élaboration des plans de formations, tous les acteurs peuvent donc travailler en ligne et en toute transparence.

Ce sont d'ores et déjà près plus d'un tiers des 44 000 personnels des établissements homologués qui se sont connectés sur ATENA depuis janvier 2022 afin de formuler des besoins de formations. Les cellules de formation continue de 313 établissements ont validé 7.000 demandes renseignées par les personnels qui, après analyse et traitement par les IRF, ont abouti à une offre globale pour 2022-2023 de 1 518 formations pour un total de 25 000 heures. Plusieurs développements sur l'année 2022 ont permis d'adapter l'outil aux attentes et besoins du terrain :

- gestion des remontées des personnels,
- analyse des CFC,
- analyse des CPS et création des propositions de formations,
- validation financière des CAAF,
- gestion des Convocations et Attestations de stage,
- gestion des émargements et des évaluations.

Outil de conception récente, ATENA n'a pas encore livré l'ensemble des services prévus. Les prochaines étapes de développement s'orienteront vers la gestion administrative et financière de l'IRF, en lien avec la note administrative et financière en cours de rédaction par la Direction du développement et de l'accompagnement du réseau (DDAR).

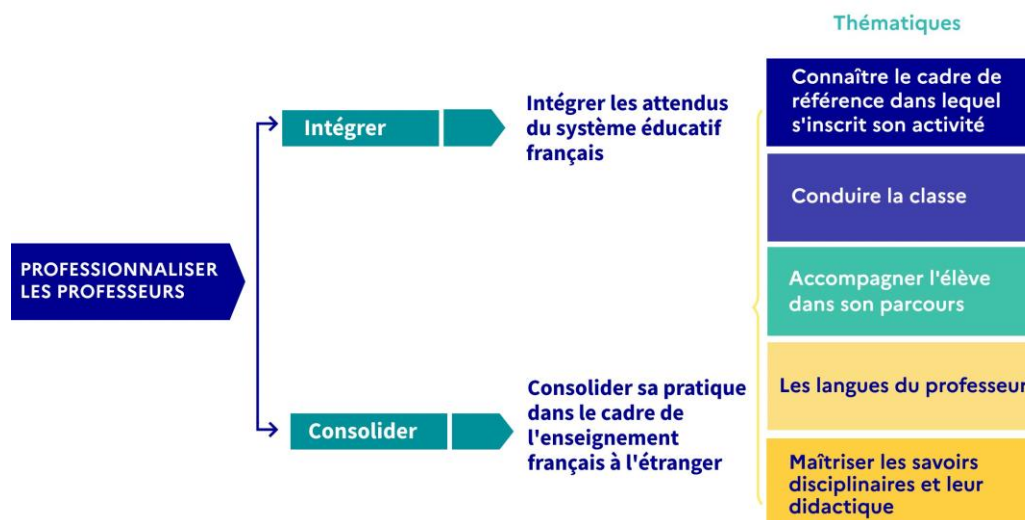
- **Déploiement des offres de formation spécifiquement conçues par l'Agence**

- Lancement du deuxième volet de l'offre PàP « Consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger »

Pour répondre à l'objectif de doublement des effectifs scolarisés dans le réseau de l'EFE à l'horizon 2030, l'AEFE développe ses dispositifs transverses de formation des nouveaux personnels. Le parcours de formation des « Professeurs à professionnaliser », appelé communément PàP, dont la 1^{ère} étape avait été évoquée dans le précédent RSU, constitue l'une des actions phares de l'Agence en matière d'offre de formation innovante et adaptée au contexte d'enseignement si particulier que représente l'activité éducative dans un environnement francophone à l'international. Ce dispositif unique permet à tout enseignant exerçant dans l'un des établissements du réseau de l'EFE de renforcer sa pratique pédagogique, sa pratique de classe, de reprendre les bases ou de consolider ses compétences, le socle commun que constitue le métier de l'enseignement.

Après le premier parcours PàP « Intégrer les attendus du système éducatif français » lancé à la rentrée scolaire de septembre 2021, la seconde partie « Consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger » a vu le jour en septembre 2022, déclinée comme la précédente en deux volets pour le 1^{er} degré et le 2nd degré. 1 046 personnels, en provenance de 15 zones différentes (en attendant les inscriptions décalées dans le temps de la zone AMLASUD), se sont engagés dans ce nouveau parcours en 2022 (521 dans le 1^{er} degré + 525 dans le 2nd degré). Dans le même temps, 1 823 nouveaux personnels, également issus des 15 zones d'EFE, ont démarré en 2022 le parcours « Intégrer » qui entrait dans sa deuxième année d'existence (1 152 dans le 1^{er} degré + 671 dans le 2nd degré). Cela représente une augmentation de 81% des bénéficiaires du PàP (tous parcours confondus), par rapport aux 1 584 personnels ayant suivi le PàP1 en 2021-2022.

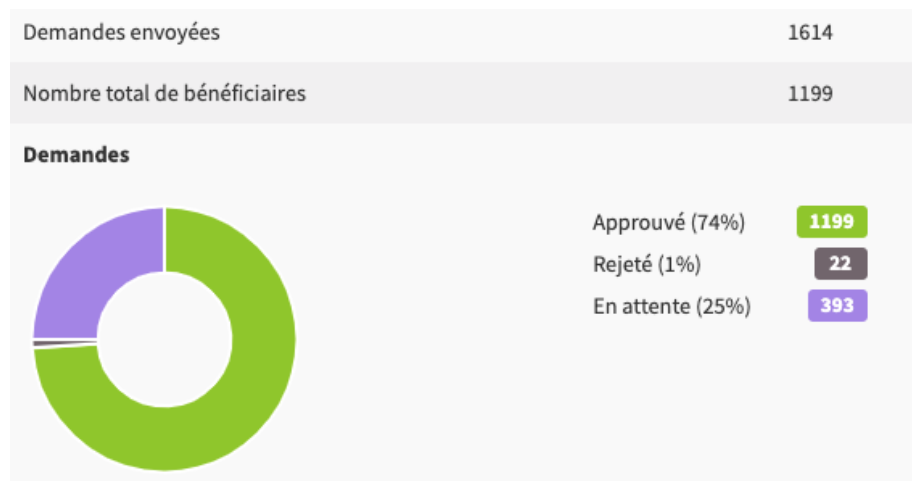
Les thématiques abordées par les deux parcours sont présentées ci-dessous :



Les attendus de ce deuxième parcours de professionnalisation reposent toujours sur le référentiel des compétences communes à tous les professeurs. Ce deuxième parcours met en avant les savoirs disciplinaires.

1er degré	2nd degré
Intitulé du module	Intitulé du module
S'approprier, découvrir et s'orienter dans le parcours	S'approprier, découvrir et s'orienter dans le parcours
Connaître l'organisation systémique de l'établissement : le projet d'établissement, la place et le rôle des familles, la sûreté et la sécurité	Connaître l'organisation systémique de l'établissement : le projet d'établissement, la place et le rôle des familles, la sûreté et la sécurité
S'approprier et mettre en oeuvre les textes de référence et les valeurs de l'enseignement français : laïcité, climat scolaire, EMI	S'approprier et mettre en oeuvre les textes de référence et les valeurs de l'enseignement français : laïcité, climat scolaire, EMI
Organiser l'espace et le temps : aménagement des espaces dont la cour de récréation en maternelle	Organiser l'espace et le temps
Organiser l'espace et le temps : aménagement des espaces dont la cour de récréation en élémentaire	Gérer le groupe et les conflits
Différencier son enseignement pour mieux répondre à la diversité des publics scolarisés	Différencier son enseignement pour mieux répondre à la diversité des publics scolarisés
L'évaluation, un processus d'apprentissage	L'évaluation, un processus d'apprentissage
Connaître et appliquer les principes de l'école inclusive	Connaître et appliquer les principes de l'école inclusive
La maîtrise de la langue française pour communiquer et enseigner	La maîtrise de la langue française pour communiquer et enseigner
La maîtrise des langues dans le contexte plurilingue de l'EFE	La maîtrise des langues dans le contexte plurilingue de l'EFE
Explorer le monde/ Questionner le monde/ Histoire et géographie	Enseigner les sciences économiques et sociales
Explorer le monde / Le monde du vivant, de la matière et des objets / Sciences et technologie	Enseigner l'histoire, la géographie et l'enseignement moral et civique
Enseigner le français dans un contexte plurilingue	Enseigner les sciences (SPC/SVT/NSI/Techno)
Agir, s'exprimer, comprendre à travers les activités artistiques / Enseignements artistiques et histoire de l'art	Enseigner les langues Vivantes et régionales
Enseignement moral et civique	Enseigner les lettres
	Enseigner la philosophie
	Enseigner l'éducation physique et sportive
	Enseigner les mathématiques

Afin de garder une trace de la validation des compétences travaillées par les professeurs, le choix a été fait par l'Agence de construire des certifications dynamiques ou « open badges » qui rendent compte de l'expertise du réseau AEFE. Deux niveaux de badge ont ainsi été construits : le niveau « Explorateur » (*je découvre*) et le niveau « Acteur » (*je sais mettre en place*). Ils ont été construits par une équipe associant inspecteurs/trices et formateurs/trices avec les auteurs-concepteurs des modules. Les critères d'attribution sont définis au regard des compétences professionnelles acquises. 1 199 professeurs ont obtenu ces badges et peuvent désormais les valoriser.



➤ Diplôme universitaire Ecole inclusive dans le réseau de l'EFE : premier retour d'expérience

Soutenir le déploiement de l'école inclusive dans les établissements scolaires français de l'étranger (EFE) par la formation de personnels positionnés – ou susceptibles de le devenir – comme référents école inclusive dans leur établissement d'exercice, tels sont les objectifs de la formation diplômante « Education inclusive dans les établissements français de l'étranger » (DU-EI-EFE). Cette formation est dispensée par l'INHSEA et co-élaborée avec l'AEFE et la Mlf. Elle vise tous les personnels du réseau des EFE impliqués à un titre ou à un autre dans la démarche inclusive dans laquelle les établissements entrent progressivement.

Le RSU 2021 évoquait déjà cette formation et le projet d'un retour d'expérience, en 2022, à partir des résultats de la cohorte 2021-2022.

Celui-ci s'est tenu lors de la réunion de l'OBEP du 28 juin 2022 : sur les 19 candidats, le niveau de réussite est de 100 %, avec 21,1 % de mentions « Assez bien », 36,8% de mentions « Bien » et 36,8% de mentions « Très bien ». Le bilan est donc globalement positif. A partir des questionnaires d'évaluation renseignés par 13 candidats, on relève deux points à améliorer : le rythme intense de la formation et les 5 heures de visioconférence hebdomadaires jugées très lourdes. En 2021-2022, 5 candidats exerçaient les fonctions de personnes ressources école inclusive. 10 candidats ont suivi la formation à leur seule initiative et 3 à la demande de l'établissement. La qualité des interventions, la clarté des contenus, les sentiments de compétences acquises des candidats à l'issue de la formation sont mentionnés explicitement par les candidats dans ces évaluations.

En 2022, ce sont 25 personnels qui se sont engagés dans cette formation diplômante, volume reconduit pour les inscriptions en 2023. Cette formation s'installe donc peu à peu dans le paysage des plans de formation de l'AEFE.

2.5 – REMUNERATION

- **Allocation forfaitaire de télétravail pour les agents des services centraux (accessoire de rémunération)**

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

2.6 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- **Dispositif d'écoute psychologique**

Après deux années d'expérimentation, l'agence a décidé de pérenniser son dispositif d'écoute et de soutien psychologique destiné à tous les personnels exerçant dans le réseau en Etablissement en gestion directe ou conventionné qui pourraient rencontrer des difficultés personnelles ou professionnelles et éprouveraient le besoin d'en parler avec un ou une psychologue. A l'issue d'un nouvel appel d'offre, ce lieu neutre de parole, d'écoute et d'orientation est désormais confié et assuré par un nouveau prestataire : le cabinet Eléas depuis le 1er mars 2022. A ce service de soutien psychologique ouverte aux personnels à titre individuel, s'ajoute un nouveau service d'accompagnement managérial et RH, via les mêmes moyens de contact qui permet aux personnels d'encadrement des lycées français à l'étranger de l'AEFE (EGD et conventionnés), d'être conseillé et accompagné par l'équipe pluridisciplinaire du cabinet Eléas dans la gestion d'une situation sensible au travail.

- **Formations secourisme**

L'année 2022 marque une reprise dynamique des formations de secourisme sur l'ensemble du réseau après la pandémie de Covid. Ainsi, en 2022, 59 personnes sont devenues formateurs de PSC1 (23 personnes formées en 2019). 3 571 personnes (élèves et adultes) ont été formées au PSC1, soit 1 000 personnes de plus qu'en 2019. Les formations GQS continuent à se développer : 2 492 personnes formées en 2022 (pour 2 181 en 2019).

De nouvelles formations ont vu le jour : l'AEFE propose désormais la formation de formateurs en GQS (109 personnes formées en 2022). Mais également, l'expérimentation d'un dispositif d'une semaine permettant à un groupe de stagiaires de passer le certificat de compétences PSC1 (Prévention et Secours Civiques niveau 1), la qualification de Formateur Gestes Qui Sauvent (FGQS) et l'Attestation de Sauvetage Aquatique (ASA).

Au 31/12/2022, 70 établissements détenaient un CCE, document indispensable afin de pouvoir organiser des formations de secourisme PSC1 et GQS (27 établissements seulement étaient en mesure d'organiser des formations en 2019). Ce chiffre ne cesse d'augmenter régulièrement au gré des formations de formateurs.

- **Amélioration des conditions de travail**

Suite aux besoins recensés par les assistants de prévention dans le cadre de la prévention des troubles musculo squelettiques, du matériel a été proposé aux agents des services centraux de Paris et de Nantes afin d'améliorer leurs conditions de travail : souris ergonomiques, réhausseurs d'écran, tapis de souris ergonomiques, bureaux à hauteur variable, etc..

De nouvelles commandes seront effectuées chaque année, marquant ainsi la volonté de la direction de l'AEFE d'améliorer les conditions de travail de ses agents.

Des actions de prévention à la sécurité incendie ont eu lieu, à Paris comme à Nantes, sur les thèmes des missions de guide-file et serre-file et sur la manipulation des extincteurs.

2.7 - CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- **Aide à l'installation du télétravail pour les agents des services centraux (prestation sociale)**

Lors de la séance du 26 mars 2021, le conseil d'administration de l'agence a décidé de mettre en place une aide à l'installation pour le télétravail au bénéfice des personnels titulaires et contractuels des services centraux de l'Agence, à titre expérimental. Cette aide était octroyée durant deux années consécutives (2021 et 2022), dans la limite de 150 annuel par agent, soit 300 € maximum par agent, sur présentation d'un justificatif d'achat.

Ce dispositif est donc arrivé à son terme au 31/12/2022 et ne pourra être renouvelé, un dispositif unique ayant été instauré pour les agents de l'Etat, à travers une indemnité télétravail.

L'aide avait pour objet de prendre en charge les coûts liés au télétravail tels que :

- le matériel ergonomique (claviers souris, repose-pied),
- les chaises ou fauteuils de bureaux,
- les écrans,
- les périphériques (câbles de connexion, autres).

En était exclus : les consommables, les imprimantes, les bureaux ou tables.

127 agents ont sollicité le versement de cette aide au cours de ces deux années, soit environ 60% de l'effectif de l'opérateur (94 demandes en 2021 et 74 en 2022) notamment pour :

- le matériel ergonomique (claviers souris, repose-pied) : 37 en 2021 / 23 en 2022
- les chaises ou fauteuils de bureaux : 24 en 2021 / 20 en 2022
- les écrans : 48 en 2021 / 39 en 2022

Le versement de ces aides a représenté 12 310€ en 2021 et 10 371€ en 2022.

2.8 - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

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

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

2.9 - DIALOGUE SOCIAL

- **Elections professionnelles**

L'année 2022 a été marquée par les élections professionnelles qui ont lieu tous les quatre ans au sein de la fonction publique et permettent d'élire les représentants des personnels au sein des instances paritaires. Pour l'AEFE, ces élections professionnelles ont permis de désigner les représentants du personnel au sein du comité social d'administration (CSA – fusion des ex CT et CHSCT), consulté sur toutes les questions intéressant collectivement les personnels de l'Agence, et, au sein des commissions consultatives paritaires centrales (CCPC) et locales (CCPL), consultées sur les questions d'ordre individuel concernant les personnels de l'Agence. Ces élections ont concerné les personnels du siège de l'AEFE (Paris et Nantes) et, au sein du réseau scolaire à l'étranger, les personnels des établissements en gestion directe (EGD) et les personnels détachés des établissements conventionnés.

Pour la première fois, les agents du siège et du réseau de l'AEFE (117 pays) ont voté par voie électronique pour les 121 scrutins qui ont été dépouillés par le bureau de vote électronique centralisateur le 8 décembre 2022, en public à Nantes.

Ces élections professionnelles se sont déroulées :

- au scrutin de liste pour déterminer les dix représentants des personnels siégeant au comité social d'administration (CSA),
- et au scrutin de sigle en vue de déterminer les organisations syndicales appelées à désigner les représentants des personnels siégeant dans chacune des commissions consultatives paritaires centrales (4 CCPC) et locales (116 CCPL).

Le taux global de participation, tous scrutins confondus a été de 57 %, ce qui est positif dès lors que le vote électronique était une nouveauté. La participation la plus élevée à un scrutin a été de 98%, et la plus faible de 19%.

Ces élections ont permis d'élire 964 représentants des personnels (titulaires et suppléants) répartis entre les instances suivantes :

- 10 représentants du personnel titulaires (et 10 suppléants) au sein du comité social d'administration,
- 20 représentants du personnel titulaires (et 20 suppléants) au sein des commissions consultatives paritaires centrales (CCPC). Il y a 4 CCPC et chacune comprend 5 représentants titulaires (et 5 suppléants),
- 452 représentants du personnel titulaires (et 452 suppléants) au sein des commissions consultatives paritaires locales (CCPL). Il y a 116 CCPL réparties dans 91 pays.

- **Instances de dialogue social**

Les commissions consultatives paritaires centrales (CCPC). Le nombre de ces instances a été réduit de 5 à 4 à la suite des élections professionnelles de décembre 2022. Il existe 4 CCPC qui traitent des questions d'ordre individuel des personnels du réseau :

- **CCPC 1** : personnels enseignants du 1^{er} degré et personnels assimilés ;
- **CCPC 2** : personnels enseignants du 2nd degré et personnels assimilés ;
- **CCPC 3** : personnel d'inspection et de direction des établissements d'enseignement ;
- **CCPC 4** : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service.

Au cours de l'année 2021-2022, ces commissions se sont réunies 49 fois, dont 63% de réunions en consultation écrite.

- **Groupes de travail**

Les directions de l'agence mènent tous les ans des groupes de travail avec les organisations syndicales sur des sujets d'actualité pour faire évoluer la réglementation ou trouver des solutions à des problématiques qui concernent l'ensemble des personnels.

2.10 - DISCIPLINE

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

2.11 - EGALITE PROFESSIONNELLE

L'année 2022 est l'année pivot du 1^{er} plan d'action égalité de l'AEFE 2021-2023. Cette année a été marquée par l'octroi de la labellisation AFNOR égalité professionnelle à l'Agence, obtenue le 16 février à l'issue d'un audit dans les services centraux et dans 8 EGD et annoncée officiellement par le Directeur général lors de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2022. Cette reconnaissance du travail effectué est également une invitation à poursuivre cette politique avec l'exigence contenue dans les 37 critères de labellisation et les 32 mesures du plan d'action : le label et le plan d'action sont des outils pour progresser et non une finalité.

Cette année, **l'action a porté majoritairement sur trois domaines :**

- La **sensibilisation et la formation des personnels** à l'égalité professionnelle, tant au siège que dans le réseau. Des actions ont été renouvelées avec succès : webinaire pour le séminaire des partants, dans les séminaires de rentrée, renforcement des sensibilisations pour tous les nouveaux arrivants du siège, webinaire du 8 mars 2022. Dans toutes ses interventions, l'équipe égalité travaille à présenter des données adaptées aux zones géographiques concernées afin de toucher davantage les personnels. De nouvelles actions ont été mises en place : un séminaire de deux jours réunissant les relais-égalité du siège et du réseau, la création d'un diaporama opérationnel à destination des personnels des établissements et un plan de formation structuré sur 2022 et 2023 avec des personnels ciblés (équipe de direction, personnels d'encadrement, personnels RH siège et réseau, relais-égalité et représentants des organisations syndicales).

- La **communication**, tant interne qu'externe. Elle constitue un outil stratégique pour réussir cette politique et tous les supports sont mobilisés (site, ORION, lettre mensuelle etc...). Les 252 affiches produites par les lycéennes et lycéens du réseau dans le cadre du 1^{er} concours d'affiches égalité (sur le thème « de l'égalité filles-garçons à l'égalité professionnelle, l'AEFE s'engage ») ont été exposées dans les locaux du siège et elles ont fait l'objet d'une exposition présentée lors du séminaire des partants, également disponible sous format numérique. Le 25 novembre, le « violentomètre » VSST a été envoyé avec le message du Directeur général. Les établissements ont été incités à intégrer la thématique sur leur site, notamment en matière de communication non stéréotypée.
- Le **suivi et l'évaluation de la mise en œuvre** du plan d'action a été centrale. L'équipe égalité du siège s'est réunie à 18 reprises. Pour la 1^{ère} fois, la référente égalité a présenté le bilan de la politique égalité au CA de juin. Le 2^{ème} COPIL annuel s'est tenu le 6 juillet sous la présidence du Directeur général de l'Agence et a donné lieu à une note diplomatique envoyée à l'ensemble des ambassadeurs et ambassadrice en plus des COCAC. Une attention particulière a été portée au **dialogue social** dans une dynamique partagée sur ce sujet. L'Agence a ainsi organisé 3 réunions du GT égalité professionnelle avec les représentants des personnels. Ils ont pu partager des actions concrètes (ex : enquête) et un travail sur la répartition genrée des instances a été réalisé en commun. Un travail approfondi a été réalisé sur le projet d'une cellule de signalement AEFE semi-externalisée. L'ensemble des organisations syndicales a participé à la formation de 3h organisée le 21 novembre dernier.

TITRE 3 – DONNEES CHIFFREES 2022

3.1 - GESTION DES EFFECTIFS, EMPLOIS ET COMPETENCES

3.1.1 - PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

Les personnels des services centraux représentent 207 agents au 31/12/2022, en hausse de +7 agents par rapport à l'an dernier : 80% des effectifs sont des fonctionnaires et 20% des contractuels (6% de CDI et 14% de CDD). 42% des effectifs sont détachés du MENJ, 11% sont issus du MEAE, 5% du MINEFI, 12% d'autres ministères, 8% de la Fonction Publique Territoriale et 3% de la Fonction Publique Hospitalière.

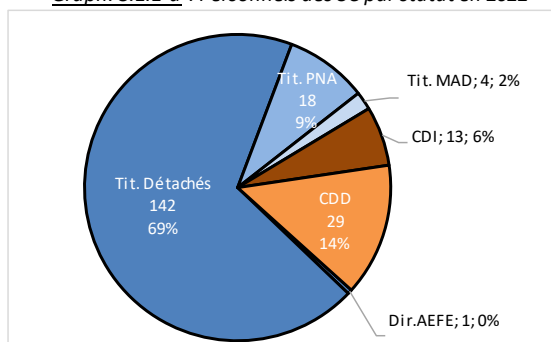
Tableau 3.1.1-a : Evolution des personnels des services centraux par statut

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

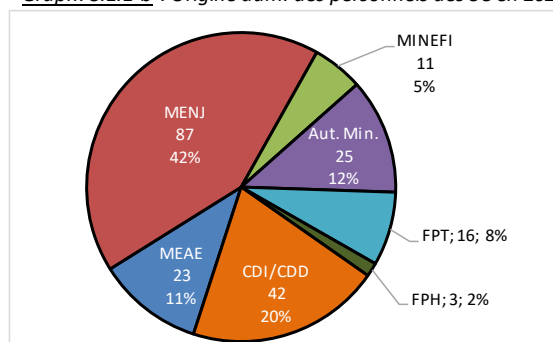
Source : AEFE - SC - BNF - Wikipédia (au 31/12 de chaque année)

STATUT	2020	2021	Année 2022									
	AEFE	AEFE	AEFE - SC				Site de PARIS			Site de NANTES		
	SC	SC	H	F	TOTAL	Taux	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Emploi de directeur AEFE	1	1	1		1	0%	1		1			
Titulaires détachés sur contrat	137	139	60	82	142	69%	46	53	99	14	29	43
Titulaires MEAE en position normale d'activité (PNA)	19	18	2	16	18	9%	1	1	2	1	15	16
Titulaires MEAE mis à disposition (MAD)	4	3	1	3	4	2%	1	3	4			
Sous-total agents titulaires de la fonction publique	161	161	64	101	165	80%	49	57	106	15	44	59
Contractuels en CDI	12	11	3	10	13	6%	2	7	9	1	3	4
Contractuels en CDD	6	28	12	17	29	14%	8	15	23	4	2	6
Sous-total agents contractuels	18	39	15	27	42	20%	10	22	32	5	5	10
TOTAL AGENTS	179	200	79	128	207	100%	59	79	138	20	49	69
Taux de Féminisation	59%	61%		62%				57%			71%	

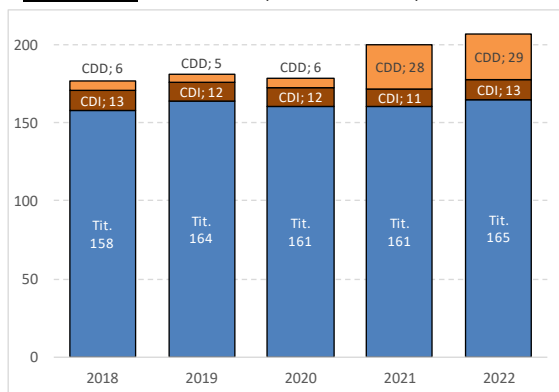
Graph. 3.1.1-a : Personnels des SC par statut en 2022



Graph. 3.1.1-b : Origine adm. des personnels des SC en 2022

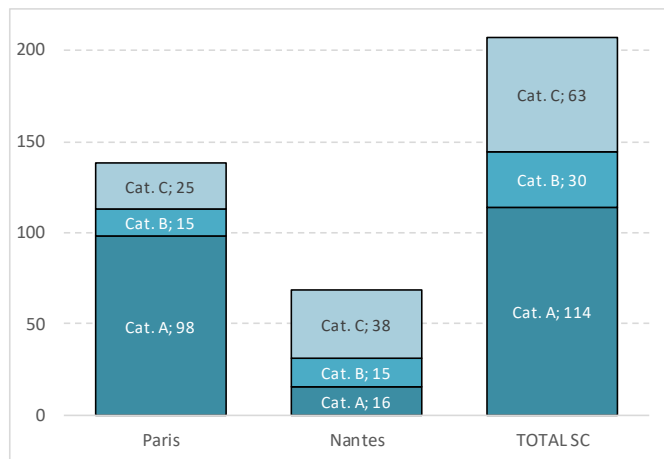


Graph. 3.1.1-c : Evolution des personnels des SC par statut en 2022



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

Graph. 3.1.1-d : Répartition des personnels des SC par cat. et site en 2022

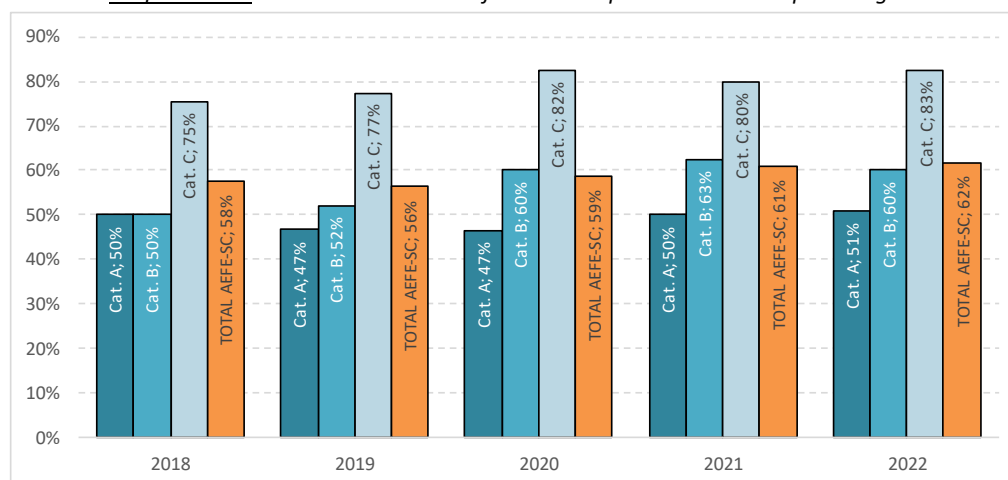


Sur les 207 agents des services centraux, 138 sont affectés sur Paris et 69 sur le site de Nantes.

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

Les femmes représentent 62% des effectifs des services centraux, en légère augmentation ces dernières années (58% en 2018). La proportion de femmes en Catégorie A est de 50% et reste stable ces dernières années alors que la proportion des femmes en Catégorie B et C est supérieure et augmente légèrement ces dernières années (resp. 50% et 75% en 2018 pour atteindre 60% et 83% en 2022).

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



L'âge moyen des agents des services centraux est de 48.6 ans en 2022 (48 ans en 2021).

3.1.2 - PERSONNELS DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

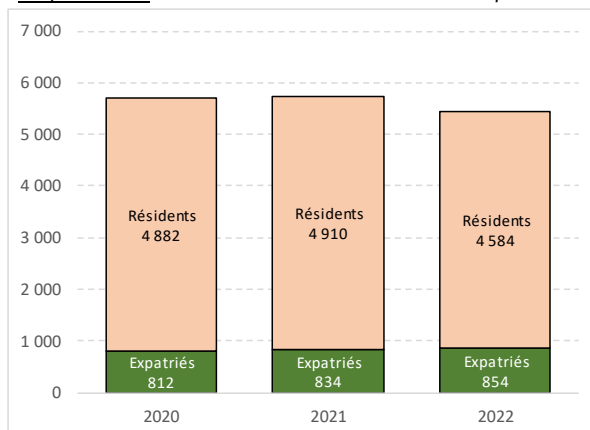
Les personnels détachés pour exercer à l'étranger représentent 5 438 agents au 31/12/2022, en baisse de -5.3% par rapport à l'an dernier (-306 agents) : 854 expatriés (16% - en hausse de +2.4% par rapport à 2021, soit +20 agents) et 4 584 résidents (84% - en baisse de -6.6% par rapport à 2021, soit -326 agents). Cette baisse, constatée uniquement pour les résidents, compensée par une hausse des personnels de droit local, est liée au décret 2022-896 du 16 juin 2022 modifiant les modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels détachés, qui n'a pas permis un recrutement sous le nouveau statut compte tenu de sa publication tardive dans l'année scolaire. 83% des agents appartiennent à la Catégorie A (enseignants essentiellement) et 17% à la Catégorie A+ (personnels de direction et enseignants agrégés notamment).

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

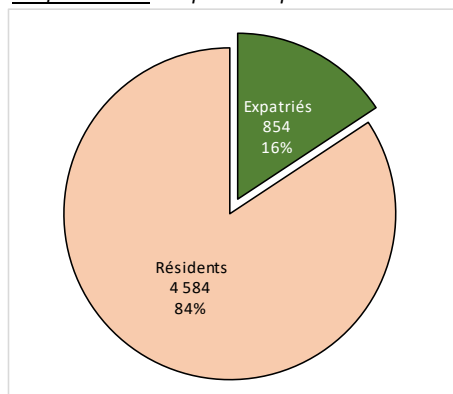
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2020			2021			2022		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés	495	317	812	503	331	834	488	366	854
Cat. A+	229	132	361	229	135	364	222	144	366
Cat. A	266	185	451	274	196	470	266	222	488
Résidents	2 079	2 803	4 882	2 100	2 810	4 910	1 943	2 641	4 584
Cat. A+	311	271	582	316	267	583	288	267	555
Cat. A	1 767	2 518	4 285	1 783	2 532	4 315	1 654	2 367	4 021
Cat. B	1	6	7	1	5	6	1	2	3
Cat. C		8	8		6	6		5	5
TOTAL	2 574	3 120	5 694	2 603	3 141	5 744	2 431	3 007	5 438
% F			55%			55%			55%

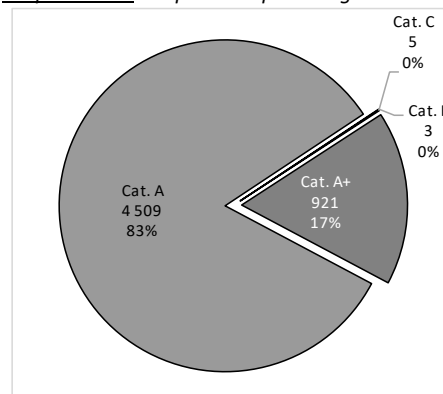
Graph. 3.1.2-a : Personnels détachés dans le réseau par statut



Graph. 3.1.2-b : Répartition par statut en 2022



Graph. 3.1.2-c : Répartition par catégorie en 2022



➤ Répartition par corps

Tableau 3.1.2-b : Personnels détachés dans le réseau par corps en 2022

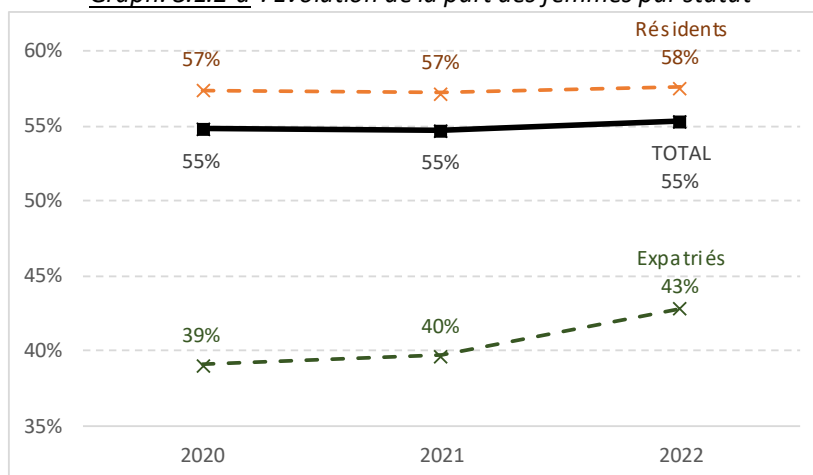
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

Personnels en 2022			Statut 						Total général
Cat. / Corps	Expatriés		Total Expatriés	Résidents		Total Résidents			
	 H	F		H	F				
A+	222	144	366	288	267	555		921	
Inspecteur EN	9	9	18					18	
Inspecteur IA-IPR		1	1					1	
Personnel de Direction EN	170	98	268		1	1		269	
Professeur Agrégé	43	36	79	286	266	552		631	
Professeur de Chaire Supérieure				2		2		2	
A	266	222	488	1 654	2 367	4 021		4 509	
Attaché d'Administration	63	28	91	3	1	4		95	
Attaché Territorial	1		1		1	1		2	
Chargé d'enseignement EPS				1	1	2		2	
Conseiller Principal d'Education	4	2	6	29	42	71		77	
Inspecteur FP	1	1	2					2	
Instituteur				2	5	7		7	
Prof. d'Ens. Général Collège				1		1		1	
Professeur Certifié	61	51	112	1 051	1 023	2 074		2 186	
Professeur de Lycée Professionnel				47	41	88		88	
Professeur d'EPS	6		6	81	38	119		125	
Professeur des Ecoles	130	140	270	438	1 213	1 651		1 921	
Psychologue EN				1	2	3		3	
B				1	2	3		3	
Adjoint Cadre Hospitalier				1		1		1	
Secrétaire Adm. EN					2	2		2	
C					5	5		5	
Adjoint Administratif					5	5		5	
Total général	488	366	854	1 943	2 641	4 584		5 438	

➤ Répartition par genre

Les femmes représentent 55% des effectifs, proportion stable ces dernières années : 58% pour les résidents exerçant essentiellement des missions d'enseignement (stable) et 43% pour les expatriés exerçant notamment des emplois de gouvernance et d'encadrement pédagogique (en hausse, +3 pts par rapport à 2021).

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



➤ Répartition par fonction

Tableau 3.1.2-c : Personnels détachés dans le réseau par fonction en 2022

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

Personnels en 2022	Statut		Total Expatriés	Résidents		Total Résidents	Total général
	Expatriés			Résidents			
	H	F		H	F		
Adj. DAF ACS	1		1				1
Administratif					6	6	6
Agent Comptable Secondaire	7	2	9				9
Coordonnateur région	1		1				1
Coordonnateur Pays		1	1				1
Coordonnateur rég.Europe nord		1	1				1
COPSY				1	2	3	3
CPAIEN	16	14	30				30
CPE	1		1	28	40	68	69
DAFACS	11	5	16				16
Directeur 1er degré	87	85	172	9	13	22	194
Directeur adm. et fin.	34	17	51	3		3	54
Directeur de centre d'étude		1	1				1
Documentaliste				4	28	32	32
EEMCP2 Pays	6	5	11				11
EEMCP2 Zone	103	81	184				184
EMFE	23	37	60				60
Enseignant 1er degré				430	1 204	1 634	1 634
Enseignant 2nd degré				1 460	1 337	2 797	2 797
Enseignant CPGE				5	4	9	9
Faisant Fonc. Chef Etab.	4	4	8				8
Faisant Fonc. Chef Etab. Adj	3	2	5	1	2	3	8
Gestionnaire				1	4	5	5
Inspecteur EN	9	8	17				17
Maître Spécialisé				1	1	2	2
Principal	20	7	27				27
Principal-Adjoint		1	1				1
PROV ETABL. 1ERE CATEGORIE	4	3	7				7
Proviseur	102	42	144				144
Proviseur-Adjoint	44	45	89				89
Secrétaire Général	12	5	17				17
Total général	488	366	854	1 943	2 641	4 584	5 438

➤ Répartition géographique

La moitié des personnels détachés est affectée dans les secteurs EURO et MAPI : 26% au Maghreb-Péninsule Ibérique et 23% en Europe (hors Péninsule Ibérique). 16% des agents détachés sont affectés en Afrique (hors Maghreb), 15% en Amérique, 12% au Moyen & Proche Orient – Océan Indien et 8% en Asie.

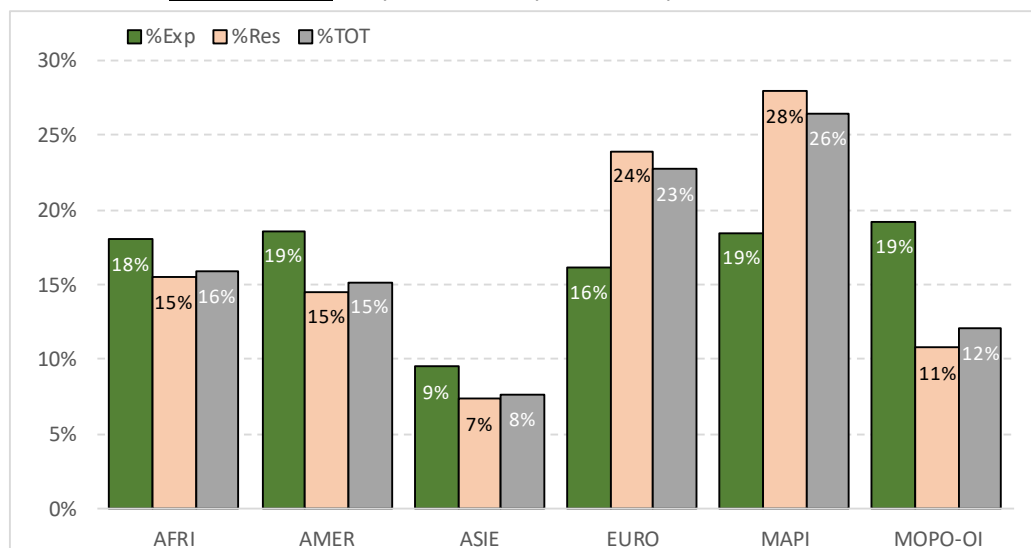
Les personnels expatriés sont répartis de manière plus égale entre les secteurs que les personnels résidents : 19% des expatriés sont affectés respectivement dans les secteurs Amériques, MAPI et MOPO-OI, 18% en Afrique, 16% en Europe et 9% en Asie.

Tableau 3.1.2-d : Personnels détachés dans le réseau par secteur en 2022

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

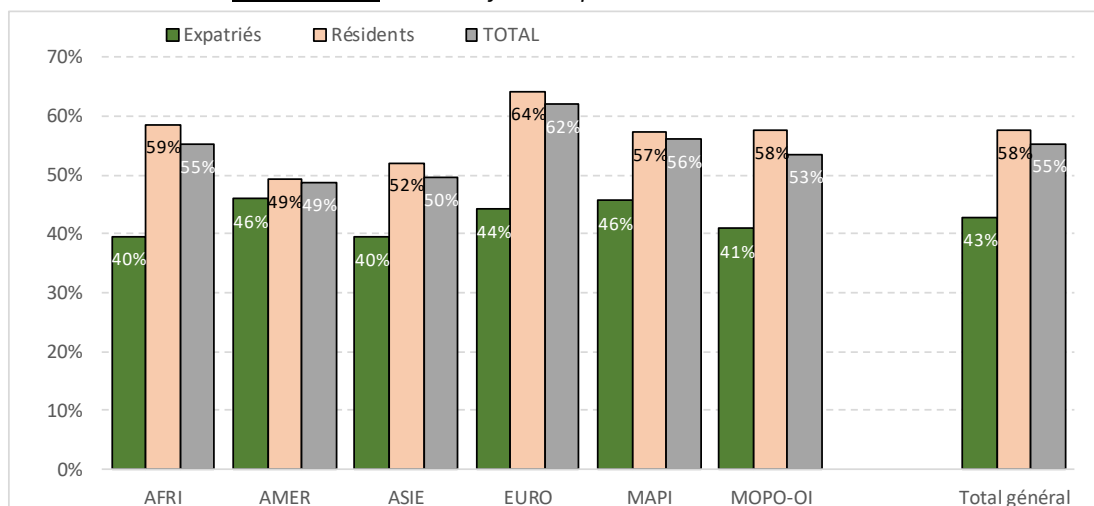
Personnels en 2022		Statut							
Secteur	Expatriés		Total Expatriés	Résidents		Total Résidents	Total général		
	H	F		H	F				
AFRI	93	61	154	294	416	710	864		
AMER	86	73	159	338	329	667	826		
ASIE	49	32	81	161	175	336	417		
EURO	77	61	138	394	704	1 098	1 236		
MAPI	86	72	158	547	733	1 280	1 438		
MOPO-OI	97	67	164	209	284	493	657		
Total général	488	366	854	1 943	2 641	4 584	5 438		

Graph. 3.1.2-e : Répartition des personnels par secteur en 2022



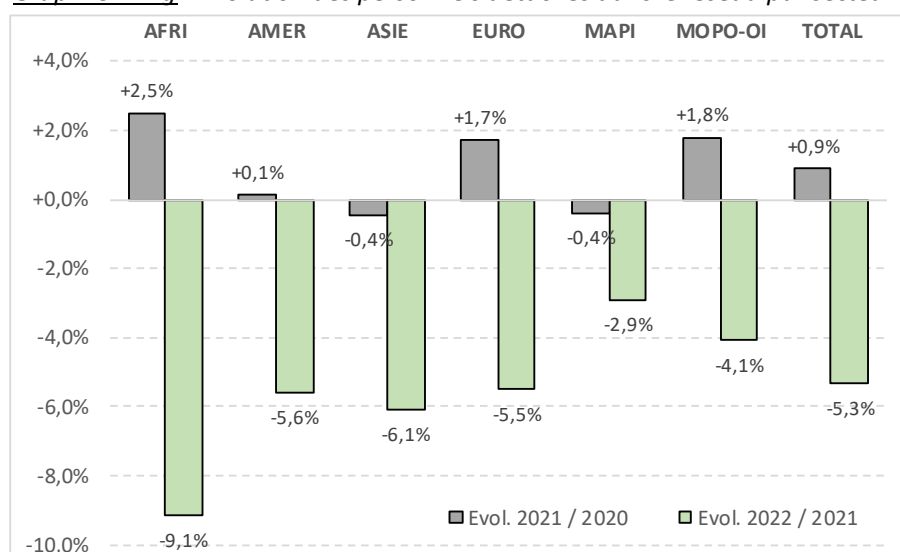
Au regard des 55% de femmes détachées dans le réseau, cette proportion est notamment plus importante en Europe (62%) alors qu'elle est la plus faible en Amérique (49%) et en Asie (50%). Pour les détachés, la variation du taux de femmes entre les secteurs est faible : de 40% en Afrique et Asie à 46% en MAPI avec une moyenne à 43% dans le réseau. Pour les résidents, la variation du taux de femmes entre les secteurs est plus nuancée : de 49% en Amérique à 64% en Europe avec une moyenne à 58% dans le réseau.

Graph. 3.1.2-f : Taux de femmes par secteur et statut en 2022



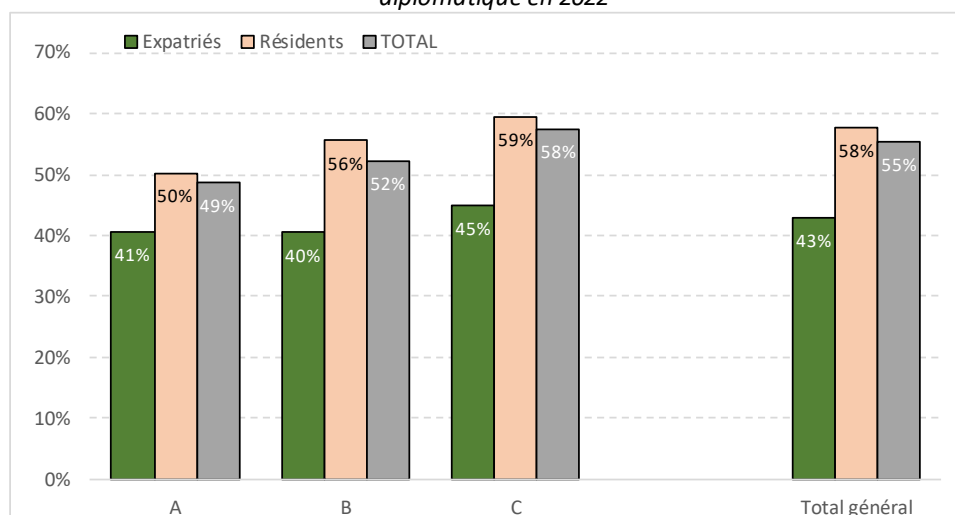
Après une année 2021 marquée par une légère augmentation des effectifs (hormis en Asie et MAPI), les effectifs de détachés sont en baisse de -5.3% en 2022, dans tous les secteurs, et particulièrement en Afrique (-9.1%). Comme cité plus haut, cette baisse concerne uniquement les résidents et est compensée par une hausse des personnels de droit local (liée au décret 2022-896 du 16 juin 2022 modifiant les modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels détachés).

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



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

Graph. 3.1.2-h : Taux de femmes des personnels détachés dans le réseau par zone diplomatique en 2022



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

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

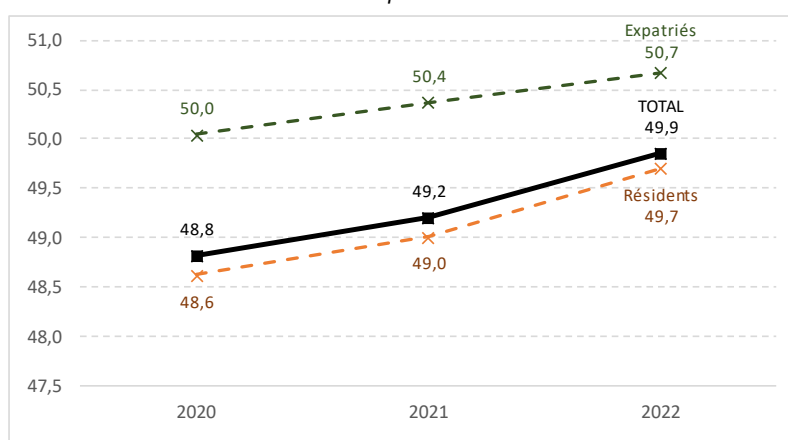
Zone C : regroupe les autres pays.

➤ Répartition par tranche d'âge

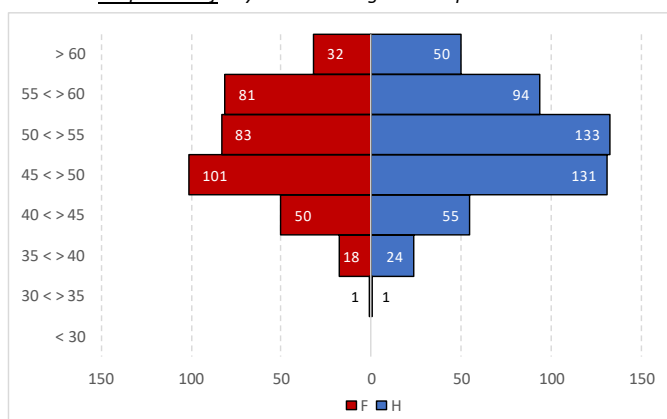
L'âge moyen des personnels détachés s'établit à 49.9 ans en 2022, en hausse régulière depuis 2020, quel que soit le statut : 50.7 ans pour les expatriés et 49.7 ans pour les résidents. Cette hausse peut en partie s'expliquer par l'augmentation de l'ancienneté moyenne de poste pour les résidents (cf. page suivante).

Pas d'écart d'âge moyen pour les expatriés entre les femmes et les hommes : 50.5 ans pour les femmes et 50.8 ans pour les hommes. Pour les résidents, la moyenne d'âge des femmes est légèrement inférieure à celles des hommes : 49.1 ans pour les femmes et 50.5 ans pour les hommes.

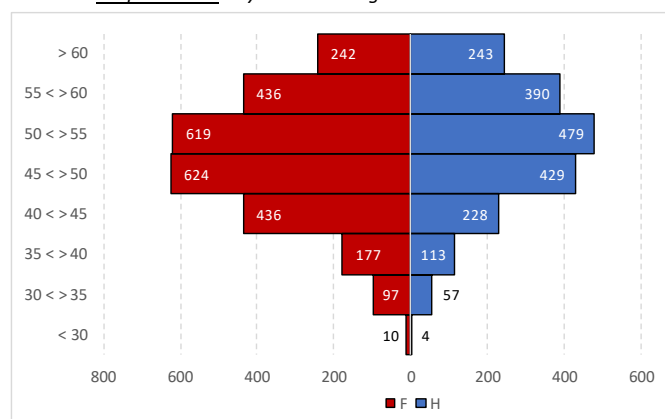
Graph. 3.1.2-j : Evolution de la moyenne d'âge des personnels détachés dans le réseau par statut



Graph. 3.1.2-j : Pyramide des âges des Expatriés en 2022



Graph. 3.1.2-k : Pyramide des âges des Résidents en 2022



➤ Répartition par ancienneté de poste

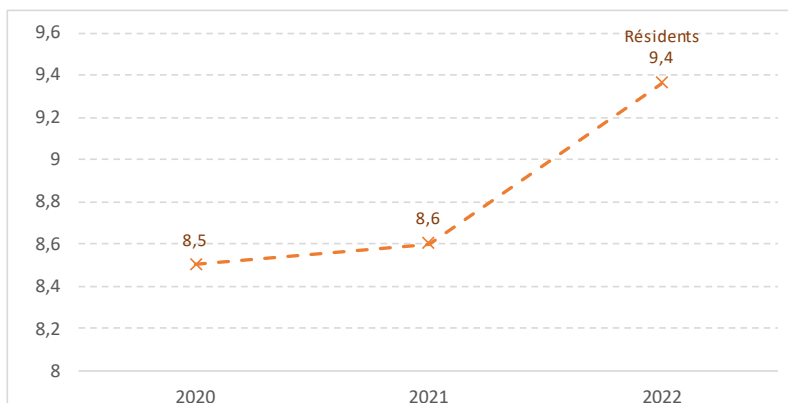
Les personnels détachés en qualité d'expatrié sont affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans éventuellement renouvelable dans la limite de deux périodes de 12 mois. L'ancienneté moyenne de ces personnels sur leur poste au 31/12/2022 s'établit donc à 1,8 ans. Il n'y a par conséquent pas de différence sensible d'ancienneté dans le poste entre personnels féminins et personnels masculins, ni en fonction de l'affectation géographique.

Jusqu'à la rentrée 2019 et la limitation à 6 ans (2 périodes de 3 ans) des détachements accordés pour exercer à l'étranger, les personnels détachés en qualité de résident étaient affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans tacitement renouvelable sans nombre limité de périodes. Au 31/12/2022, une vingtaine de personnels étaient déjà en fonction dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger à la date de création de l'AEFE en 1990.

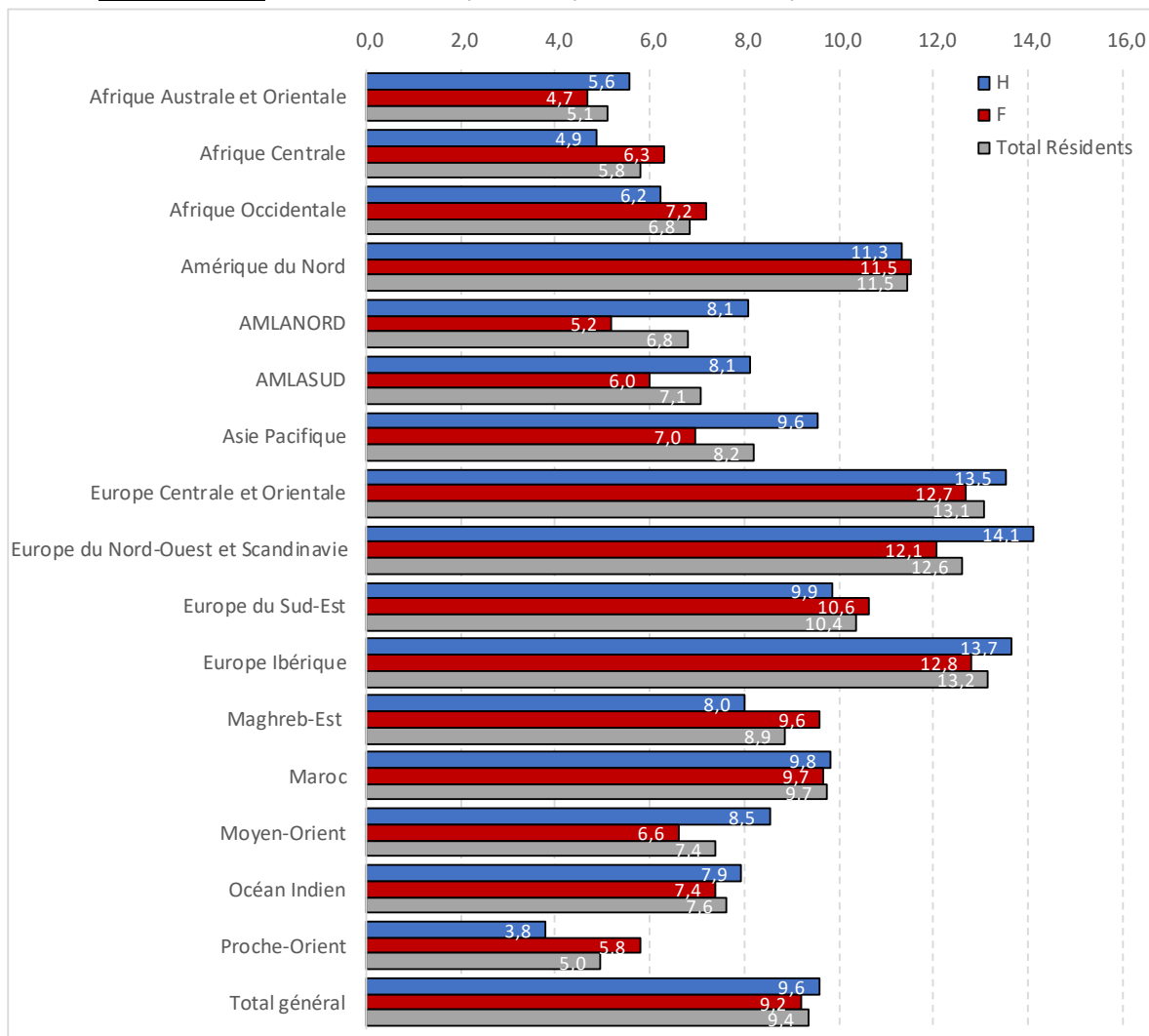
L'ancienneté moyenne de poste des personnels résidents est en constante augmentation ces dernières années, atteignant 9.4 ans en 2022 ; supérieure à 13 ans en Europe Centrale et Orientale (13.1 ans) et Europe Ibérique (13.2 ans), et à l'inverse, inférieure à 6 ans au Proche Orient (5.0 ans) et Afrique Australe et Orientale (5.1 ans)

S'il n'est pas constaté de différence sensible entre l'ancienneté moyenne dans le poste des personnels masculins et féminins sur l'ensemble du réseau (9.6 ans pour les hommes et 9.2 ans pour les femmes), des écarts apparaissent toutefois selon les affectations géographiques.

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



Graph. 3.1.2-m : L'ancienneté moyenne de poste des résidents par zone et sexe en 2022



3.1.3 - PERSONNELS DE DROIT LOCAL

Les personnels de droit local affectés dans les Etablissements en Gestion Directe (EGD) représentent 6 373 agents au 31/12/2022, en hausse de +5.7% par rapport à l'an dernier (+341). Comme cité plus haut, cette hausse est compensée par une baisse des personnels détachés résidents (liée au décret 2022-896 du 16 juin 2022 modifiant les modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels détachés). Parmi le 6 373 PDL, près de 500 sont titulaires de la fonction publique.

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

1/3 des PDL exercent des fonctions d'enseignant du 2nd degré (yc doc.), 26% exercent des fonctions administratives, de vie scolaire ou de santé, 21% des fonctions d'ouvriers, de service et d'aides maternelles et 20% sont des enseignants du 1^{er} degré.

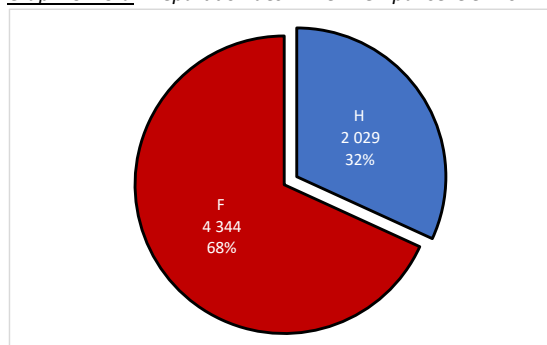
Près de la moitié des PDL exercent dans le secteur MAPI (48%), 29% en EURO, 10% en MOPO-OI, 5% en AFRI et ASIE et 3% en AMER.

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

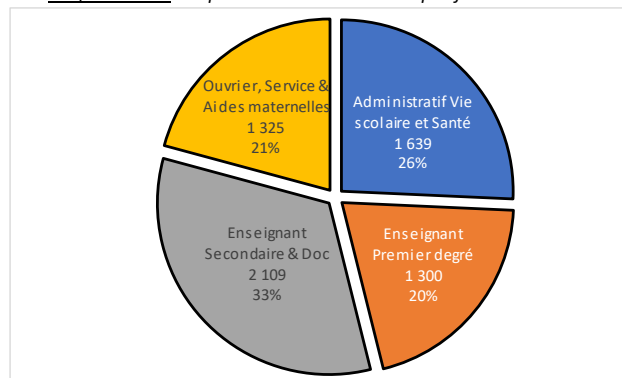
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2021				2022			
	H	F	TOTAL	dt Tit.	H	F	TOTAL	dt Tit.
Administratif Vie scolaire et Santé	414	1 118	1 532	20	443	1 196	1 639	25
Enseignant Premier degré	163	1 073	1 236	166	181	1 119	1 300	189
Enseignant Secondaire & Doc	759	1 187	1 946	235	837	1 272	2 109	282
Ouvrier, Service & Aides maternelles	574	744	1 318	1	568	757	1 325	1
TOTAL PDL en EGD	1 910	4 122	6 032	422	2 029	4 344	6 373	497
% F			68%				68%	

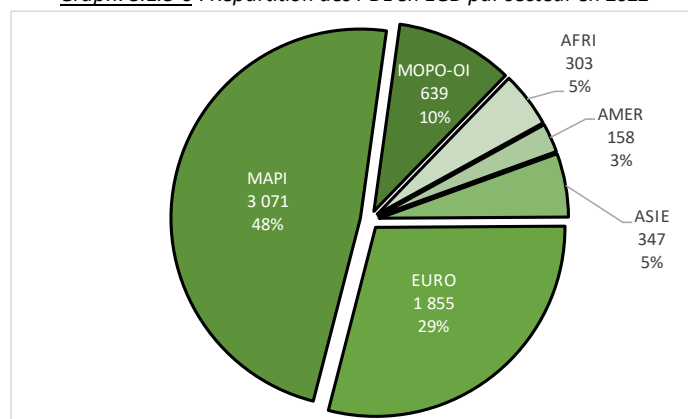
Graph. 3.1.3-a : Répartition des PDL en EGD par sexe en 2022



Graph. 3.1.3-b : Répartition des PDL en EGD par fonction en 2022

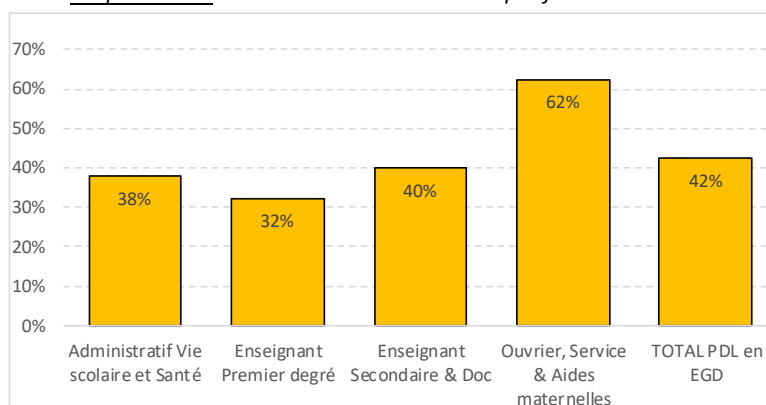


Graph. 3.1.3-c : Répartition des PDL en EGD par secteur en 2022



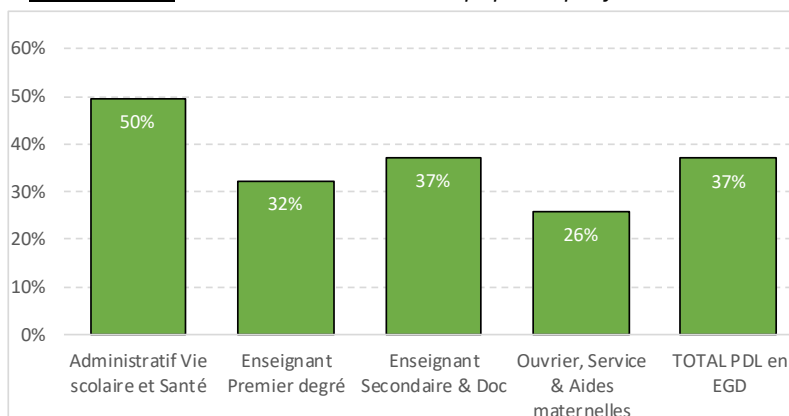
42% des PDL en EGD bénéficient d'un CDI (48% en 2021), particulièrement ceux sur des fonctions d'ouvriers, de service et d'aides maternelles où le taux atteint 62%.

Graph. 3.1.3-d : Part des PDL en EGD en CDI par fonction en 2022



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

Graph. 3.1.3-e : Part des PDL en EGD à temps partiel par fonction en 2022



3.2 - RECRUTEMENT

3.2.1 - PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

28 recrutements de personnels dans les services centraux au cours de l'année 2022, en baisse par rapport aux années précédentes : 17 en Catégorie A (61%), 3 en Catégorie B (11%) et 8 en Catégorie C (29%). Un recrutement plus conséquent sur le site parisien puisque 82% des recrutements concernent des postes sur Paris, qui représente 67% des effectifs des services centraux.

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

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

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

3.2.2 - PERSONNELS DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

➤ Campagne de recrutement 2022

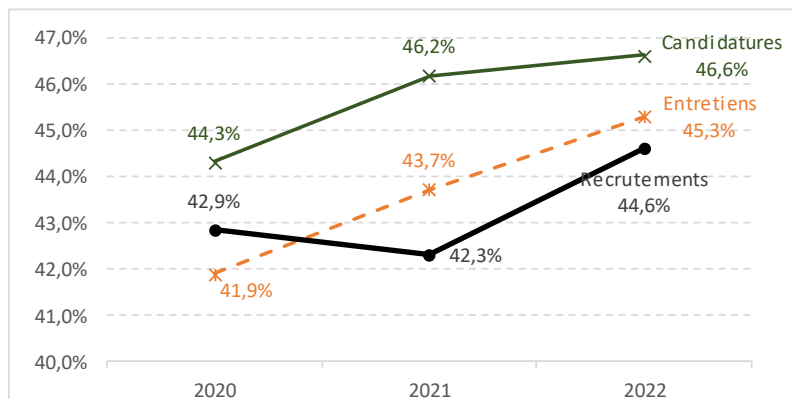
Lors de la campagne annuelle de recrutement 2022, 1 355 personnes se sont portées candidat à un contrat de détachés en qualité d'expatrié dans un établissement d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE, dont 46,6% de candidats féminins. 620 entretiens ont été réalisés pour aboutir à 251 recrutements (en augmentation), dont 44,6% de femmes (en augmentation).

Tableau 3.2.2-a : Evolution des recrutements de détachés par sexe

Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	2020				2021				2022			
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F
Candidatures	795	633	1 428	44,3%	793	681	1 474	46,2%	723	632	1 355	46,6%
Entretiens	280	202	482	41,9%	337	262	599	43,7%	339	281	620	45,3%
Recrutements	100	75	175	42,9%	139	102	241	42,3%	139	112	251	44,6%
Tx Recrut.	13%	12%	12%		18%	15%	16%		19%	18%	19%	

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



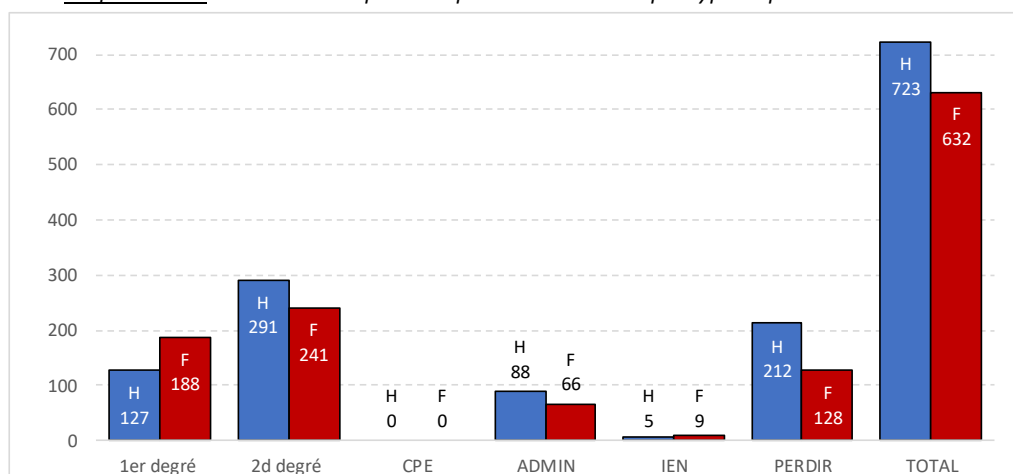
Les candidatures de personnels féminins ne sont majoritaires que pour les postes du 1^{er} degré (EMFE et CPAIEN), alors que le taux de recrutement est toutefois plus élevé pour les hommes (28% pour les hommes et 24% pour les femmes). A noter également un écart important du taux de recrutement pour les administratifs : 23% pour les hommes et 11% seulement pour les femmes alors que les femmes représentent 43% des candidatures.

Tableau 3.2.2-b : Recrutements de détachés par type de poste et sexe en 2022

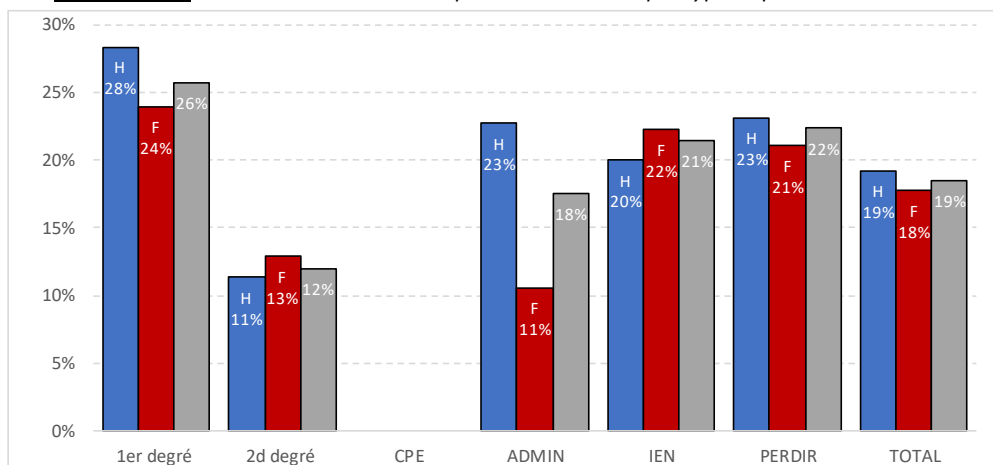
Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	Candidatures				Recrutements				Taux de recrut.		
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL
1er degré	127	188	315	59,7%	36	45	81	55,6%	28%	24%	26%
2d degré	291	241	532	45,3%	33	31	64	48,4%	11%	13%	12%
CPE	0	0	0		0	0	0				
ADMIN	88	66	154	42,9%	20	7	27	25,9%	23%	11%	18%
IEN	5	9	14	64,3%	1	2	3	66,7%	20%	22%	21%
PERDIR	212	128	340	37,6%	49	27	76	35,5%	23%	21%	22%
TOTAL	723	632	1 355	46,6%	139	112	251	44,6%	19%	18%	19%

Graph. 3.2.2-b : Candidatures pour des postes de détachés par type de poste et sexe en 2022



Graph. 3.2.2-c : Taux de recrutement des postes de détachés par type de poste et sexe en 2022



➤ Recrutements au cours de l'année 2022

529 recrutements de détachés au cours de l'année 2022 : 262 expatriés et 267 résidents. Sur les 262 recrutements d'expatriés, 32% concernent des personnels du 1^{er} degré, 30% des personnels de direction, 24% des personnels du 2nd degré, 12% des personnels administratifs et 1% des personnels d'inspection. Sur les 267 recrutements de résidents, 58% concernent des enseignants du 2nd degré (yc CPE et Doc.) et 42% des enseignants du 1^{er} degré.

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

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

	2020			2021			2022		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Expatriés	100	76	176	143	104	247	140	122	262
Résidents	188	282	470	257	373	630	83	184	267
TOTAL	288	358	646	400	477	877	223	306	529

Tableau 3.2.2-d : Recrutements des personnels détachés par fonction en 2022

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

EXPATRIES

Statut E 
 Date début contrat en cours (Plus urs éléments)

Nombre de Matricule	Étiqu		
Étiquettes de lignes	H	F	Total général
 EA1	21	10	31
Agent Comptable Secondaire	1		1
Coordonnateur région	1		1
Coordonnateur Pays		1	1
DAFACS	3	3	6
Directeur adm. et fin.	1		1
Directeur adm. et fin.	11	3	14
Secrétaire Général	4	3	7
 EE1	36	49	85
CPAIEN	3	1	4
Directeur 1er degré	28	40	68
EMFE	3	5	8
Faisant Fonc. Chef Etab.	2	3	5
 EE2	33	31	64
EEMCP2 Pays	1	2	3
EEMCP2 Zone	32	29	61
 EE3	1	2	3
Inspecteur EN	1	2	3
 EPD	49	30	79
Principal	5	1	6
Principal-Adjoint		1	1
Proviseur	35	13	48
Proviseur-Adjoint	9	15	24
Total général	140	122	262

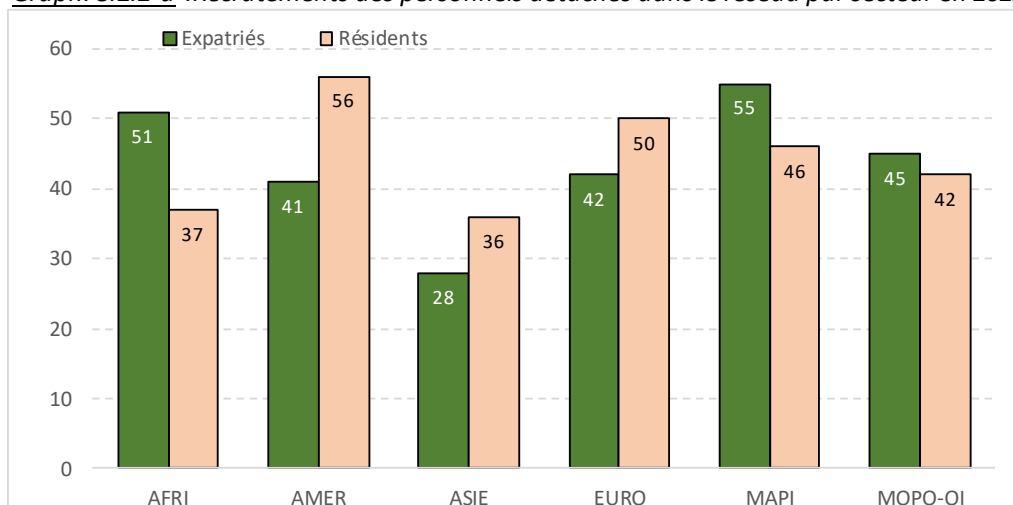
RESIDENTS

Statut R 
 Date début contrat en cours (Plus urs éléments)

Nombre de Matricule	Étiqu		
Étiquettes de lignes	H	F	Total général
 RE1	19	94	113
Enseignant 1er degré	19	94	113
 RE2	64	90	154
CPE	2	4	6
Documentaliste		1	1
Enseignant 2nd degré	62	85	147
Total général	83	184	267

Quel que soit le statut, les recrutements sont répartis plutôt également par secteur : l'Asie représente 12% des recrutements (11% pour les expatriés et 14% pour les résidents) et, à l'inverse, le secteur MAPI en représente 19% (21% pour les expatriés et 17% pour les résidents).

Graph. 3.2.2-d : Recrutements des personnels détachés dans le réseau par secteur en 2022



3.2.3 - PERSONNELS DE DROIT LOCAL

1 386 recrutements de PDL dans les EGD au cours de l'année 2022, ce qui représente 22% des effectifs présents au 31/12/2022. 61% des recrutements concernent des personnels d'enseignants : 36% pour le 2nd degré et 25% pour le 1^{er} degré.

Tableau 3.2.3-a : Recrutement de personnels de droit local en EGD par fonction en 2022

Source : CCGDS - MAGE (au 31/12)

	Recrutements 2022			Effectifs TOT PDL en EGD au 31/12/2022			Taux de renouvellement
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Administratif Vie scolaire et Santé	139	295	434	443	1 196	1 639	26%
Enseignant Premier degré	67	278	345	181	1 119	1 300	27%
Enseignant Secondaire & Doc	208	290	498	837	1 272	2 109	24%
Ouvrier, Service & Aides maternelles	34	75	109	568	757	1 325	8%
TOTAL PDL en EGD	448	938	1 386	2 029	4 344	6 373	22%
% F			68%			68%	

3.3 - MOBILITE / PARCOURS PROFESSIONNELS

3.3.1 - PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

➤ Mobilité

En 2022, 28 agents des services centraux ont quitté leur poste : 18 titulaires et 10 contractuels, ce qui représente 14% des agents (11% des titulaires ont quitté leur poste et 26% des contractuels), proportion en baisse ces dernières années pour les titulaires.

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

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

	2020			2021			2022		
	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission
Titulaires	34	164	21%	31	161	19%	18	161	11%
Contractuels	1	17	6%	9	18	50%	10	39	26%
TOTAL	35	181	19%	40	179	22%	28	200	14%

La majorité des fins de mission concerne un départ anticipé de l'agent avant le terme de son contrat, essentiellement pour les titulaires ayant sollicité leur réintégration dans leur administration d'origine. En effet, les fonctionnaires détachés, en PNA ou MAD ont vocation à réintégrer leur administration à l'issue de leur mission à l'AEFE.

En 2022, sur les 10 agents contractuels en fin de mission, 6 ont quitté leur poste à la fin du contrat et 4 avant la fin de leur contrat.

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

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

	2020			2021			2022		
	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT
Fin du contrat	2		2	6	6	12	4	6	10
Départ anticipé	27	1	28	21	1	22	11	4	15
A la dde de l'AEFE					1	1	1		1
Retraite	4		4	3		3	2		2
Décès	1		1	1	1	2			
TOTAL	34	1	35	31	9	40	18	10	28

➤ Promotion

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

3.3.2 - PERSONNELS DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

➤ Mobilité

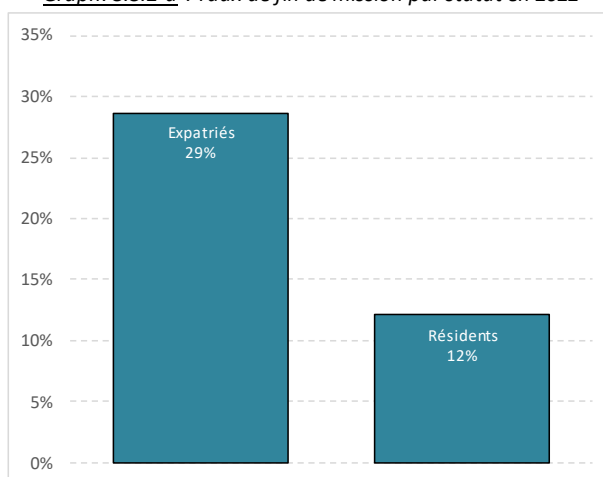
En 2022, 834 agents ont quitté leur poste : 239 expatriés et 595 résidents, ce qui représente 15% des agents (29% des expatriés ont quitté leur poste et 12% des résidents), proportion stable ces dernières années.

Tableau 3.3.2-a : Evolution des Fins de mission

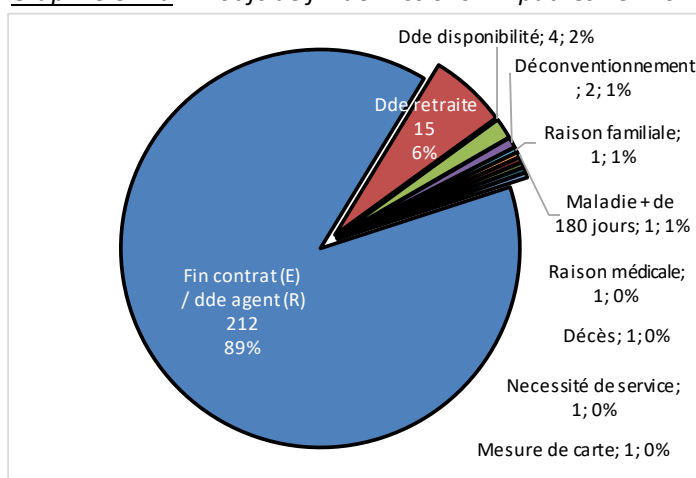
Source : CCGDS - MAGE (fin de mission sur l'année civile)

	2020			2021			2022		
	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission	Fins de mission	Agents au 31/12/N-1	Tx de fin de mission
Expatrié	266	903	29%	228	812	28%	239	834	29%
Résident	604	5 011	12%	607	4 882	12%	595	4 910	12%
TOTAL	870	5 914	15%	835	5 694	15%	834	5 744	15%

Graph. 3.3.2-a : Taux de fin de mission par statut en 2022



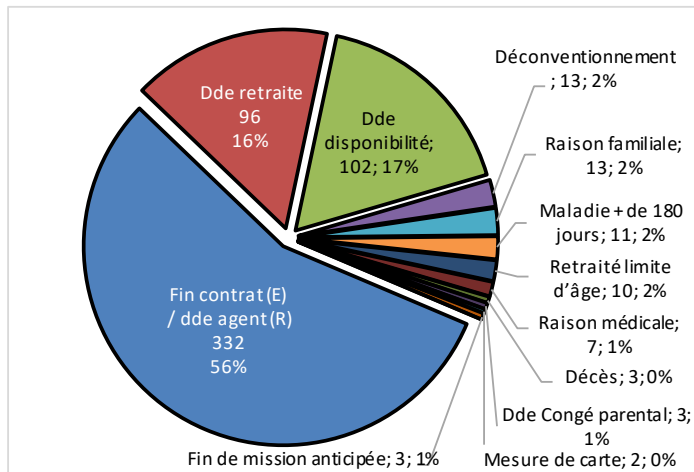
Graph. 3.3.2-b : Motifs de fin de missions - Expatriés - en 2022



89% des personnels expatriés ont quitté leur poste au terme de leur contrat en cours.

6% des personnels expatriés ont sollicité leur admission à la retraite avant le terme de leur contrat.

Graph. 3.3.2-c : Motifs de fin de missions - Résidents - en 2022



Dans la mesure où les personnels résidents bénéficient d'une reconduction tacite de leur contrat, sous réserve d'obtenir le renouvellement de leur détachement, 56% ont rompu leur contrat pour solliciter leur réintégration ou un nouveau poste dans le réseau.

17% ont quitté leur poste pour demander une disponibilité et 16% pour être admis à la retraite.

En 2022, sur les 834 agents ayant quitté leur poste, 118 ont été réembauchés, ce qui représente 14% de réembauche suite à des fins de missions (36% pour les expatriés et 5% pour les résidents). La très grande majorité des expatriés sont réembauchés sous le même statut (79 sur 87), il en est de même pour les résidents (24 sur 31).

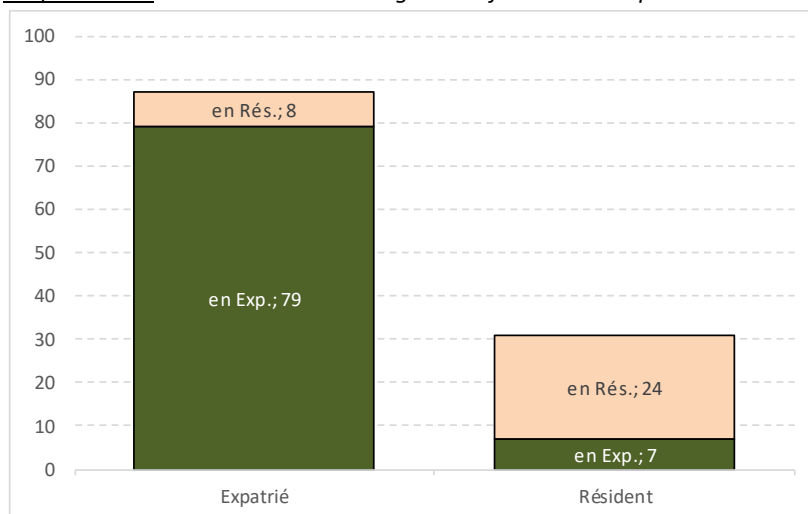
Tableau 3.3.2-b : Réembauches des agents en fin de missions en 2022

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

Source : ECODS - WAGE (Impact mission sur l'année civile)

	2021	2022				
	Tx de réembauche	Fins de mission	dont réembauches		TOT réembauches	Tx de réembauche
			en Exp.	en Rés.		
Expatrié	33%	239	79	8	87	36%
Résident	11%	595	7	24	31	5%
TOTAL	17%	834	86	32	118	14%

Graph. 3.3.2-d : Réembauches des agents en fin de mission par statut en 2022



➤ Promotion

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

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

En 2022, pas de promouvables à la liste d'aptitude des personnels de direction et 2 agents promouvables à la liste d'aptitude des IEN sans avoir été promus. 69 promouvables à la liste d'aptitude des agrégés dont 5 promus, soit un taux de 7.2% (sans écarts selon le sexe, 4.2% en 2021).

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

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2021		Promouvables 2022			Promus 2022			Taux de promus 2022		
	TOT	F	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
LA PERDIR	20,0%	50,0%									
LA IEN	33,3%	33,3%	1	1	2						
LA Agrégés	4,2%	1,9%	36	33	69	3	2	5	8,3%	6,1%	7,2%

En 2022, 127 promouvables à la hors classe pour les **PERDIR** dont 16 promus, soit un taux de 12.6% (sans écarts significatifs selon le sexe, 9.0% en 2021).

Pour les **agrégés**, 32 promouvables à la classe exceptionnelle dont 5 promus, soit un taux de 15.6% (sans écarts significatifs selon le sexe, 13.7% en 2021) et 16 promouvables à la hors classe dont 7 promus, soit un taux de 43.8% (80.0% pour les femmes, 44.4% au total en 2021).

Pour les **certifiés**, 98 promouvables à la classe exceptionnelle dont 32 promus, soit un taux de 32.7% (sans écarts significatifs selon le sexe, 7.6% en 2021) et 13 promouvables à la hors classe dont 2 promus, soit un taux de 15.4% (sans écarts significatifs selon le sexe, 16.7% en 2021).

Pour les **professeurs des écoles**, 116 promouvables à la classe exceptionnelle dont 49 promus, soit un taux de 42.2% (sans écarts significatifs selon le sexe, 40.0% en 2021) et 17 promouvables à la hors classe dont 2 promus, soit un taux de 11.8% (sans écarts significatifs selon le sexe, 18.8% en 2021).

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

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2021		Promouvables 2022			Promus 2022			Taux de promus 2022		
	TOT	F	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR CE	70,0%	66,7%									
PERDIR HC	9,0%	12,5%	85	42	127	10	6	16	11,8%	14,3%	12,6%
IA-IPR CE											
IA-IPR HC			1	2	3						
IEN CE											
IEN HC	66,7%	50,0%	1	1	2						
Agrégés CE	13,7%	18,2%	16	16	32	2	3	5	12,5%	18,8%	15,6%
Agrégés HC	44,4%	40,0%	11	5	16	3	4	7	27,3%	80,0%	43,8%
Certifiés CE	7,6%	8,9%	56	42	98	16	16	32	28,6%	38,1%	32,7%
Certifiés HC	16,7%		8	5	13	1	1	2	12,5%	20,0%	15,4%
Prof Ecoles CE	40,0%	45,5%	34	82	116	16	33	49	47,1%	40,2%	42,2%
Prof Ecoles HC	18,8%	30,0%	7	10	17	1	1	2	14,3%	10,0%	11,8%
Att.Adm. HC	4,8%										

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

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Promouvables 2022			Promus 2022			Taux de promus 2022		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR Ech. Spécial	20	5	25	5	2	7	25,0%	40,0%	28,0%
Certifiés CE Ech. Spécial	11	16	27	5	5	10	45,5%	31,3%	37,0%
2D Ech. Accéléré	9	9	18						
Prof Ecoles CE Ech. Spécial	8	4	12	6	2	8	75,0%	50,0%	66,7%
Prof Ecoles CE Hors Echelle		1	1		1	1		100,0%	100,0%
Prof Ecoles Ech. Acc.	5	10	15	5	9	14	100,0%	90,0%	93,3%

3.4 - FORMATION

3.4.1 - PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

Au cours de l'année civile 2022, 111 agents ont suivi au moins une action de formation, ce qui représenté 54% des agents des services centraux : 60% en catégorie A, 70% en catégorie B et 35% en catégorie C. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à suivre des formations : 56% des agentes ont suivi au moins une formation en 2022 contre 49% des hommes. Cet écart est plus important pour les catégories A (72% de femmes formés contre 46% d'hommes), alors que pour les catégories C, ce sont les hommes qui sont proportionnellement plus nombreux à avoir suivi au moins une formation : 45% des hommes contre 33% des femmes.

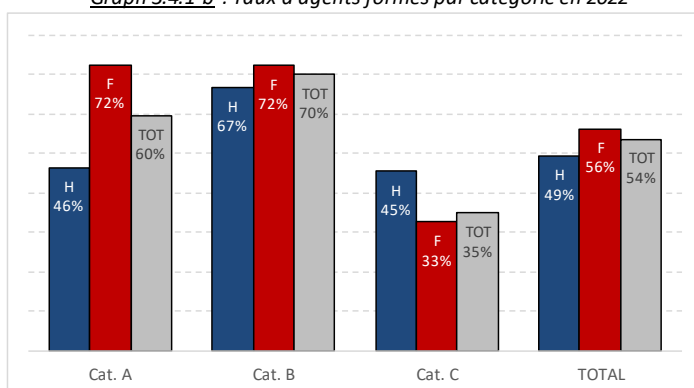
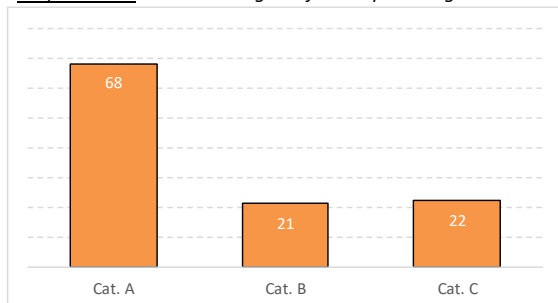
Tableau 3.4.1-a : Nombre d'agents formés

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

	2022		
	H	F	TOTAL
Cat. A	26	42	68
Cat. B	8	13	21
Cat. C	5	17	22
TOTAL	39	72	111

Graph 3.4.1-b : Taux d'agents formés par catégorie en 2022

Graph 3.4.1-a : Nombre d'agents formés par catégorie en 2022



177 journées de formation ont été dispensées aux agents des services centraux en 2022, ce qui représente 1.6 jours / agent formé : de 2.5 jours / agent formé pour les hommes en catégorie A à 0.6 jours / agent formé pour les femmes en catégorie C.

Tableau 3.4.1-b : Nombre de jours de formation

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

	Nb jours en 2022			Nb jours / agent formé en 2022		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	64,0	75,0	139,0	2,5	1,8	2,0
Cat. B	10,0	12,5	22,5	1,3	1,0	1,1
Cat. C	4,5	11,0	15,5	0,9	0,6	0,7
TOTAL	78,5	98,5	177,0	2,0	1,4	1,6

3.4.2 - PERSONNELS DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

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

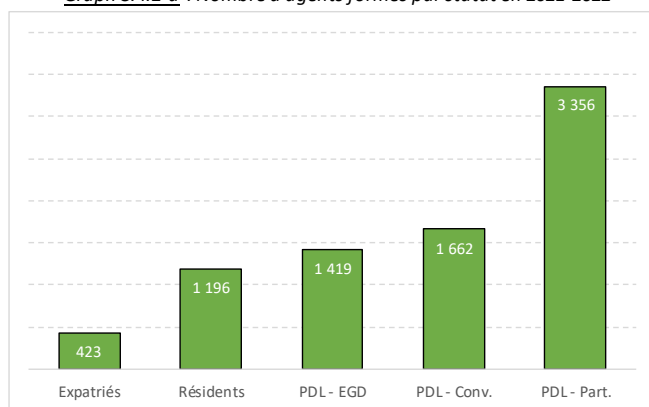
8 056 agents ont suivi au moins une session de formation en 2021-2022, en baisse par rapport à 2020-2021 : 423 expatriés (stable), 1 196 résidents (en baisse), 1 419 PDL en EGD (en hausse), 1 662 PDL dans des établissements conventionnés (en forte baisse) et 3 356 PDL dans les établissements partenaires (en baisse). Au regard des agents au 31/12/2021, la moitié des expatriés ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2021-2022 (51%) et resp. 24% pour les résidents et les PDL en EGD, avec un taux légèrement supérieur pour les femmes.

Tableau 3.4.2-a : Nombre d'agents formés

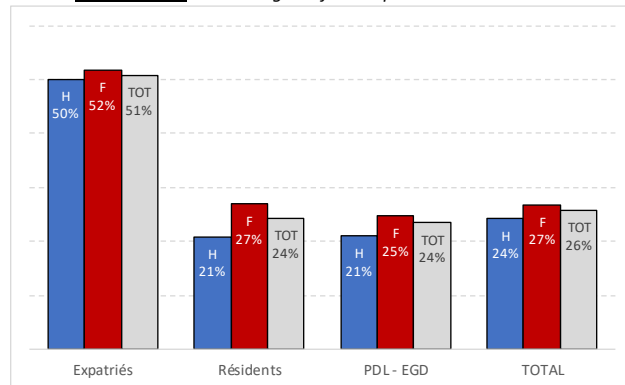
Source : DEOF-BFI (MAGE)

	2020-2021			2021-2022		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés	252	161	413	252	171	423
Résidents	746	969	1 715	439	757	1 196
PDL - EGD	339	892	1 231	401	1 018	1 419
PDL - Conv.	736	1 861	2 597	449	1 213	1 662
PDL - Part.	963	2 818	3 781	794	2 562	3 356
TOTAL	3 036	6 701	9 737	2 335	5 721	8 056

Graph 3.4.2-a : Nombre d'agents formés par statut en 2021-2022



Graph 3.4.2-b : Taux d'agents formés par statut en 2021-2022



Le nombre total de stagiaires est de 12 237 en 2021-2022 (un agent ayant pu participer à plusieurs sessions de formation), en baisse par rapport à 2020-2021. En moyenne, le rapport « Nbre de stagiaires / Nbre d'agents » est de 1.5 : 2.3 pour les expatriés, 1.5 pour les résidents et 1.7 pour les PDL en EGD.

Tableau 3.4.2-b : Nombre de stagiaires

Source : DEOF-BFI (MAGE)

	2020-2021		2021-2022	
	Nb de stag.	Stag. / agts	Nb de stag.	Stag. / agts
Expatriés	875	2,1	977	2,3
Résidents	2 884	1,7	1 760	1,5
PDL - EGD	2 389	1,9	2 424	1,7
PDL - Conv.	3 731	1,4	2 311	1,4
PDL - Part.	6 064	1,6	4 765	1,4
TOTAL	15 943	1,6	12 237	1,5

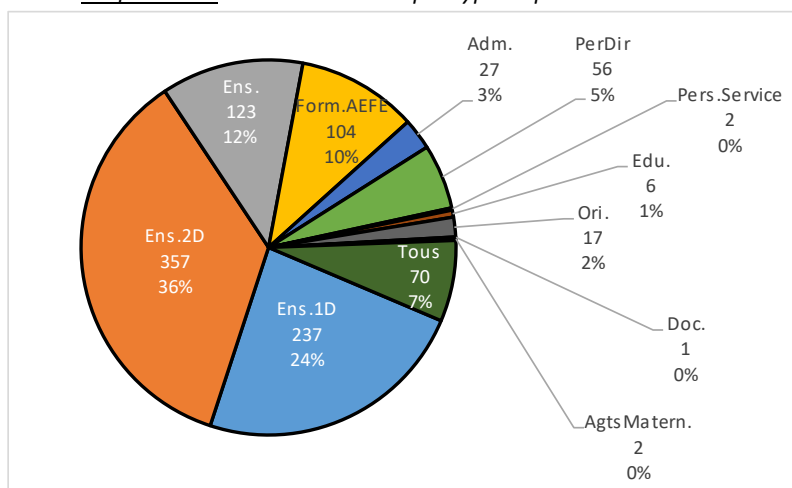
En 2021-2022, 1 002 sessions de formations ont été réalisées, en légère augmentation par rapport à 2020-2021 : 36% concernent des enseignants du 2nd degré, 24% des enseignants du 1^{er} degré, 12% des enseignants 1^{er} et 2nd degrés, 10% des formateurs AEFE, 7% tous personnels, 6% des personnels de direction, ...

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

Source : DEOF-BFI (MAGE)

	2020-2021		2021-2022	
	Nbre	%	Nbre	%
Enseignants 1er Degré	243	25%	237	24%
Enseignants 2nd Degré	449	46%	357	36%
Enseignants des deux degrés	117	12%	123	12%
Formateurs AEFE	42	4%	104	10%
Personnels administratifs	14	1%	27	3%
Personnels de direction	58	6%	56	6%
Personnels de service	2	0%	2	0%
Personnels d'éducation	7	1%	6	1%
Personnels d'orientation	5	1%	17	2%
Professeurs documentalistes	1	0%	1	0%
Agents des écoles maternelles	2	0%	2	0%
Tous les personnels	36	4%	70	7%
TOTAL	976	100%	1 002	100%

Graph 3.4.2-c : Nbre de sessions par type de public en 2021-2022



3.5 - REMUNERATION

3.5.1 - PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

Le traitement brut moyen en décembre 2022 pour un personnel des services centraux est de 2 953€, variant de 3 709€ pour les catégories A à 1 943€ pour les catégories C, en augmentation par rapport à décembre 2021. Toutes catégories confondues, le traitement brut des femmes est inférieure de -16.2% à celui des hommes, lié notamment à une proportion de femmes plus importantes pour les catégories C (-13.5% en décembre 2021). Pour les catégories A, l'écart est de -6.4% (-2.7% en 2021), il est moindre pour les catégories C (-1.4% ; +1.3% en 2021) et est même positif pour les catégories B (+3.9% ; +7.5% en 2021). Ces écarts peuvent s'expliquer par des anciennetés et des évolutions de carrière différentes mais également par le temps partiel exclusivement féminin en 2022.

La rémunération brute moyenne en décembre 2022 pour un personnel des services centraux est de 4 157€, variant de 5 177€ pour les catégories A à 2 695€ pour les catégories C, en augmentation par rapport à décembre 2021. Toutes catégories confondues, la rémunération brute des femmes est inférieure de -18.4% à celle des hommes, lié, comme pour le traitement brut, à une proportion de femmes plus importantes pour les catégories C (-19.2% en décembre 2021). Pour les catégories A, l'écart est de -9.2% (-7.5% en 2021), il est moindre pour les catégories B et C (resp. -0.6% et -2.6% ; -4.9% en 2021 pour les 2 cat.). Ces écarts plus importants en rémunération brute s'expliquent par une différence sur les compléments indemnitaires liés aux fonctions de l'agent.

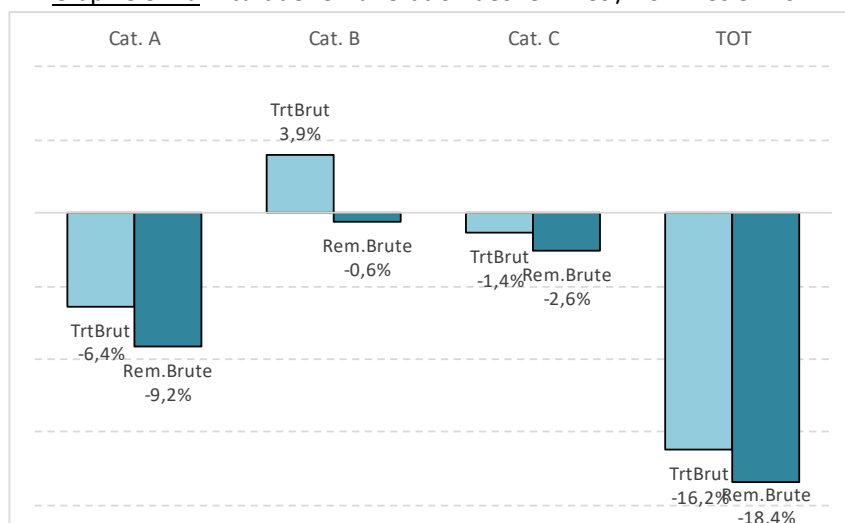
Tableau 3.5.1-a : Rémunération des agents des services centraux

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

Traitement brut moyen	Déc. 2021				Déc. 2022			
	F	H	Total	Nb agents	F	H	Total	Nb agents
Catégorie A	3 483 €	3 578 €	3 529 €	109	3 588 €	3 833 €	3 709 €	114
Catégorie B	2 195 €	2 042 €	2 134 €	30	2 280 €	2 194 €	2 246 €	30
Catégorie C	1 852 €	1 829 €	1 848 €	53	1 938 €	1 965 €	1 943 €	58
APPRENTI	842 €	811 €	821 €	3	1 024 €	722 €	823 €	3
Total général	2 656 €	3 072 €	2 817 €	195	2 746 €	3 276 €	2 953 €	205

Rémunération brute moyenne	Déc. 2021				Déc. 2022			
	F	H	Total	Nb agents	F	H	Total	Nb agents
Catégorie A	4 684 €	5 064 €	4 872 €	109	4 933 €	5 431 €	5 177 €	114
Catégorie B	3 149 €	3 312 €	3 214 €	30	3 430 €	3 451 €	3 438 €	30
Catégorie C	2 417 €	2 542 €	2 436 €	53	2 683 €	2 755 €	2 695 €	58
APPRENTI	842 €	811 €	821 €	3	1 024 €	722 €	823 €	3
Total général	3 562 €	4 410 €	3 893 €	195	3 821 €	4 682 €	4 157 €	205

Graph 3.5.1-a : Ecart de rémunération des femmes / hommes en 2022



Le complément de rémunération moyen en décembre 2022 pour les titulaires des services centraux est de 1 466€, variant de 1 742€ pour les catégories A à 814€ pour les catégories C, en augmentation par rapport à décembre 2021. Toutes catégories confondues, le complément de rémunération des femmes est inférieure de -19.3% à celui des hommes, écart qui se réduit par rapport à 2021 (-23.7% en décembre 2021). Pour les catégories A, l'écart est de -9.8% (-14.3% en 2021), il est moindre pour les catégories B (-7.2% ; -11.1% en 2021) et atteint -16.5% les catégories C (-25.7% en 2021).

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

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

Complément de rémunération	Déc. 2021					Déc. 2022				
	F	H	Total	Nb agents	F / H	F	H	Total	Nb agents	F / H
Catégorie A	1 488 €	1 736 €	1 615 €	88	-14,3%	1 653 €	1 833 €	1 742 €	88	-9,8%
Catégorie B	1 104 €	1 242 €	1 166 €	27	-11,1%	1 233 €	1 328 €	1 273 €	26	-7,2%
Catégorie C	732 €	985 €	773 €	42	-25,7%	782 €	937 €	814 €	47	-16,5%
Total général	1 211 €	1 587 €	1 374 €	157	-23,7%	1 332 €	1 651 €	1 466 €	161	-19,3%

3.5.2 - PERSONNELS DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

La masse salariale des personnels recrutés en qualité d'expatrié ou résident représente en 2022 un peu plus de 596 M€ : 145.8 M€ pour les expatriés et 450.5 M€ pour les résidents, volume en hausse par rapport aux années précédentes.

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

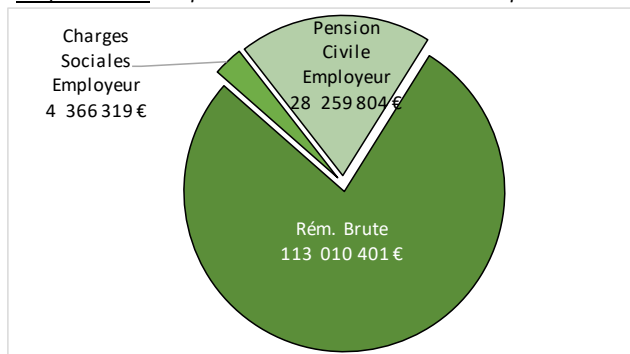
Pour les expatriés, la rémunération brute est composée à 59% par l'indemnité d'expatriation qui compense les sujétions liées à l'exercice des fonctions, aux conditions de leur exercice et aux conditions locales d'existence. Le traitement brut de ces personnels représente 33% de leur rémunération. Pour les résidents, la rémunération brute est composée à 64% par le traitement brut, l'indemnité spécifique de vie locale représente 17% de leur rémunération.

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

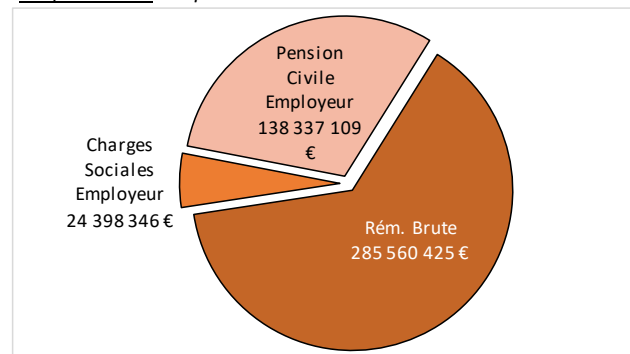
Source : CCGDS - SID

	2020	2021	2022		
	TOTAL	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés	145 547 120 €	135 176 828 €	88 386 185 €	57 444 718 €	145 830 902 €
Résidents	441 677 408 €	434 546 836 €	200 891 107 €	249 608 499 €	450 499 606 €
TOTAL	587 224 527 €	569 723 664 €	289 277 292 €	307 053 217 €	596 330 509 €

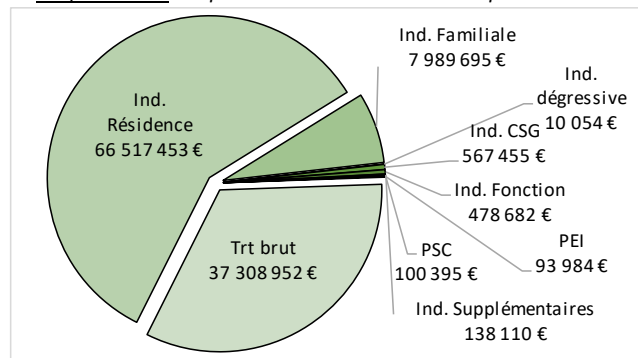
Graph. 3.5.2-a : Répartition de la Masse Salariale - Expatriés - 2022



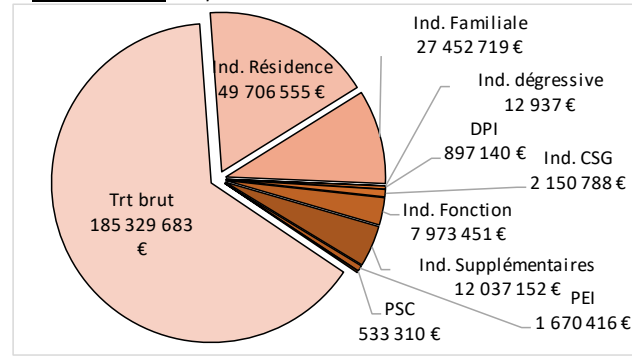
Graph. 3.5.2-b : Répartition de la Masse Salariale - Résidents - 2022



Graph. 3.5.2-c : Répartition de la Rém. Brute - Expatriés - 2022

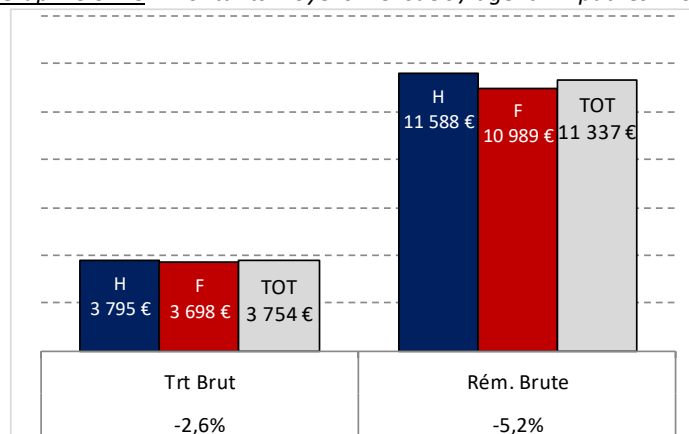


Graph. 3.5.2-d : Répartition de la Rém. Brute - Résidents - 2022



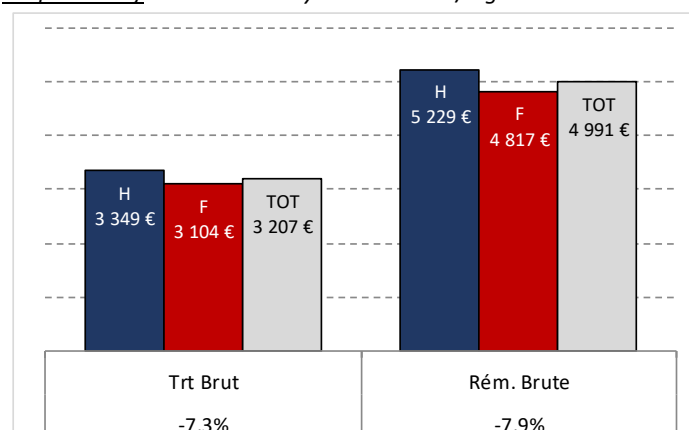
Pour les expatriés, le traitement brut moyen mensuel est de 3 754€ et la rémunération brute mensuelle est de 11 337€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -2.6% pour le traitement brut et de -5.2% pour la rémunération brute (intégrant les indemnités), ces écarts se réduisent (-5.3% en 2020 et -4.6% en 2021 pour le traitement brut et -8.0% en 2020 et -6.2% en 2021 pour la rémun. brute). L'écart sur le traitement brut peut s'expliquer par des anciennetés et des évolutions de carrière différentes, l'écart plus conséquent sur la rémunération brute peut s'expliquer par une proportion de personnels masculins plus importante dans les pays pour lesquels les conditions d'exercice sont jugées les plus difficiles.

Graph. 3.5.2-e : Montants moyens mensuels / agent - Expatriés - 2022



Pour les résidents, le traitement brut moyen mensuel est de 3 207€ et la rémunération brute mensuelle est de 4 991€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -7.3% pour le traitement brut et de -7.9% pour la rémunération brute (intégrant les indemnités), ces écarts sont plutôt stables ces dernières années. En plus des explications citées plus haut pour les expatriés, les écarts sur le traitement brut peuvent également s'expliquer par un taux d'agents à temps partiel beaucoup plus élevés chez les femmes que chez les hommes.

Graph. 3.5.2-f : Montants moyens mensuels / agent - Résidents - 2022



3.6 - CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

3.6.1 - PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

➤ Modalités de service

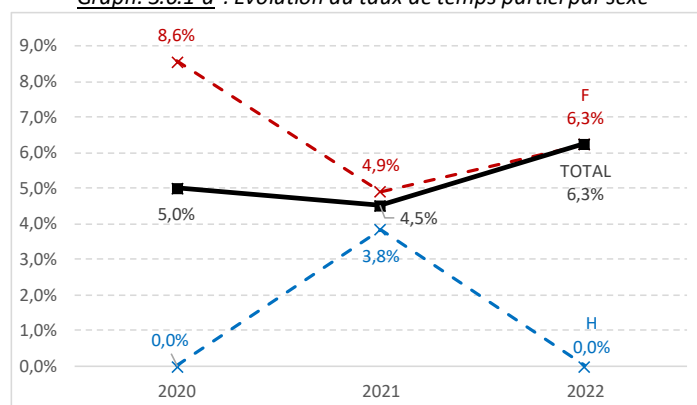
Sur les 207 agents des services centraux, 8 exercent à temps partiel, soit un taux de 6.3%, en augmentation ces dernières années (5% en 2020 et 4.5% en 2021). Le taux d'agents des services centraux à temps partiel varie fortement selon le sexe : aucun homme à temps partiel et 6.3% des femmes en 2022.

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

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

	2020			2021			2022		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Temps Plein	74	96	170	75	116	191	79	120	199
Temps Partiel		9	9	3	6	9		8	8
TOTAL	74	105	179	78	122	200	79	128	207
% TPartiel		8,6%	5,0%	3,8%	4,9%	4,5%		6,3%	6,3%

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



Sur les 8 agents à temps partiel en 2022, 3 sont de Catégorie A sur le site de Paris et 5 sont de Catégorie C sur le site de Nantes. 6 agents sur les 8 exercent à 80%.

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

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

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

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

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

Temps partiel	2020	2021	2022
TP 60%		1	1
TP 80%	9	6	6
TP 90%		2	1
TOTAL	9	9	8

➤ Compte Epargne Temps

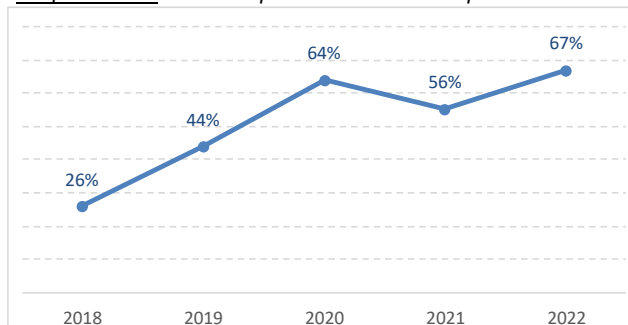
Au 31/12/2022, 139 agents des services centraux disposent d'un CET, soit 67% des effectifs du siège, proportion en hausse régulière ces dernières années. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à disposer d'un CET : 71% des agents femmes disposent d'un CET contre 61% pour les hommes. En 2022, 44 agents ont alimenté leur CET, soit 32% des agents disposant d'un CET, proportion en baisse par rapport aux années précédentes. En revanche, 1 163 jours ont été déposés sur les CET en 2022, chiffre en forte hausse par rapport aux années précédentes.

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

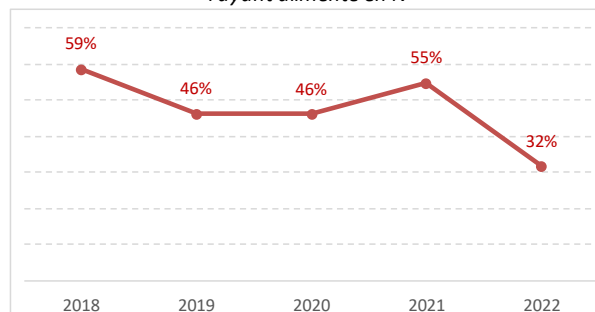
Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

STATUT	2018	2019	2020	2021	Année 2022								
	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE - SC			Site de PARIS			Site de NANTES		
					H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Nbre d'agents disposant d'un CET au 31/12/N-1	40	70	102	101	40	68	108	30	42	72	10	26	36
Nbre d'agents ayant ouvert un CET en N	6	10	13	10	8	23	31	7	14	21	1	9	10
Nbre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en N	27	37	53	61	16	28	44	10	24	34	6	4	10
Nbre de jours de CET utilisés en N	108	95	1	26	2	6	8	2	6	8			
Nbre de jours déposés sur un CET en N	248	299	627	521	517	646	1 163	368	457	825	149	189	338
Nbre de jours moyen sur un CET par agent	5	4	5	5	11	7	8	10	8	9	14	5	7
Total Agents SC AEFE au 31/12/N	177	181	179	200	79	128	207	59	79	138	20	49	69
% d'agents disposant d'un CET	26%	44%	64%	56%	61%	71%	67%	63%	71%	67%	55%	71%	67%
% d'agents titulaires d'un CET l'ayant alimenté en N	59%	46%	46%	55%	33%	31%	32%	27%	43%	37%	55%	11%	22%

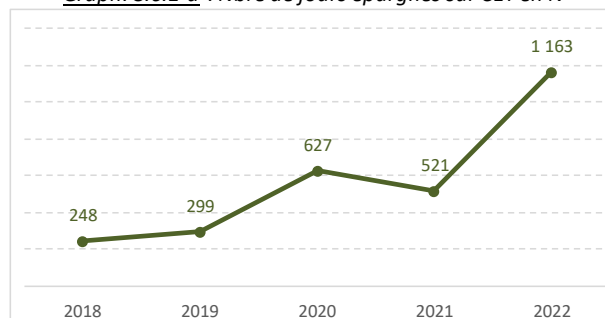
Graph. 3.6.1-b : Taux de personnels des SC disposant d'un CET



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



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



➤ Télétravail

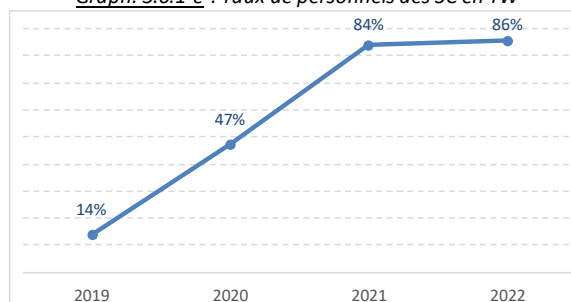
En 2022, 177 agents des services centraux bénéficient du télétravail, soit 86% des effectifs totaux du siège, proportion stable par rapport à 2021 après une forte augmentation en 2020 et 2021 pendant et à l'issue de la crise sanitaire de la Covid-19.

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

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

Catégorie	2019	2020	2021	Année 2022								
	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE - SC			Site de PARIS			Site de NANTES		
				H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	24	59	91	40	57	97	32	50	82	8	7	15
Cat. B	1	8	19	10	15	25	5	8	13	5	7	12
Cat. C	1	18	58	6	49	55	3	17	20	3	32	35
TOTAL AGENTS en TW	26	85	168	56	121	177	40	75	115	16	46	62
Total Agents SC AEFE	181	179	200	79	128	207	59	79	138	20	49	69
% d'agents en TW	14%	47%	84%	71%	95%	86%	68%	95%	83%	80%	94%	90%

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



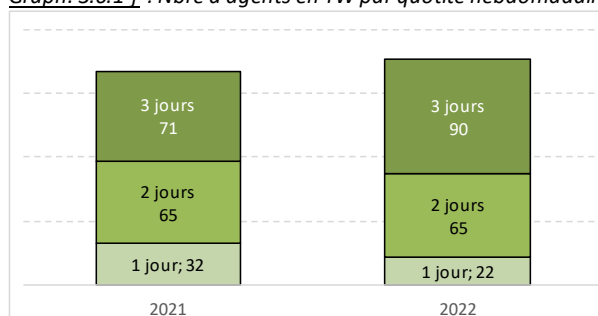
La moitié des agents en télétravail le sont sur 3 jours (51%, en hausse par rapport à 2021), 37% sur 2 jours et 12% sur 1 jour.

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

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

Quotité hebdomadaire	2019	2020	2021	Année 2022								
	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE - SC			Site de PARIS			Site de NANTES		
				H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
1 jour			32	11	11	22	6	6	12	5	5	10
2 jours			65	22	43	65	16	23	39	6	20	26
3 jours			71	23	67	90	18	46	64	5	21	26
TOTAL AGENTS en TW			168	56	121	177	40	75	115	16	46	62

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



➤ Absences

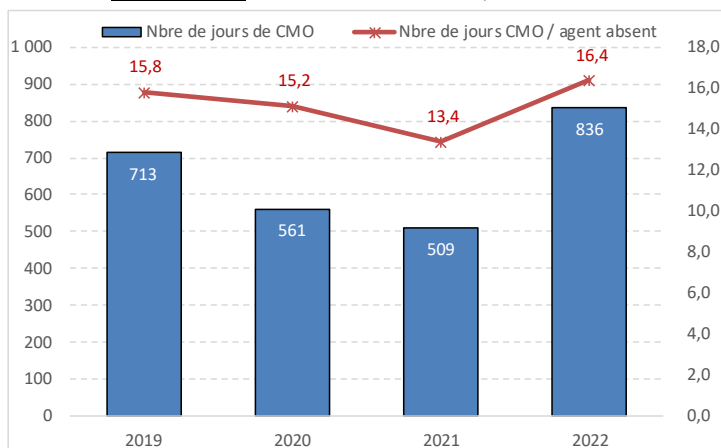
En 2022, les absences pour maladie ordinaire ont représenté une durée cumulée de 836 jours, en forte augmentation par rapport aux années précédentes. 51 agents ont eu au moins un congé de maladie ordinaire en 2022, ce qui représente 25% des personnels des services centraux, taux équivalent en 2019 qui avait baissé en 2020 et 2021 (resp. 21% et 19%). La durée moyenne d'absence pour CMO par agent absent est de 16.4 jours en 2022, en augmentation par rapport aux années précédentes. En 2022, 5 accidents de travail / de service représentant 105 jours d'absence. Aucun CLM ou CLD.

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

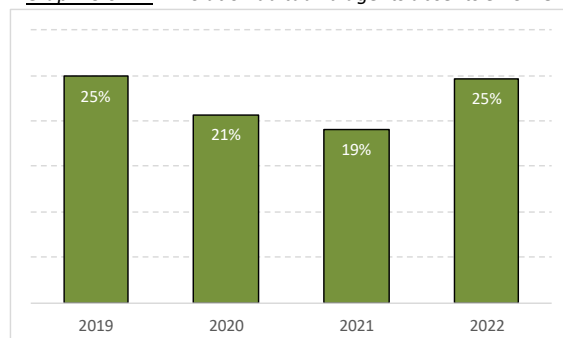
Source : AEFE - SC - BRH - Winpaie (sur l'année civile)

Type d'absence	2019	2020	2021	Année 2022								
	AEFE SC	AEFE SC	AEFE SC	AEFE - SC			Site de PARIS			Site de NANTES		
				H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maladie ordinaire (CMO)												
Nbre de jours d'absence en CMO	713	561	509	255	581	836	114	387	501	141	194	335
Nbre d'agents absents en CMO	45	37	38	15	36	51	10	25	35	5	11	16
Nbre de jours d'abs. moyen / agent absent en CMO	15,8	15,2	13,4	17,0	16,1	16,4	11,4	15,5	14,3	28,2	17,6	20,9
Accident de travail / de service (AT/AS)												
Nbre de jours d'absence en AT/AS	24	94			105	105		105	105			
Nbre d'accident de travail / de service	3	6	3		5	5		5	5			
Nbre de jours d'abs. moyen / nbre d'AT/AS	8,0	15,7			21,0	21,0		21,0	21,0			

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



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



Pour les absences hors raison de santé :

- 1 congé de paternité demandé et accordé en 2022,
- 1 congé parental (122 jours en 2022),
- 1 congé bonifié (31 jours en 2022).

3.6.2 - PERSONNELS DETACHES POUR EXERCER A L'ETRANGER

➤ Modalités de service

Seuls les personnels détachés en qualité de résident peuvent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel. Sur les 4 584 personnels résidents, 256 sont à temps partiel, soit un taux de 5.6%, en augmentation régulière ces dernières années.

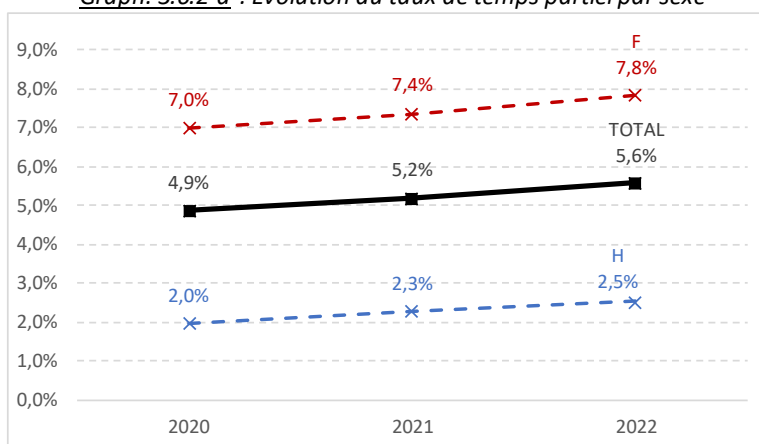
Le taux d'agents à temps partiel des résidents varie sensiblement selon le sexe : 2.5% pour les hommes et 7.8% pour les femmes en 2022.

Tableau 3.6.2-a : Modalités de service des résidents

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

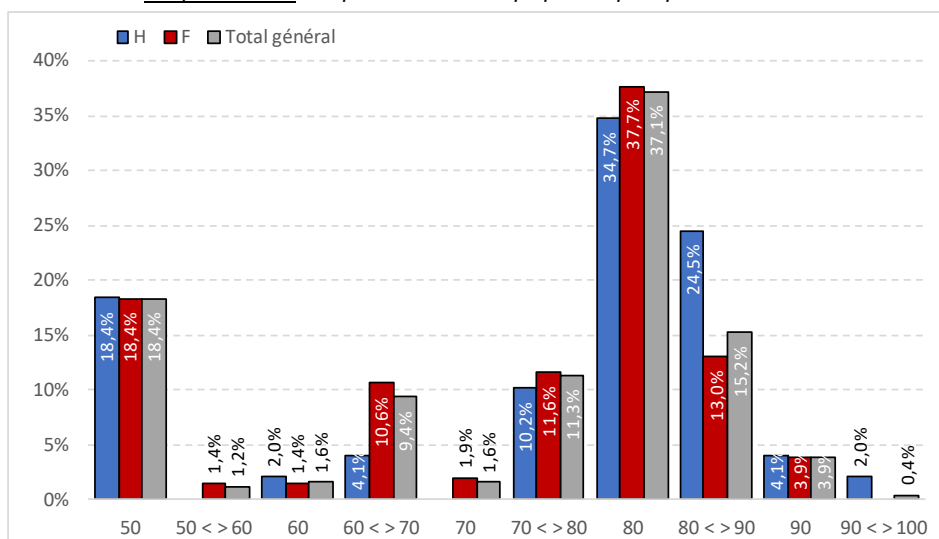
	2020			2021			2022		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Temps Plein	2 038	2 607	4 645	2 052	2 603	4 655	1 894	2 434	4 328
Temps Partiel	41	196	237	48	207	255	49	207	256
TOTAL	2 079	2 803	4 882	2 100	2 810	4 910	1 943	2 641	4 584
% TPartiel	2,0%	7,0%	4,9%	2,3%	7,4%	5,2%	2,5%	7,8%	5,6%

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



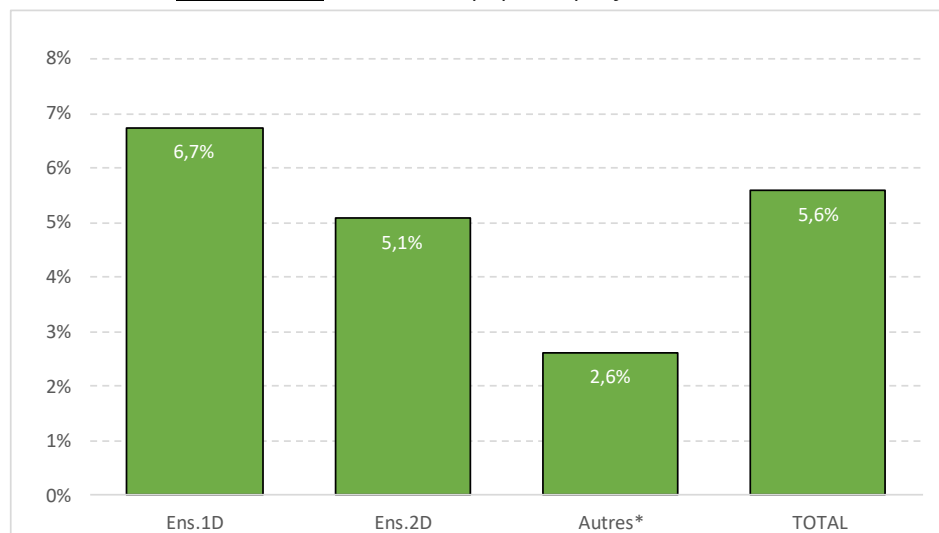
57% des agents résidents à temps partiel exercent pour une quotité supérieure ou égale à 80% ; ils sont 18% à exercer à mi-temps.

Graph. 3.6.2-b : Répartition du temps partiel par quotité en 2022



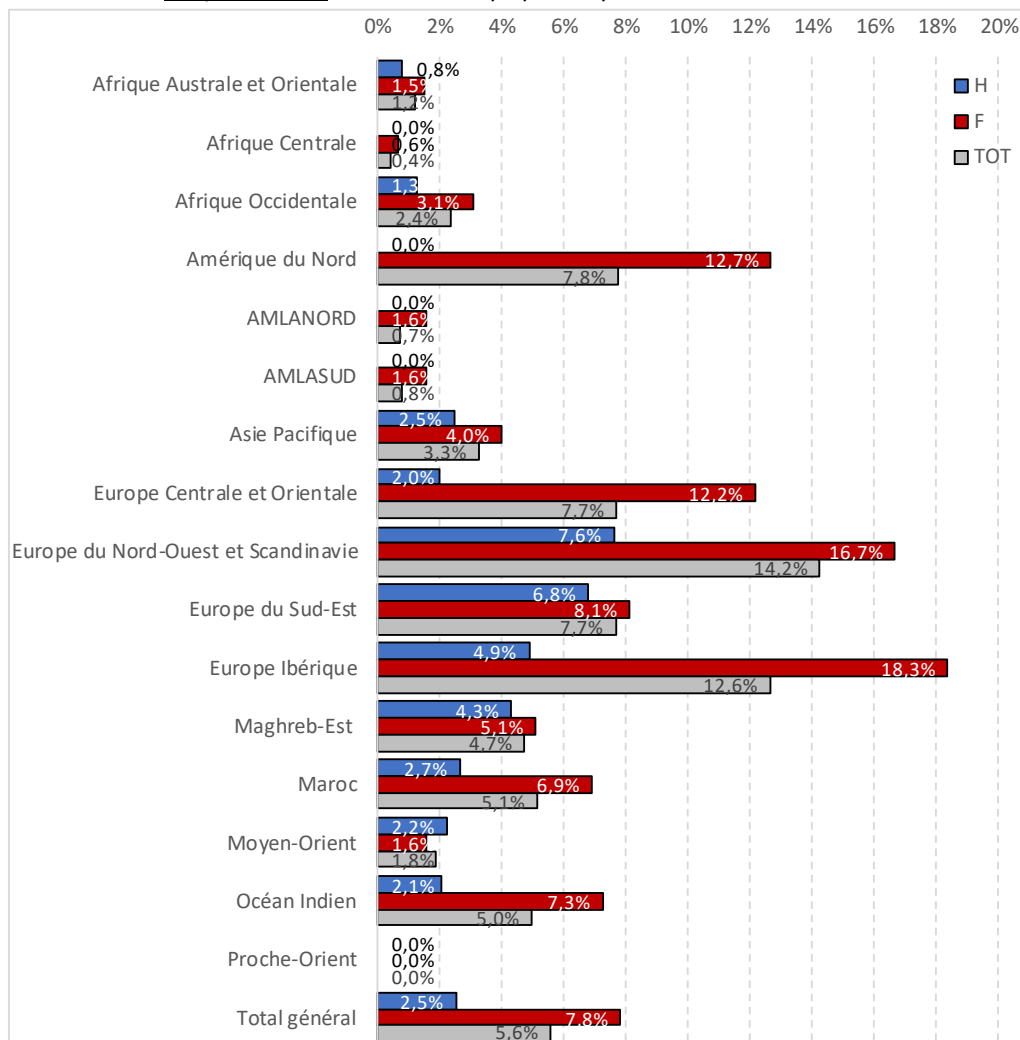
Au regard des 5.6% d'agents résidents à temps partiel, les enseignants du 1^{er} degré sont proportionnellement les plus nombreux à être à temps partiel avec un taux de 6.7%. Avec un taux d'agents à temps partiel de 2.6%, la rubrique « Autres » concentrent notamment les CPE et documentalistes.

Graph. 3.6.2-c : Taux de temps partiel par fonction en 2022



Le taux d'agents résidents à temps partiel est particulièrement important en Europe Nord-Ouest et Scandinavie (14.2%) et en Europe Ibérique (12.6%) ; à l'inverse, il est très faible notamment en Afrique centrale (0.4%), voire nul au Proche Orient. A noter que l'écart du taux d'agents à temps partiel par sexe est le plus faible en Europe du Sud-Est (6.8% pour les hommes et 8.1% pour les femmes).

Graph. 3.6.2-d : Taux de temps partiel par zone et sexe en 2022



➤ Service des enseignants

En 2021-2022, 3 193 personnels détachés ont un service d'enseignement dans le 2nd degré avec une Obligation Règlementaire de Service (ORS) de 18h hebdomadaires en moyenne. Compte tenu des décharges et allègements de service, les heures dues représentent un total de 53 252 h par semaine, soit 95% de l'ORS. En ajoutant les HSA et les Missions Particulières (MP), les heures d'enseignement hebdomadaires atteignent 55 699 h, soit 100% de l'ORS.

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

Source : CCGDS - SID (observation 12/2021)

2021-2022 (obs. 12/2021)											
	Nb agents	ORS TOT	ORS / agt	Heures dues	Heures dues / ORS	Heures ens.	Heures ens. / ORS	HSA	HSA / ORS	MP	MP / ORS
PROF & PCP	2 999	52 528	18	51 581	98%	54 076	103%	4 812	9%	1 146	2%
H	1 586	27 736	18	27 356	99%	28 781	104%	2 755	10%	651	2%
F	1 413	24 792	18	24 225	98%	25 296	102%	2 057	8%	495	2%
EEMCP2E	1	18	18	16	89%	15	83%	0	0%	0	0%
H	1	18	18	16	89%	15	83%	0	0%	0	0%
F			18								
EEMCP2P	18	296	18	180	61%	176	59%	0	0%	3	1%
H	9	149	18	87	58%	83	56%	0	0%	0	0%
F	9	147	18	93	63%	93	63%	0	0%	3	2%
EEMCP2Z	175	2 959	18	1 475	50%	1 431	48%	0	0%	10	0%
H	104	1 770	18	887	50%	850	48%	0	0%	5	0%
F	71	1 189	18	588	49%	581	49%	0	0%	5	0%
TOTAL	3 193	55 801	18	53 252	95%	55 699	100%	4 812	9%	1 159	2%
<i>Rappel 20-21</i>	<i>3 170</i>	<i>52 100</i>	<i>18</i>	<i>49 672</i>	<i>95%</i>	<i>51 979</i>	<i>100%</i>	<i>4 522</i>	<i>9%</i>	<i>869</i>	<i>2%</i>

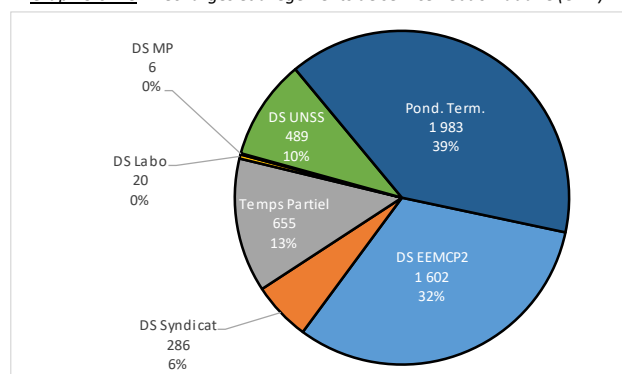
En 2021-2022, les décharges et allègements de service représentent 5 042 h / semaine pour 2 771 agents concernés (soit 87% des enseignants, principalement par les pondérations en Terminale) : 39% des décharges concernent la pondération en Terminale (1 983h), 32% les décharges attribuées aux EEMCP2 (1 602h), 13% les rompus de temps partiel (655h), ...

Tableau 3.6.2-c : Décharges et allègements de service hebdomadaire

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

	2020-2021			2021-2022		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
DS EEMCP2	1 531	190	8,1	1 602	193	8,3
DS Syndicat	286	108	2,7	286	109	2,6
Temps Partiel	604	125	4,8	655	143	4,6
DS Labo	16	16	1,0	20	19	1,1
DS MP	7	3	2,3	6	2	3,0
DS UNSS	459	153	3,0	489	163	3,0
Pond. Term.	1 819	2 326	0,8	1 983	2 520	0,8
TOTAL	4 722	2 565	1,8	5 042	2 771	1,8

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



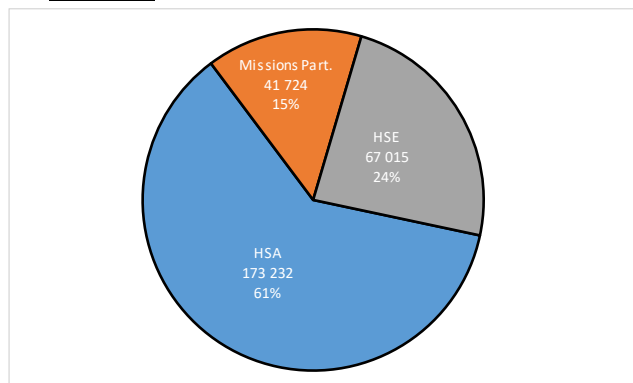
Les heures supplémentaires et missions particulières représentent 281 971 heures annuelles en 2021-2022, stable par rapport à l'année précédente : 61% sont des HSA, Heures Supplémentaires Années inscrites à l'emploi du temps hebdomadaire des enseignants du 2nd degré (env. 2 HSA hebdo. par agent), 24% sont des HSE, Heures Supplémentaires Effectives correspondant à des services ponctuels (soit 40h annuelles / agent) et 15% sont des Missions Particulières, missions hebdomadaires sur la base du volontariat (soit 25h annuelles / agent).

Tableau 3.6.2-d : Heures supplémentaires et missions annuelles

Source : CCGDS - SID & MAGE

	2020-2021			2021-2022		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
HSA	162 774	2 164	75,2	173 232	2 337	74,1
Missions Part.	31 266	740	42,3	41 724	1 042	40,0
HSE	88 714	2 527	35,1	67 015	2 739	24,5
TOTAL	282 754			281 971		

Graph 3.6.2-f : Répartition des heures supplémentaires en 2021-2022



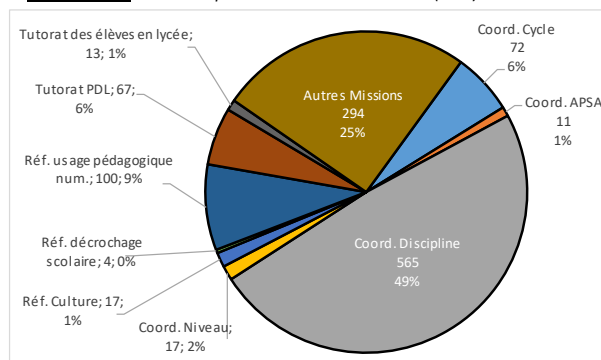
Les Missions Particulières représentent 1 159 h hebdo. en 2021-2022, en augmentation par rapport à l'année précédente, pour 1 042 agents concernés (soit 33% des enseignants du 2nd degré) : plus de la moitié des MP (57%) concernent des missions de coordination.

Tableau 3.6.2-e : Missions particulières hebdomadaires

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

	2020-2021			2021-2022		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
Coord. Cycle	47	50	0,9	72	91	0,8
Coord. APSA	3	3	1,0	11	9	1,2
Coord. Discipline	461	526	0,9	565	670	0,8
Coord. Niveau	35	24	1,5	17	17	1,0
Réf. Culture	8	10	0,8	17	21	0,8
Réf. décrochage scolaire	2	2	1,0	4	4	1,0
Réf. usage pédagogique num.	77	47	1,6	100	62	1,6
Tutorat PDL	32	47	0,7	67	81	0,8
Tutorat des élèves en lycée	1	2	0,5	13	29	0,4
Autres Missions	203	215	0,9	294	338	0,9
TOTAL	869	740	1,2	1 159	1 042	1,1

Graph 3.6.2-g : Missions particulières hebdomadaires (en h) en 2021-2022



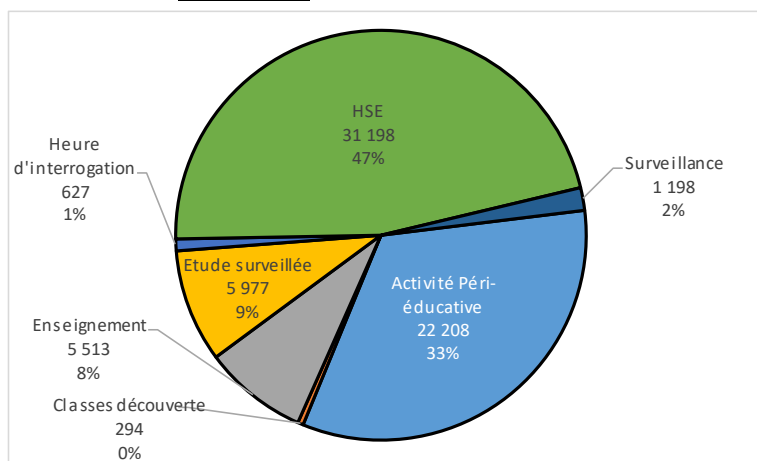
Les HSE représentent 67 015 h en 2021-2022, en baisse par rapport à l'année précédente, pour 2 739 agents concernés (soit 86% des enseignants du 2nd degré) : un tiers des HSE concerne des activités péri-éducatives.

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

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

	2020-2021			2021-2022		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
Activité Péri-éducative	20 882	464	45,0	22 208	490	45,3
Classes découverte				294	94	3,1
Enseignement	7 051	235	30,0	5 513	277	19,9
Etude surveillée	4 593	77	59,7	5 977	89	67,2
Heure d'interrogation	790	25	31,6	627	17	36,9
HSE	54 404	1 935	28,1	31 198	1 738	18,0
Surveillance	984	54	18,2	1 198	34	35,2
HSE CPGE	10	1	10,0			
TOTAL	88 714	2 527	35,1	67 015	2 739	24,5

Graph 3.6.2-h : HSE annuelles en 2021-2022



➤ Absences

En 2021-2022, 3 183 agents du réseau ont eu au moins une absence représentant un total de 44 421 jours (soit en moyenne 14 jours d'absence par agent), en augmentation par rapport à 2020-2021 (+55% d'agents soit + 1 132 agents absents et +18% de jours d'absence soit + 6 654 jours d'absence). Les absences au motif Santé représentent 76% des jours d'absence, proportion relativement stable par rapport à l'année scolaire précédente.

90% des jours d'absence au motif Santé sont des absences de courte durée (-90 jrs), soit 30 211 jours d'absence pour 2 067 agents (soit 15 jrs / agent), représentant 36% des effectifs du réseau. Elles sont en augmentation sensible en 2021-2022 par rapport à 2020-2021 : +43% d'agents soit + 625 agents absents et +17% de jours d'absence soit + 4 426 jours d'absence).

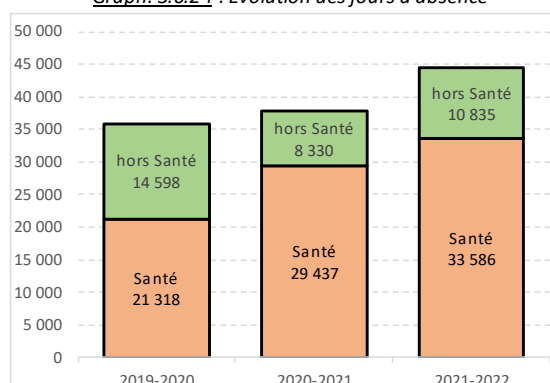
Les absences au titre de la parentalité (maternité, paternité, ...) représentent 65% des jours d'absence au motif hors Santé, dont 54% pour des congés maternité mais ne représentent que 1% des effectifs du réseau (103 jrs / agent). A l'inverse, 28% des jours d'absence hors Santé concernent les grèves qui ont concerné 32% des effectifs du réseau (2 jrs / agent). Le motif « Grève » est en forte augmentation en 2021-2022 par rapport à 2020-2021 : +137% d'agents soit + 1 067 agents absents et +185% de jours d'absence soit + 1 947 jours d'absence).

Tableau 3.6.2-q : Evolution des absences

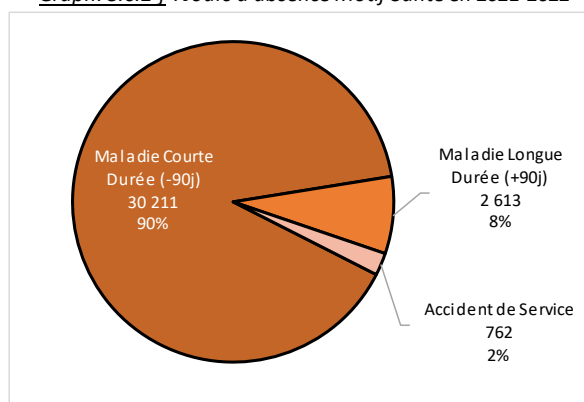
Source : MAGE (absences sur l'année scolaire)

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

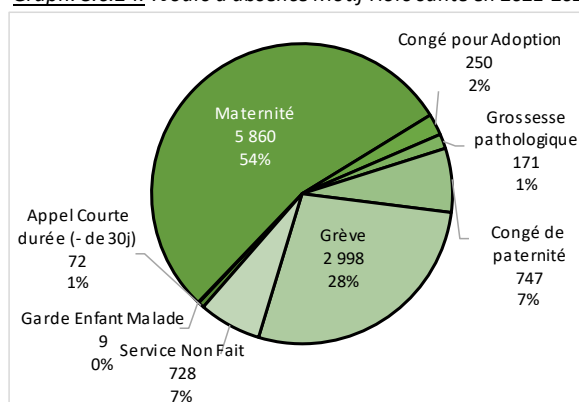
Graph. 3.6.2-i : Evolution des jours d'absence



Graph. 3.6.2-j : Jours d'absence Motif Santé en 2021-2022



Graph. 3.6.2-k : Jours d'absence Motif Hors santé en 2021-2022



TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE

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

4.1 - LES PERSONNELS DES SERVICES CENTRAUX

4.1.1 - LES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS

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

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

Les modalités de rémunération des personnels détachés sont fixées par leur contrat.

4.1.2 - LES FONCTIONNAIRES EN POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ

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

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

4.1.3 - LES FONCTIONNAIRES MIS À DISPOSITION

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

4.1.4 - LES CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les personnels contractuels sont des personnels non titulaires de la fonction publique recrutés pour répondre à besoin permanent non comblé par un personnel titulaire, dans le cadre d'un contrat de droit public à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans 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.

4.2 - LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

4.2.1 - LES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS (DÉCRET 2022-896 EN VIGUEUR À COMPTER DU 17 JUIN 2022)

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

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

Ce contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, le poste occupé, les fonctions exercées, le ou les lieux d'affectation, la durée pour laquelle il est conclu, les conditions de rémunération, les droits et obligations de l'agent et les conditions de son renouvellement. Les modèles de contrats sont arrêtés par le directeur général de l'agence. Le contrat est accompagné d'une lettre qui précise les missions de l'agent.

Le décret 2022-896 du 16 juin 2022, paru au journal officiel du 17 juin 2022, ouvre aux personnels recrutés avant cette date sur un contrat de résident, un droit d'option leur permettant de choisir entre la conservation des dispositions de leur contrat de résident ou le bénéfice d'un nouveau contrat correspondant à ses fonctions dans les conditions du décret modifié à compter de la rentrée 2023.

Les modifications majeures concernent principalement le mode et les conditions de recrutement des personnels de la troisième catégorie : les personnels d'enseignement d'éducation et d'administration.

Le nouveau statut de détaché sur missions d'enseignement, d'éducation ou d'administration permet aux personnels de bénéficier, en complément des émoluments cités plus bas au 4.2.2.2.2 :

- de la prise en charge du voyage pour se rendre dans leur lieu d'affectation (pour l'agent recruté et ses ayants droits),
- de l'indemnité de changement de résidence, à la nomination et lors de la fin de mission,
- du droit aux congés fixé dans chaque pays (pour l'agent recruté et ses ayants droits) durant la durée du contrat qui les lie à l'AEFE.

NB : l'indemnité compensatrice des conditions de vie locales (ICCVL) dont le montant, variable selon le pays, est mis à jour trimestriellement par arrêté, remplace l'ISVL.

4.2.2 - LES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS (JUSQU'AU 16 JUIN 2022)

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

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

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

4.2.2.1 - 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 général 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 général 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.

4.2.2.1.1- LES PERSONNELS DE DIRECTION ET DE GESTION

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

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

Dans ce **contexte spécifique**, le chef d'établissement, proche collaborateur du directeur général de l'AEFE, trouve auprès du secrétaire général ou du directeur administratif et financier/agent comptable secondaire, un conseiller permanent pour les questions relatives au budget, à la politique immobilière

et à la gestion des ressources humaines. Il s'appuie, pour conduire son action, sur une étroite collaboration avec le poste diplomatique sous l'autorité de l'ambassadeur.

4.2.2.1.2 - 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.

4.2.2.1.3 - 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.

4.2.2.1.4 - REMUNERATION

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.

4.2.2.2 - LES FONCTIONNNAIRES 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 général de l'AEFE sur proposition des chefs d'établissement après avis des commissions consultatives paritaires locales (CCPL). Si l'administration d'origine accorde le détachement, l'agent est alors détaché auprès de l'AEFE qui le rémunère, pour une période de trois ans.

NB : Les lignes directrices de gestion du MENJ limitent à 2 fois 3 ans la durée du détachement pour les personnels recrutés en qualité de résident depuis la rentrée 2019.

4.2.2.2.1 - 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.

4.2.2.2.2 - 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.

4.2.3 - LES VOLONTAIRES INTERNATIONAUX

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

Les Volontaires Internationaux en Administration (VIA) recruté par l'AEFE pour exercer à l'étranger reçoivent pour principale mission de suivre des projets immobiliers. Ces missions, d'une durée 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 est fixé à un taux uniforme pour chacun des pays.

4.2.4 - LES PERSONNELS CONTRACTUELS DE DROIT LOCAL

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

4.2.4.1 - 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.

4.2.4.2 - 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.

INDEX

Sigle	Signification
ACS	Agent Comptable Secondaire
ADJDAFACS	Adjoint du Directeur Administratif et Financier Agent Comptable Secondaire
AEFE	Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger
AF	Avantage Familial
AFRI	Secteur Afrique
AMER	Secteur Amériques
APSA	Activités Physiques Sportives et Artistiques
ASIE	Secteur Asie Pacifique
CCPL	Commission Consultative Paritaire Locale
CDAEFE	Coordonnateur régional Délégué de l'AEFE
COPSY	Conseiller d'Orientation Psychologue
CPAIEN	Conseiller Pédagogique Auprès d'un IEN
CPE	Conseiller Principal d'Education
CPGE	Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CSB	Catégorie de Support Budgétaire
D1	Détaché sur un emploi d'encadrement (ex expatrié)
D2	Détaché sur un emploi de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger (ex expatrié)
D3	Détaché sur un emploi d'enseignement, d'éducation ou d'administration (ex résident)
DAF	Directeur Administratif et Financier
DAF-ACS	Directeur Administratif et Financier - Agent Comptable Secondaire
DRH	Direction des Ressources Humaines
DS	Décharge de Service d'enseignement
EE1	Expatrié Enseignant 1er degré
EE2	Expatrié Enseignant 2nd degré
EE3	Expatrié IEN
EEE	Espace Economique Européen
EEMCP2	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré
EEMCP2E	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré-Etablissement
EEMCP2P	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Pays
EEMCP2Z	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Zone
EFE	Enseignement Français à l'Etranger
EGD	Etablissement en Gestion Directe
EMFE	Enseignant Maître Formateur en Ecole
EPD	Expatrié Personnel de Direction

ETP	Equivalent Temps Plein
EURO	Secteur Europe
FFDIR	Faisant Fonction de Directeur
GES	Gestionnaire
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence
HSA	Heures Supplémentaires Année
HSE	Heures Supplémentaires Effectives
ICCVL	Indemnité Compensatrice des Conditions de Vie Locales
IEN	Inspecteur de l'Education Nationale
IGFS	Indemnité Géographique et de Fonction Spécifique
IMP	Indemnité de Mission Particulière
IR	Indemnité de Résidence
IRE	Indemnité de Résidence et d'Expatriation
IRF	Institut Régional de Formation
ISVL	Indemnité Spécifique de Vie Locale
MAD	Fonctionnaire Mis A Disposition
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères
MF	Majorations Familiales
MAPI	Secteur Maghreb Péninsule Ibérique
MOPO-OI	Secteur Moyen et Proche Orient – Océan Indien
MP	Mission Particulière
ORS	Obligation Réglementaires de Service
PEC FCR	Prise En Charge des Frais de Changement de Résidence
PCP	Professeur en Classes Préparatoires
PNA	Fonctionnaire en Position Normale d'Activité
PDL	Personnels de Droit Local
PRF	Plan Régional de Formation
RA1	Résident Administratif Catégorie A
RA2	Résident Administratif Catégorie B&C
RDT	Remboursement Domicile Travail
RE1	Résident Enseignant 1er degré
RE2	Résident Enseignant 2nd degré
SFT	Supplément Familial de Traitement
SG	Secrétaire Général
VI	Volontaire International


**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