



MINISTÈRE DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES



RAPPORT SOCIAL UNIQUE



2022

Table des matières

CHAPITRE I : RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 11

A – CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'EMPLOI	12
1) Consommation 2022 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP	12
2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2022 (indicateur 1 ^o a du RSC)	13
a) Répartition par programme LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2022.....	13
b) Répartition par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2022.....	14
c) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31	
décembre 2022	15
3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2022 (indicateur 1 ^o a du RSC)	16
4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les catégories G1 et G2	18
a) Pyramide des agents titulaires.....	18
b) Pyramide des agents contractuels.....	19
5) Age moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique.....	21
6) Les diplomates d'échange en fonction au MEAE en 2022	22
7) Egalité professionnelle (titulaires et CDI)	23
a) Répartition par genre des effectifs permanents du MEAE toutes positions administratives	
confondues (catégories LOLF G1 et G2).....	23
b) Répartition des effectifs par genre, par corps et par grade.....	23
c) Répartition des effectifs sous plafond d'emploi, par genre et par fonction.....	25
8) Situation matrimoniale des agents titulaires (G1 et G2)	26
B – LES NON-TITULAIRES.....	27
1) Emplois permanents et besoins temporaires.....	27
2) Les volontaires civils internationaux.....	30
3) Les agents de droit local hors vacataires	35
a) Pyramide des âges	35
b) Répartition par genre	36
c) Répartition par zone géographique	37
d) Catégories d'emplois	38
e) Pyramide d'ancienneté	39
4) Passages CDD en CDI	39
C – DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	40
1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents), au 31 décembre	
2022 (indicateurs 1 ^o b et 6 ^o b du RSC)	40
a) Agents titulaires	40
b) Agents non titulaires	41
c) Temps partiels accordés dans l'année.....	41
d) Demandes de retour à temps plein.....	42
2) La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables,	
travail atypique (indicateur 1 ^o b du RSC).....	42
3) Les absences.....	43
a) Les congés pour raison de santé	43
b) Les congés pour évènements personnels.....	47
c) Les dons de jours de repos à un autre agent public	50
4) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (indicateur 5 ^o du RSC)	51
5) Les risques professionnels.....	53
a) Les accidents de service	53
b) Les accidents de travail.....	55
6) Les comptes épargne-temps (indicateurs 1 ^o c du RSC)	59

7) Heures écrêtées par direction ou par service	61
8) La charte du temps (indicateurs 6 ^o a du RSC)	62
9) Le télétravail en administration centrale (indicateurs 6 ^o a du RSC)	63
10) Bilan de l'évaluation professionnelle et de l'évaluation à 360°	67
a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2022 (du 23 mars au 10 juin)	67
b) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel	68
c) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV	68
d) Eléments d'information complémentaires.....	69
e) Bilan de la campagne 2022 de l'évaluation à 360°	70
11) Accompagnement des agents par la délégation aux familles.....	72
12) La médiation au ministère	74
a) Le recours à la médiation comme mode alternatif de règlement des litiges s'est consolidé au MEAE	74
b) Le recours à la médiation au MEAE : statistiques 2022	75
13) Dispositif de recueil et traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	78
a) Les signalements recueillis par la cellule Tolérance zéro	78
b) Les agents visés par les signalements	81
c) Le traitement des signalements par la cellule Tolérance zéro.....	83
d) Les actions mises en place par l'administration	85
e) La poursuite du travail de formalisation de la procédure « tolérance zéro »	86

D – LES FLUX DE PERSONNELS.....87

1) Les primo-nominations aux emplois supérieurs (indicateurs 1 ^o e du RSC)	87
2) Détail des mises à disposition au profit d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2022	87
3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2022	88
4) Bilan global des entrées et des sorties	89
a) Personnels titulaires en poste et à l'administration centrale et dans le réseau diplomatique consulaire (catégorie LOLF G1 et G2)	89
b) Personnels contractuels (catégories LOLF G3 et G5)	90
5) Les départs à la retraite en 2022	90
6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel.....	92
7) Bilan de la mobilité 2022	100
a) Mobilité statutaire.....	100
b) Mobilité externe des cadres supérieurs (CAE, CAEHC, MP)	101
c) Candidatures des agents du MEAE au SEAE	103
d) Emplois publiés sur la PEP (place de l'emploi public)	103
e) La mobilité géographique	105
f) La mobilité catégorielle (dont concours)	105
g) La mobilité structurelle	105
8) Les promotions internes et les avancements, par catégorie et par genre (indicateurs 1 ^o f du RSC).....	107

E – TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, EMPLOIS RÉSERVÉS ET ACCIDENTS DU TRAVAIL..... 111

1) Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	111
2) Recrutements au titre du handicap.....	111
3) Contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	114
4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap.....	115

CHAPITRE II : FORMATION..... 119

A – L'ENVELOPPE DE FORMATION EN CHIFFRES..... 121

1) Les moyens de la formation	121
2) L'école pratique des métiers de la diplomatie (EDI)	123
3) Le bureau des stages et de l'apprentissage.....	123

a) Les stagiaires	124
b) L'apprentissage	128
B – LA FORMATION EN LIGNE.....	130
C – PRESENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION	131
1) Préparer sa prise de fonction en administration centrale	132
2) Préparer sa prise de fonction à l'étranger	137
3) Maîtriser ses outils de travail.....	160
4) Consolider ses compétences métiers.....	165
5) Développer ses compétences linguistiques.....	196
a) Tests d'évaluation linguistique	199
b) Cours collectifs extensifs, renforcement/départ en poste et stages thématiques à l'administration centrale	200
c) Cours particuliers à l'administration centrale – Paris et Nantes	202
d) Stages d'immersion linguistique	203
e) Formation linguistique des postes à l'étranger	204
f) Formation en ligne	204
6) Renforcer ses compétences personnelles et transversales.....	205
7) Tuteurs, formateurs, jurys.....	213
8) Conjointes d'agents	214
9) Publics extérieurs	216
D - PREPARATIONS AUX CONCOURS INTERNES ET EXAMENS PROFESSIONNELS :.....	219
a) Préparations aux concours internes hors MEAE	219
b) Préparations aux concours internes de catégorie A	220
c) Préparations aux examens professionnels de catégorie A	220
d) Préparations aux concours internes de catégorie B.....	221
e) Préparations aux examens professionnels de catégorie B	221
f) Préparation au concours interne de catégorie C	222
CHAPITRE III : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	224
A – LES CONCOURS.....	225
1) Les statistiques des concours organisés au titre de 2022	225
2) Les concours de catégorie A.....	229
a) Concours pour l'accès à l'emploi de conseiller des affaires étrangères (cadre d'Orient) ..	229
Le déséquilibre observé en 2022 entre les femmes et les hommes lauréats n'est pas conforme à la tendance au rééquilibrage observé les années précédentes.....	231
b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre d'Orient) ..	231
c) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre général) ..	233
d) Concours pour l'accès à l'emploi d'attaché(e) des systèmes d'information et de communication	235
e) Statistiques des concours de catégorie A : sélectivité	235
3) Les concours de catégorie B.....	235
a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie.....	235
b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication	236
c) Statistiques des concours de catégorie B : sélectivité.....	237
4) Les concours de catégorie C.....	238
a) Concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe de chancellerie.....	238
b) Statistiques des concours de catégorie C : sélectivité.....	239
5) Commentaires généraux sur les concours	239
B – LES EXAMENS PROFESSIONNELS.....	240
1) Statistiques générales (indicateurs 1 ^{er} du RSC).....	240
2) Les examens professionnels organisés au titre de l'année 2022	240

a) Secrétaires des affaires étrangères principal	240
b) Attachés des systèmes d'information et de communication principal.....	241
c) Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	242
d) Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	243
e) Secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe	244
f) Secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1ère classe.....	245

C – LA RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (INDICATEUR 1^oF DU RSC)246

CHAPITRE IV : RESSOURCES BUDGETAIRES ET REMUNERATIONS 248

A – EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2022.....249

1) Exécution hors titre 2 (HT2)	249
a) Présentation générale.....	249
b) Analyse par mission et par programme	250
2) Exécution titre 2 (T2).....	257
3) Les rémunérations en 2022	259
a) Coût moyen annuel par catégorie d'agents et par programme (coût total employeur, contributions au CAS « Pensions » comprise, hors prestations sociales)	259
b) Les prestations sociales	264

B – LES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE.....265

1) Agents de catégorie A	267
a) Emplois à la décision du Gouvernement et emplois fonctionnels.....	267
b) Conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires (CAE-MP)	268
c) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs.....	269
d) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)	270
e) Conservateurs du patrimoine (CPAT).....	270
f) Chargés d'études documentaires (CED)	271
g) Les contractuels CDI de catégorie A.....	271
2) Agents de catégorie B.....	272
a) Secrétaires de chancellerie	272
b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)	272
c) Agents contractuels CDI de catégorie B	273
3) Agents de catégorie C	273
a) Adjoints administratifs et adjoints techniques de chancellerie	273
b) Agents contractuels CDI de catégorie C	274

C – LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT).....275

CHAPITRE V : LES OPERATEURS 276

A – PROGRAMME 185277

1) Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE)	277
a) Présentation	277
b) Actualité sociale.....	277
c) Effectifs	279
2) Institut français	282
a) Présentation	282
b) Actualité sociale.....	282
c) Effectifs	285
3) Campus France	286
a) Présentation	286
b) Actualité sociale.....	286
c) Effectifs (en ETPT)	289

4) Business France	289
a) Présentation	289
b) Actualité sociale.....	290
c) Effectifs (en ETPT)	293
B – PROGRAMME 209	294
1) Expertise France	294
2) Agence française de développement (AFD).....	296
a) Présentation	296
b) Actualité sociale.....	296
c) Effectifs	300
3) Canal France international (CFI)	301
a)Présentation	301
b) Actualité sociale.....	301
c) Effectifs (en ETPT)	305

CHAPITRE VI : DIALOGUE SOCIAL..... 306

A – REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS307

1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat au 31/12/2022)	307
2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2022	308

B – NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS.....309

1) Les facilités en temps accordées aux organisations syndicales	310
2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical	310
3) Les locaux syndicaux à Paris et Nantes au 31/12/2022	311

D – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE311

1) Agents de droit public	311
2) Agents de droit local.....	311

E – LE DIALOGUE SOCIAL A L'ADMINISTRATION CENTRALE ET A L'ETRANGER.....312

1) A l'administration centrale.....	312
2) Dans les postes à l'étranger	312
a) Données chiffrées	313
b) Mise en œuvre	313
3) Elections professionnelles du 1 ^{er} au 8 décembre 2022.....	314
Répartition par genre au sein des instances consultatives à l'issue des élections	316

CHAPITRE VII : POLITIQUE SOCIALE..... 317

A – LE LOGEMENT318

1) Bilan.....	318
2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements	321
a) Contexte	321
b) Réservations et livraisons d'appartements	322

B – LA RESTAURATION.....324

C – LA SANTÉ326

1) La médecine de prévention.....	326
2) Le centre de santé.....	327
3) Les frais médicaux des ADL à l'étranger	328
4) La protection sociale complémentaire (mutuelle des affaires étrangères et européennes) ...	328

D – ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL ET PRESTATIONS SOCIALES	330
1) L'accompagnement social individuel	330
2) Les actions collectives	332
3) Les aides financières	333
a) Secours versés par la DPS :	333
b) Prêts versés par l'ADOS (association des œuvres sociales) :	334
c) Aides financières de l'AAEAE (association amicale d'entraide), versées en faveur des retraités du ministère :	334
4) Les prestations d'action sociale	335
E – RESERVATION DE BERCEAUX EN CRECHE	336
1) Attributions des berceaux réservés et financés par le MEAE (indicateur 6°c du RSC)	336
2) Prestations annexes proposées par le prestataire	336
F – SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS	338
G – UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2022	339
H – PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2022	342
I – PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES SERVIES EN 2022	343

CHAPITRE VIII : BILAN 2022 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL..... 345

A – PRINCIPAUX INDICATEURS.....	346
1) Accidents du travail	346
2) Maladies professionnelles ou à caractère professionnel	348
3) Données communes aux accidents et aux maladies	348
4) Organisation et contenu du travail	349
B – FAITS SAILLANTS	350
1) Synthèse des sujets généraux	350
2) Gestion de l'amiante dans les postes	353
C – MOYENS ET ACTIONS	355
1) Les CHSCT	355
2) Les CTPE.....	355
3) Les groupes de travail	356
4) Les moyens engagés.....	356
a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail	356
b) Autres moyens non spécialisés	357

CHAPITRE IX : DISCIPLINE..... 358

A – LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES.....	359
B – LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCEES AINSI QUE LEUR NATURE.....	359

CHAPITRE I : RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- A- Caractéristiques générales de l'emploi
- B- Les non-titulaires
- C- Durée et conditions de travail
- D- Les flux de personnel
- E- Travailleurs handicapés, emplois réservés et accidents du travail en 2022

Chiffres clés en 2022

- 13 718 agents (48,42 % de femmes)
- Les femmes représentent 51,48% des titulaires (38% en cat. A ; 45% en cat. B ; 63% en cat. C)
- 29% des chefs de postes diplomatiques et 30% des chefs de postes consulaires sont des femmes
- 1 929 agents bénéficient d'une autorisation de télétravail en administration centrale

A – CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'EMPLOI

1) Consommation 2022 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP

Plafond d'emploi en ETPT : rappel du plafond ministériel

	Plafond autorisé en ETPT (LFR 2022)	Consommation 2022 en ETPT	Taux de consommation
G1 - Titulaires/CDI centrale	2 992	2 800	93,59 %
G2 - Titulaires /CDI étranger	2 716	2 717	100,05 %
G3 – CDD / ETI / VI ¹	2 277	2 508	110,13 %
G4 – Militaires hors budget	640	638	99,70 %
G5 – ADL (hors EAF)	4 991	4 935	98,88 %
Total	13 616	13 598	99,87 %

Consommation 2022 et exécution du schéma d'emplois

Catégories d'emplois	2021		2022	
	Schéma d'emplois	Exécution ²	Schéma d'emplois	Exécution
G1 - Titulaires/CDI centrale	0	-53	0	38
G2 - Titulaires /CDI étranger	0	34	0	-39
G3 – CDD / ETI / VI	0	133	0	-23
G4 – Militaires hors budget	0	2	0	-1
G5 – ADL (hors EAF)	0	-56	0	-65
Total	0	60	0	-90

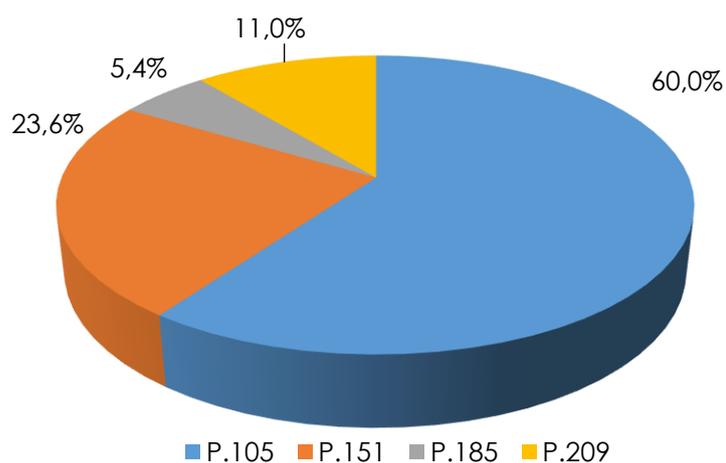
¹ ETI : experts techniques internationaux / VI : volontaires internationaux

² Schéma d'emplois intégrant les effets du rehaussement du plafond d'emplois du ministère pour tenir compte de la création de 90 ETP temporaires liés à la PFUE (30 en 2020 et 60 en 2021)

2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2022 (indicateur 1^{er} du RSC)

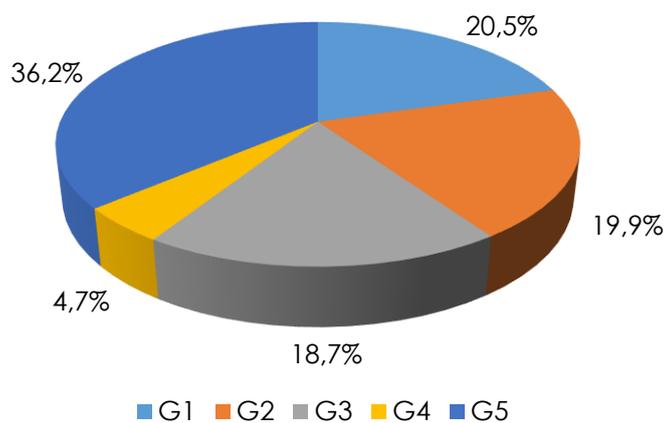
a) Répartition par programme LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2022

Programme LOLF	Effectifs en ETP	En %
P.105	8 226,44	60 %
P.151	3 235,52	23,6 %
P.185	746,51	5,4 %
P.209	1 510,40	11 %
Total	13 718,87	100%



b) Répartition par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2022

Catégorie LOLF	Effectifs en ETP	En %
G1	2 805,74	20,5 %
G2	2 731,31	19,9 %
G3	2 562,85	18,7 %
G4	650,64	4,7 %
G5	4 968,33	36,2 %
Total	13 718,87	100 %



c) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31 décembre 2022

Cat. LOLF	Cat. de personnel	Programme LOLF				Global
		P105	P 151	P 185	P 209	
	Fonctionnaires titulaires					
Catégories G1 / G2	Catégorie A	1 428,14	166,30	76,00	151,10	1 821,54
	Catégorie B	600,33	346,23	20,80	39,00	1 006,36
	Catégorie C	1 457,92	989,55	14,80	45,73	2 508,00
	Sous-total titulaires	3 486,39	1 502,08	111,60	235,83	5 335,90
	CDI	157,55	3,60	14,00	26,00	201,15
	Total G1 / G2	3 643,94	1 505,68	125,60	261,83	5 537,05
	CDD (administration centrale) ³	490,89	51,07	45,87	140,18	728,01
	CDD (réseau diplomatique et consulaire)	68,00	18,97	-	-	86,97
	Gardes de sécurité	185,00	-	-	-	185,00
Catégorie G3	CDD (réseau culturel et de coopération)	-	-	313,47	637,03	950,50
	Experts techniques internationaux	58,00	-	-	6,00	64,00
	Volontaires internationaux	98,00	7,00	175,90	267,47	548,37
	Total G3	899,89	77,04	535,24	1 050,68	2 562,85
Catégorie G4	Militaires hors budget	650,64	-	-	-	650,64
Catégorie G5	Agents de droit local (hors EAF) ³	3 031,97	1 652,80	85,67	197,89	4 968,33
	TOTAL GENERAL	8 226,44	3 235,52	746,51	1 510,40	13 718,87

³ dont vacataires

3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2022 (indicateur 1^oa du RSC)

Catégorie LOLF	Catégorie de personnel	Programme LOLF									
		P 105		P 151		P 185		P 209		Global	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	Fonctionnaires titulaires										
Catégorie G1/G2	Catégorie A	899	547	102	73	55	22	89	62	1145	704
	Catégorie B	354	237	165	181	3	18	15	20	537	456
	Catégorie C	575	885	328	666	6	9	8	38	917	1598
	Sous-total titulaires	1 828	1 669	595	920	64	49	112	120	2 599	2 758
	CDI	105	55	1	1	8	6	18	8	132	70
	Total G1 / G2	1 933	1 724	596	921	72	55	130	128	2 731	2 828
Catégorie G3	CDD (administration centrale) ⁴	246	246	18	33	14	32	55	85	333	396
	CDD (réseau diplomatique et consulaire)	62	6	11	6	-	-	-	-	73	14
	Gardes de sécurité	161	5	-	-	-	-	-	-	161	5
	CDD (réseau culturel et de coopération)	-	-	-	-	166	139	346	272	512	411
	Experts techniques internationaux	49	3	-	-	-	-	6	-	55	3
	Volontaires internationaux	41	57	1	5	37	135	59	204	138	401
	Apprentis	34	41	1	-	-	-	3	3	38	44
	Total G3	593	358	31	46	217	306	469	564	1 310	1 274
Catégorie G4	Militaires hors budget	561	18	-	-	-	-	-	-	561	18
Catégorie G5	Agents de droit local (hors EAF) ⁴	1 825	1 182	535	1 084	23	65	41	148	2 424	2 479
	TOTAL GENERAL	4 912	3 282	1 162	2 051	312	426	640	840	7 026	6 599

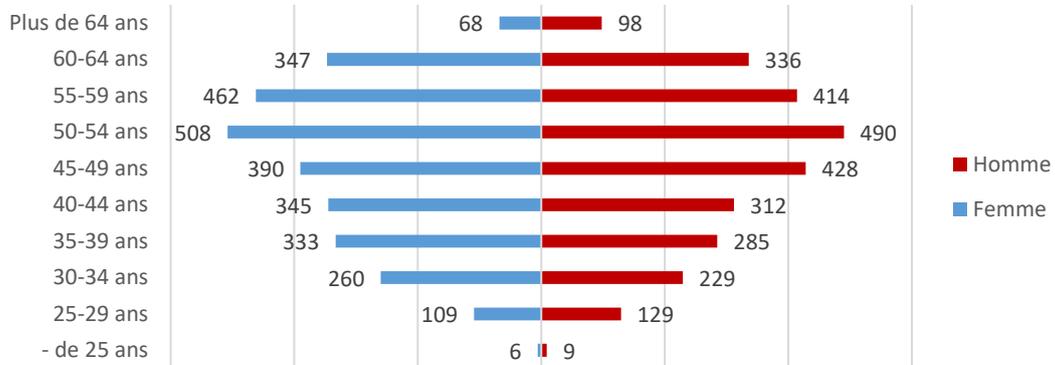
⁴ dont vacataires

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total Titulaires		Militaires hors budget		Non titulaires (CDD, CDI, ETI, VI, ADL)		Total général	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A - Effectifs⁵	1 127	686	526	446	876	1 523	2 529	2 655	561	18	3 866	3 823	6 956	6 496
B- Dont :														
- détachés sur emploi au profit du MEAE	33	38	5	5	18	26	56	69	-	-	-	-	56	69
- détachés sur contrat au profit du MEAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	367	225	367	225
- policiers, gardes de sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161	5	161	5
C - Mis à disposition au profit d'autres ministères ou organismes (dans plafond d'emplois MEAE)	31	14	5	2	3	6	39	22	-	-	-	-	39	22
D - Mis à disposition au profit du ministère (hors plafond d'emplois MEAE)	31	18	5	7	1	2	37	27	-	-	-	-	37	27
E - Effectifs en fonction au MEAE (A - C + D)	1 127	690	526	451	874	1 519	2 527	2 660	-	-	-	-	2 527	2 660
F - Détachés par le MEAE au profit d'autres ministères ou organismes	68	42	5	11	11	22	84	75	-	-	-	-	84	75
G - Effectifs du MEAE visés par une délégation de gestion (hors plafond d'emplois du MEAE)	5	1	16	16	24	44	45	61	-	-	-	-	45	61

⁵ Hors 173 vacataires et contrats occasionnels

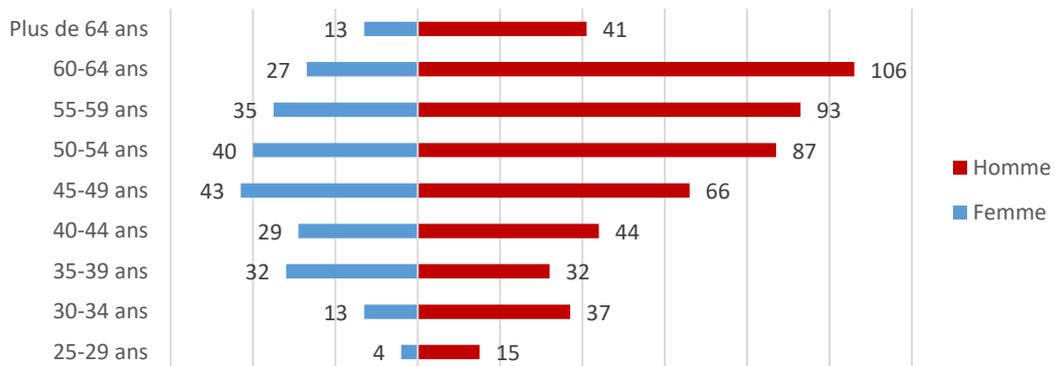
4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les catégories G1 et G2

Pyramide des âges des catégories G1 et G2 (dont CDI)

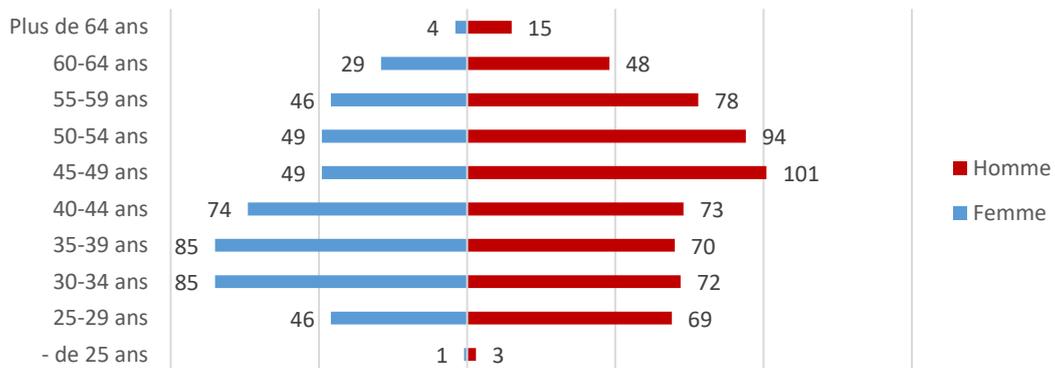


a) Pyramide des agents titulaires

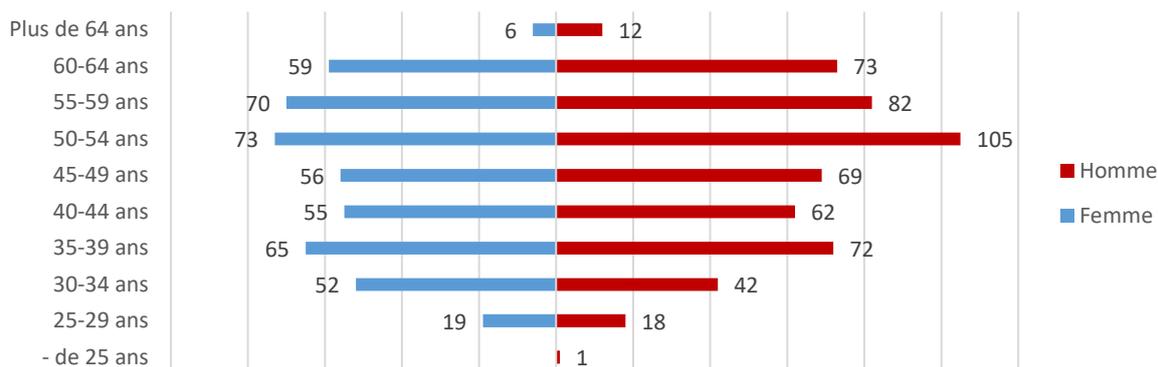
Pyramide des âges des catégories A+



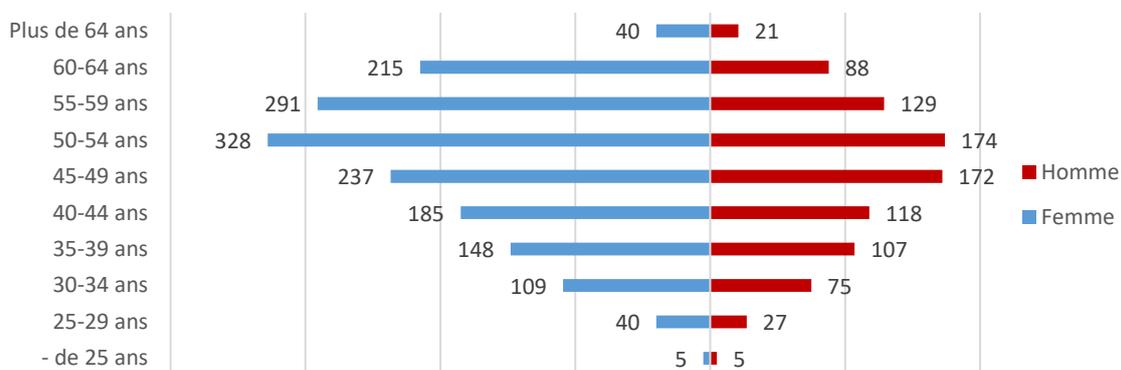
Pyramide des âges des agents de catégorie A



Pyramide des âges des agents de catégorie B

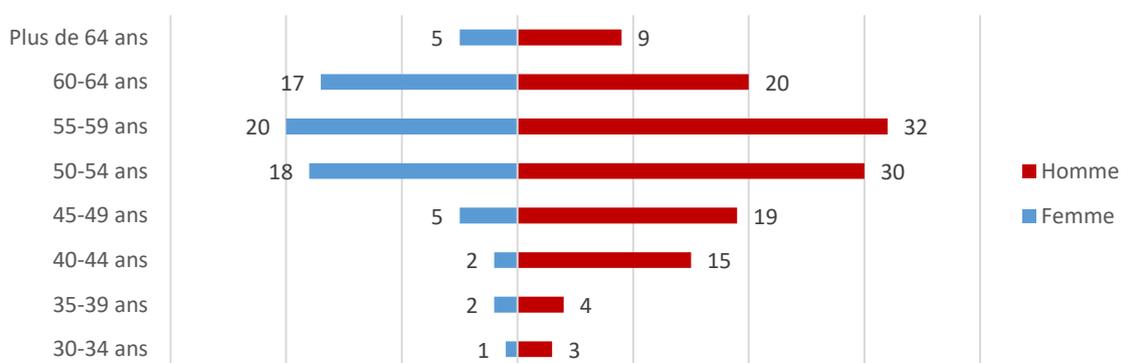


Pyramide des âges des agents de catégorie C

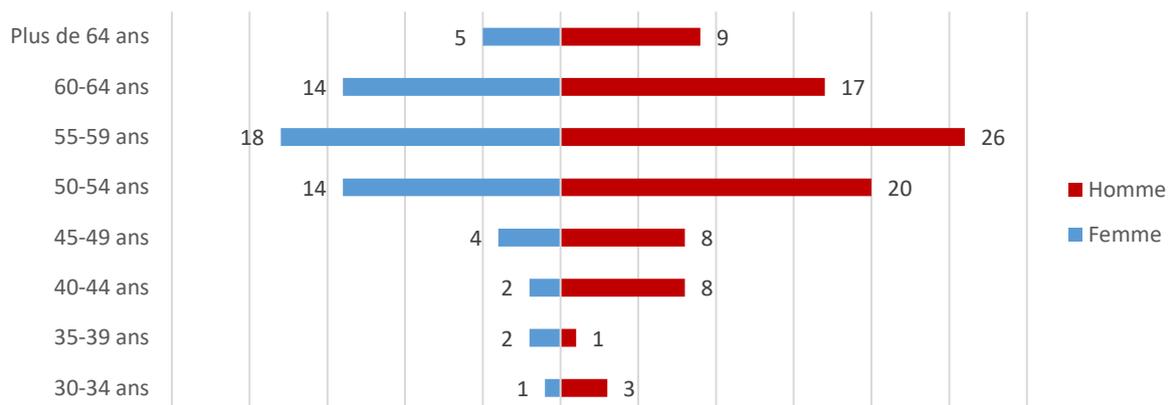


b) Pyramide des agents contractuels

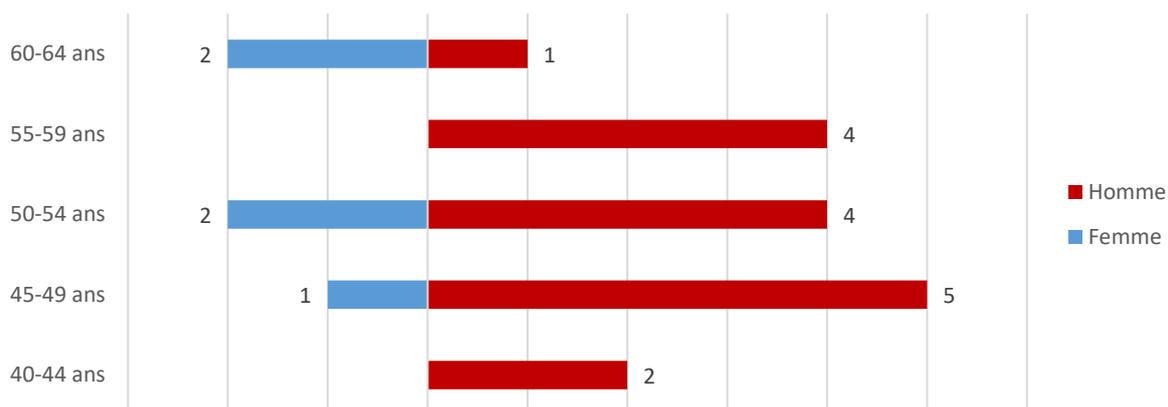
Pyramide des âges des agents en CDI



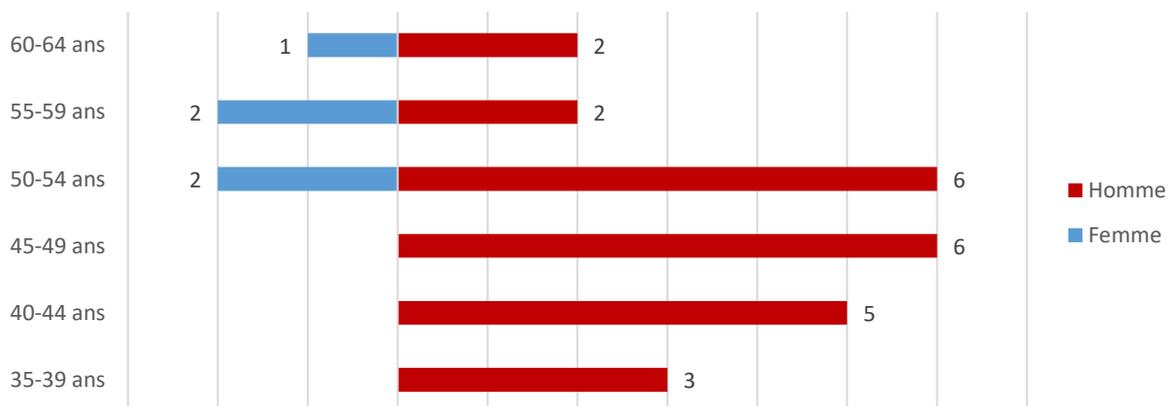
Pyramide des âges des CDI catégorie A



Pyramide des âges des CDI catégorie B



Pyramide des âges des CDI catégorie C



5) Age moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique

(indicateur 1^oa du RSC)

Age moyen	Sexe	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires du MEAE	F	48,83	41,95	47,00	49,30	47,69
	H	51,55	45,05	48,26	47,39	47,87
Total		50,70	43,73	47,68	48,61	47,78
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	-	50,12	45,57	-	49,13
	H	-	41,08	45,88	-	42,24
Total			45,60	45,73		45,63

NB : les fonctionnaires d'autres ministères sont ceux qui, de par le statut particulier de leur corps, peuvent être affectés au MEAE en position normale d'activité

Age moyen	Sexe	CDI	CDD	Apprentis	Experts techniques internationaux	Volontaires internationaux	Total général
Agents non titulaires	F	55,64	40,75	23,20	50,33	26,61	36,41
	H	52,82	45,00	22,16	52,15	26,39	43,34
Total		53,80	43,05	22,72	52,05	26,56	39,84

NB : en raison de leur faible durée d'affectation et de la variabilité des effectifs qui en découle, les vacataires n'ont pas été inclus.

Age médian	Sexe	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires du MEAE	F	49	40	48	51	47
	H	54	46	50	48	49,5
Total		51,5	43	49	49,5	48,25
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	-	53	40	-	46,5
	H	-	41	50	-	45,5
Total			47	45		46

Age médian	Sexe	CDI	CDD	Apprentis	Experts techniques internationaux	Volontaires internationaux	Total général
Agents non titulaires	F	56,5	40	23	51	27	39,5
	H	54	46	23	52	26	40,2
Total		55,25	43	23	51,5	26,5	39,85

NB : en raison de leur faible durée d'affectation et de la variabilité des effectifs qui en découle, les vacataires n'ont pas été inclus.

6) Les diplomates d'échange en fonction au MEAE en 2022

Au 31 décembre 2022, on comptait 5 diplomates d'échange en fonction au MEAE, une femme et 4 hommes, répartis de la manière suivante :

Administration d'origine	Affecté à	Période	Nb	F	H
Ministère allemand des affaires étrangères	= Cabinet du ministre chargé des affaires européennes (SEAE/CSEAE)	depuis juillet 2019	3	1	2
	= Centre de crise et de soutien (CDCS/CS)	Août 2022 – Juillet 2023			
	= Direction de l'Union européenne, sous-direction des relations extérieures de l'Union européenne (DUE/RELEX)	Septembre 2021 – août 2023			
Département d'Etat américain	Direction du développement durable, sous-direction de l'environnement et du climat (DGM/DDD/CLEN)	Septembre 2022– juin 2023	1		1
Ministère italien des affaires étrangères	Direction de l'Union européenne, sous-direction de l'Europe occidentale et nordique (DUE/EON)	Septembre 2022-août 2023	1		1
Total			5	1	4

7) Egalité professionnelle (titulaires et CDI)

a) Répartition par genre des effectifs permanents du MEAE toutes positions administratives confondues (catégories LOLF G1 et G2)

Catégorie LOLF	Catégorie de personnel	Femmes	Hommes	Total
Catégorie G1 / G2	<i>Fonctionnaires titulaires</i>			
	Catégorie A	704	1145	1849
	Catégorie B	456	537	993
	Catégorie C	1598	917	2515
	Sous-total titulaires	2 758	2 599	5 357
	<i>Contractuels CDI (*)</i>			
	Catégorie A	60	92	152
	Catégorie B	5	16	21
	Catégorie C	5	24	29
	Sous-total CDI	70	132	202
Total G1 / G2		2 828	2 731	5 559

(*) CDI ante Le Pors et Dutreil.

b) Répartition des effectifs par genre, par corps et par grade

Pourcentage de femmes par corps et par grade

Corps		2022
Catégorie A	Ministres plénipotentiaires	32%
	Conseiller des affaires étrangères hors classe (CAE HC)	27%
	Conseiller des affaires étrangères (CAE)	34%
	Secrétaire des affaires étrangères principal (SAEP)	35%
	Secrétaire des affaires étrangères (SAE)	47%
	Attaché des systèmes d'information (ASIC)	17%
Total catégorie A		37%
Catégorie B	Secrétaire de chancellerie (SCH)	53%
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication (SESIK)	7%
Total catégorie B		46%
Catégorie C	Adjoint administratif de chancellerie (ADJ ADM)	66%
	Adjoint technique de chancellerie (ADJTECH)	12%
Total catégorie C		64%
Total titulaires		51%

Nombre de femmes et d'hommes par corps et par voie d'accès*

GRADE	F	H	Total	%
Ministres plénipotentiaires	42	89	131	32%
Conseillers des affaires étrangères hors classe	70	194	264	27%
Conseillers des affaires étrangères (CAE)	114	224	338	34%
- dont sortie ENA CAE (2022)	1	3	4	25%
- dont concours CAE (2022)*	0	3	3	0%
- dont promotions au choix CAE (2022)*	6	6	12	50%
Secrétaires des affaires étrangères principaux (SAEP)	92	168	260	35%
Secrétaires des affaires étrangères (SAE)	310	346	656	47%
- dont sortie IRA (2022)*	1	5	6	17%
- dont recrutement au titre du handicap	2	0	2	100%
- dont concours SAE cadre général (2022)*	9	20	29	31%
- dont concours SAE cadre d'Orient (2022)*	9	11	20	45%
- dont promotions au choix SAE (2022)*	0	0	0	0%
Attaché des systèmes d'information (ASIC)	15	71	86	17%
- dont concours ASIC (2022)*	0	3	3	0%
- dont recrutement au titre du handicap	0	1	1	0%
- dont promotions au choix ASIC (2022)	0	1	1	0%
Secrétaires de chancellerie (SCH)	437	384	821	53%
- dont concours SCH (2022)*	0	0	0	0%
- dont recrutement au titre du handicap	4	3	7	57%
- dont promotions au choix SCH (2022)*	18	17	35	51%
Secrétaires des systèmes d'information (SESIK)	11	144	155	7%
- dont concours SESIK (2022)*	0	8	8	0%
- dont promotions au choix SESIK (2022)*	1	2	3	33%
Adjoints administratifs	1 583	817	2 400	66%
- concours adjoints administratifs (2022)*	48	31	79	61%
- recrutement au titre du handicap	7	3	10	70%
- recrutement au titre du PACTE	2	1	3	67%
Adjoints techniques	13	98	111	12%
- concours adjoints techniques (2022)*	0	0	0	0%
- recrutement au titre du PACTE	0	0	0	0%

* Année au titre de laquelle les agents ont été admis aux concours

c) Répartition des effectifs sous plafond d'emploi, par genre et par fonction

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants (indicateur 1^e du RSC)

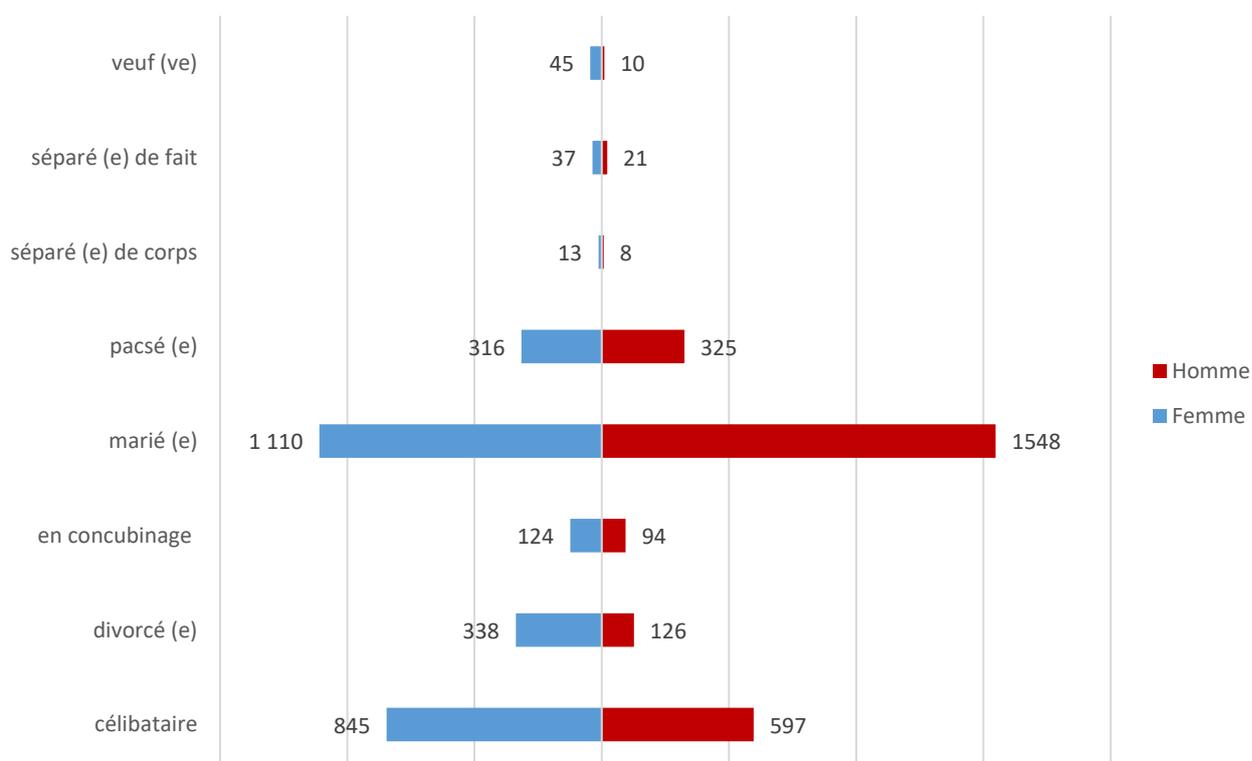
FONCTION*	F	H	Total	% de femmes
Ambassadeurs	40	120	160	25%
Représentants permanents	11	5	16	68,7%
Ambassadeurs thématiques	7	16	23	30,43%
Consuls généraux	26	63	89	29%
Cabinets ministériels	13	17	30	43%
- directeurs	0	2	2	0%
- directeurs adjoints	1	1	2	50%
- conseillers	12	14	26	46%
Secrétaire générale	1	0	1	100%
Secrétaire générale adjointe	1	0	1	100%
Directeurs généraux, directeurs, inspecteurs	15	37	52	29%
- directeurs généraux	0	3	3	0%
- inspecteur général	1		1	100%
- directeurs généraux adjoints	0	3	3	0%
- directeurs, chefs de service	11	19	30	36,7%
- inspecteurs	6	13	19	32%
Directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de bureau	82	96	178	46%
- directeurs adjoints	7	16	23	30%
- sous-directeurs	20	45	65	31%
- chefs de bureau	55	35	90	61%

(*) Sont comptabilisées les personnes nommées dans l'emploi.

8) Situation matrimoniale des agents titulaires (G1 et G2)

En effectifs physiques	2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total
célibataire	856	572	1 428	845	597	1 442
divorcé (e)	338	135	473	338	126	464
en concubinage	110	83	193	124	94	218
marié (e)	1 123	1 560	2 683	1 110	1 548	2 658
pacsé (e)	293	326	619	316	325	641
séparé (e) de corps	12	4	16	13	8	21
séparé (e) de fait	33	20	53	37	21	58
veuf (ve)	44	11	55	45	10	55
situation inconnue	19	21	40		1	1
Total	2 828	2 732	5 560	2 828	2 730	5 558

Situation matrimoniale des agents titulaires en 2022



B – LES NON-TITULAIRES

1) Emplois permanents et besoins temporaires

**Nombre d'agents contractuels sur emplois permanents
par type de besoin et type de contrat (CDD) en effectifs physiques
en fonction au 31 décembre 2022**

	F	H
Administration centrale 424 CDD purs – 227F/197H (dont 3 contrats pacte [1F/2H] et 18 contrats handicap [13F/5H]) + 50 contrats occasionnels [31F/19H en fonction au 31/12/22]	258	216
Administration centrale : détachés	56	55
Réseau diplomatique étranger : détachés recrutés Paris	4	14
Réseau diplomatique étranger : recrutés localement (CRSP)	3	6
Réseau diplomatique étranger : recrutés Paris	5	51
Contrats cabinets	10	11
Réseau culturel et de coopération : contractuels purs Dont 96 CRSP (62F/34H)	249	216
Réseau culturel et de coopération : détachés sur contrats Dont 7 CRSP (4F/3H)	165	298
TOTAL	750	867
Total général	1 617	

Administration centrale :

Démissions : **53** (26 femmes et 27 hommes) ; **pour les CO, 9** (7 femmes et 2 hommes)

Intégrations par concours MEAE : **8** (5 femmes et 3 hommes) ; **pour les CO, 3** femmes

Licenciements : **0**

Fins de mission : **88** (57 femmes et 31 hommes) ; **pour les CO, 81** (63 femmes et 18 hommes)

Nouveaux contrats au MEAE/Changement de fonctions (changements d'affectation) : **11** (4 femmes et 7 hommes)

CDIsation : **5** (2 femmes et 3 hommes)

Retraite : **0**

Autre : rupture pendant ou à la fin de la période d'essai : **3** (2 femmes, 1 homme) ; **pour les CO, rupture durant la période d'essai, pour 1** femme.

Réseau étranger :

Démissions : **60** (28 femmes et 32 hommes)

Démissions pour réussite au concours : **5** (2 femmes et 3 hommes)

Fins de mission : **224** (94 femmes et 130 hommes) [hors démissions, concours, licenciement]

Fins de mission anticipées pour force majeure [Russie, Ukraine, Haïti] : **14** (7 femmes, 7 hommes)

Licenciement : **0**

Créations ou transformations de postes : **65** (dont 16 en CRSP). Parmi ces 65 postes, 59 recrutements en CDD ont déjà été effectués.

CDIsation : **2** (1 femme et 1 homme)

Experts techniques internationaux

(Institut Pasteur) : **1** recrutement (pourvu par un homme)

Nombre de contrats occasionnels par genre (tous programmes) en 2022

Effectifs physiques		
F	H	Total
99	40	139

Effectifs par fonction :

Rédacteurs : 63

Gestionnaires : 11

Experts : 13 (1 psychologue, 1 technicien vidéaste, 1 cheffe projet web, 1 experte santé, 1 archiviste, 1 chargé d'études documentaires, 1 conseiller juridique, 1 affectataire, 4 traducteurs, 1 secrétaire général Forum les deux rives)

Secrétaires en cabinet : 33

Chauffeur : 1

Maîtres d'hôtel : 2

Chargés de mission : 16

Nombre de contrats occasionnels par mois et par genre (tous programmes)*

	F	H	Total
janvier	49	12	61
février	53	12	65
mars	54	19	73
avril	54	20	74
mai	53	21	74
juin	49	19	68
juillet	43	18	61
août	44	15	59
septembre	39	13	52
octobre	35	18	53
novembre	34	21	55
décembre	35	22	57

* Stock qui fluctue mois après mois car les contrats peuvent durer de 1 à 12 mois

Nombre total de contrats dits de vacation pour besoins temporaires en 2022

Effectifs physiques		
F	H	Total
119	91	210

Vacataires « longue durée »

(pour pallier le manque d'agents de catégorie C au 31/12/2022)

Effectifs physiques		
F	H	Total
24 + 13 (CAB)	11 + 4 (CAB)	35 + 17 (CAB)

Nombre de vacataires employés par mois et par besoin (tous programmes)

	F	H	Total
janvier	24	17	41
février	28	19	47
mars	34	25	59
avril	36	27	63
mai	40	38	78
juin	53	42	95
juillet	41	39	80
août	35	38	73
septembre	30	30	60
octobre	34	23	57
novembre	34	27	61
décembre	34	28	62
Rédacteur	3		
Gestion	134	(administration, RH, comptabilité)	
Secrétariat	19		
Archivage	42		
Logistique	4	(huissier, BAU)	
Webmestre	1		
Traducteur	3		

Démissions : 14

Rupture de contrat : 1

Abandon de poste : 0

Concours MEAE : 19 (13 femmes et 6 hommes)

2) Les volontaires civils internationaux

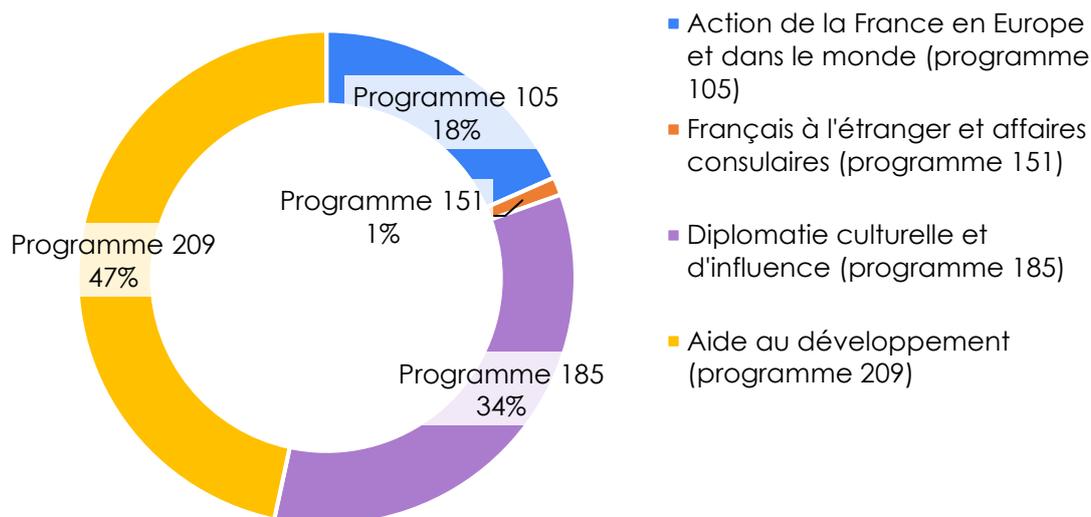
Pour l'année 2022, on compte 893 volontaires internationaux, soit une augmentation de 1,8 % par rapport à l'année précédente (877 en 2021, 834 VIA en 2020, 912 VIA en 2019, 922 VIA en 2018).

Parmi ces VIA, 594 sont recrutés et rémunérés par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) et 299 sont recrutés par le MEAE pour le compte d'opérateurs et autres

organismes parapublics, ces derniers étant hors plafond d'emplois MEAE et directement rémunérés par les structures concernées.

Répartition des VIA MEAE selon les programmes budgétaires

(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



Le programme budgétaire comprenant le plus de VIA est le programme 209.

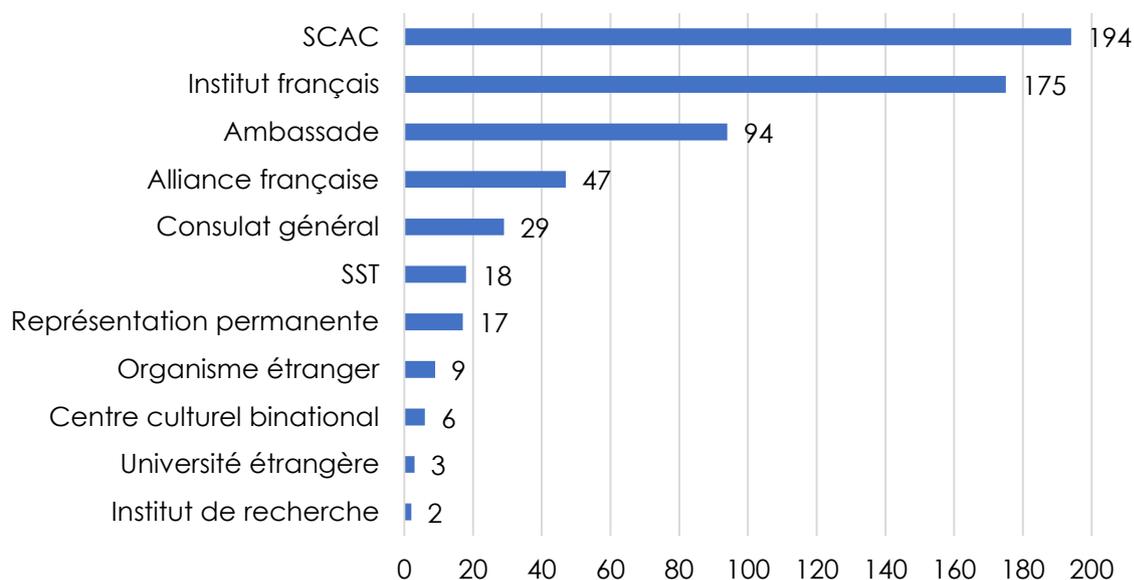
Répartition des VIA MEAE par zones géographiques

(hors opérateurs et autres organismes parapublics)

Zone géographique	Répartition des VIA
Amérique du Nord	8 %
Amérique centrale et Caraïbes	3 %
Amérique du Sud	6,5 %
Europe occidentale	19 %
Asie et Océanie	21 %
Europe continentale	6,5 %
Afrique du Nord et Moyen Orient	12 %
Afrique et Océan Indien	24 %

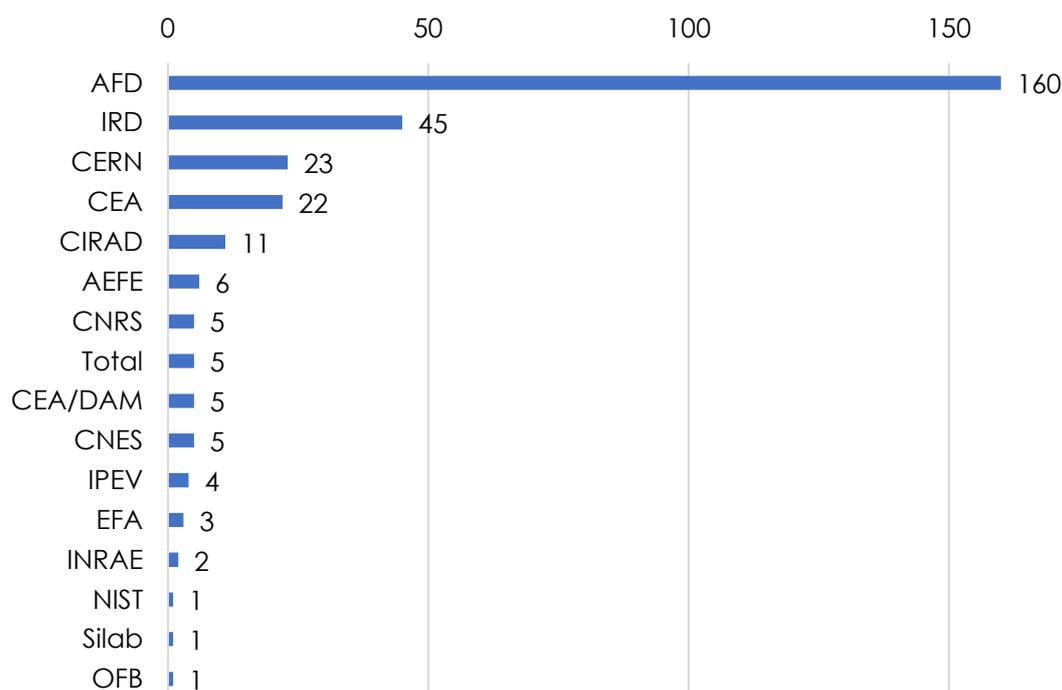
On observe une forte concentration de VIA MEAE sur la zone Afrique et océan Indien avec 140 postes ouverts, mais aussi sur les zones Asie et Océanie (126 postes) et Europe occidentale (116 postes).

Répartition des VIA (MEAE) par établissements d'accueil
(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



Les établissements accueillant le plus de VIA sont : **les services de coopération et d'action culturelle** (194) ; **les Instituts français** (175) ; **les ambassades** (94) ; **les alliances françaises** (47) et **les consulats généraux** (29).

Répartition des VIA recrutés pour le compte d'opérateurs et organismes parapublics

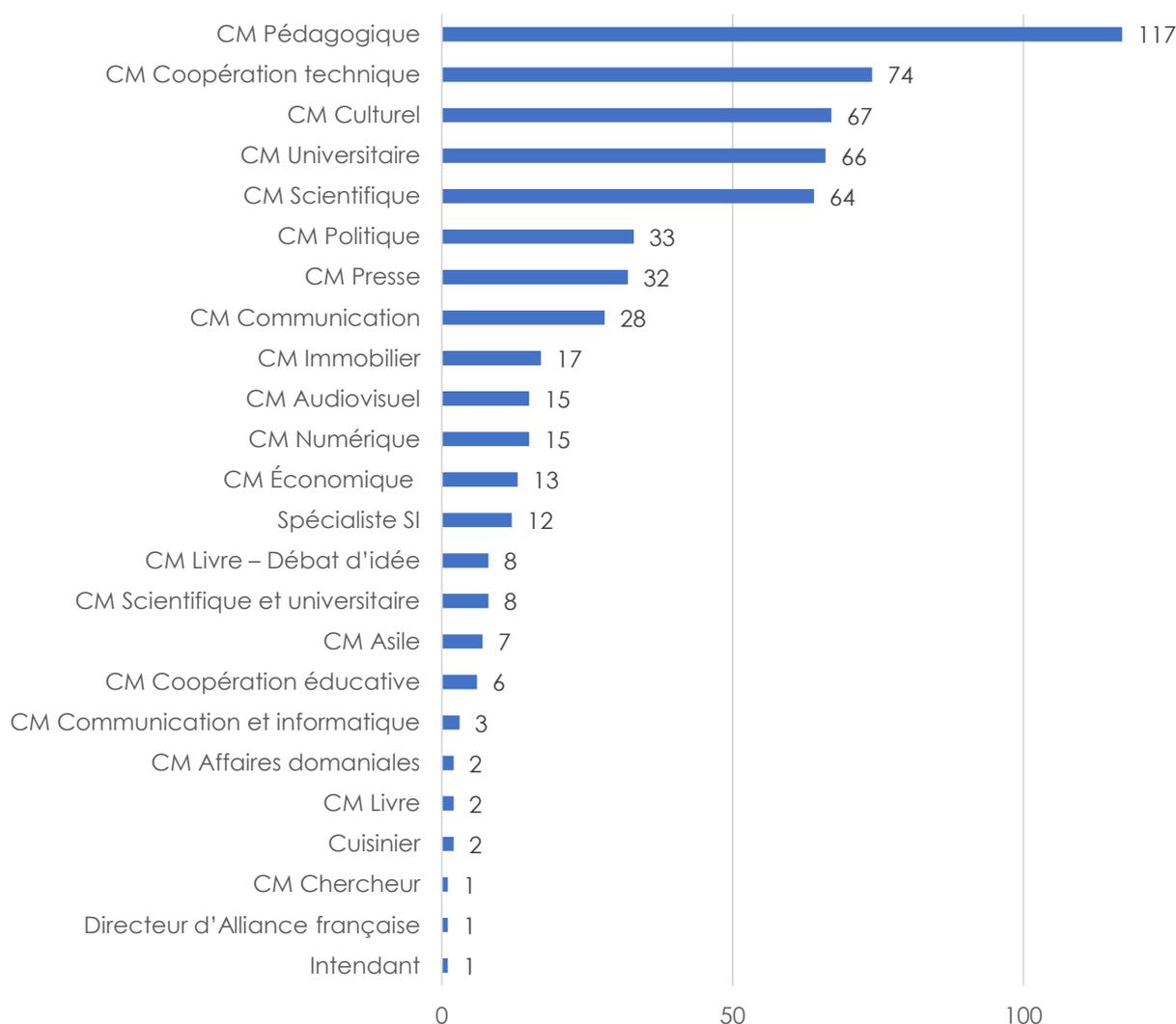


AFD : Agence française de développement ; **CERN** : Centre européen pour la recherche nucléaire ; **IRD** : Institut de recherche pour le développement ; **CEA** : Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives ; **CIRAD** : Centre de coopération internationale en recherche agronomique ; **AEFE** : Agence pour l'enseignement français à l'étranger ; **CNES** : Centre national d'études spatiales ; **CEA/DAM** : CEA - Direction des applications militaires ; **EFA** : Ecole française d'Athènes ; **CNRS** : Centre national de la recherche scientifique ; **IPEV** : Institut polaire français Paul-Émile Victor ; **OFB** : Office français de la biodiversité ; **NIST** : *National Institute of Standards and Technology* ; **INRA** : Institut national de la recherche agronomique.

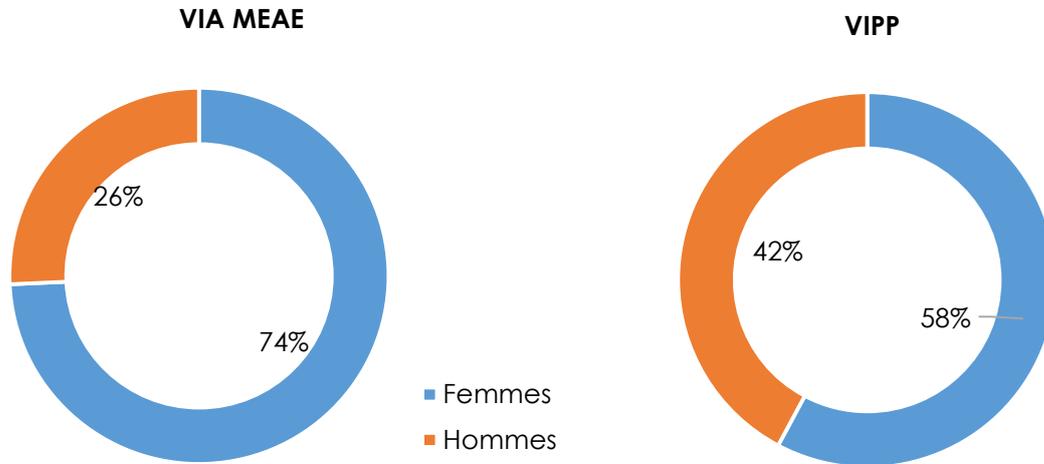
Les établissements accueillant le plus de VIA hors MEAE sont : **l'Agence française de développement** (160) ; **l'Institut de recherche pour le développement** (45) ; le **Centre européen pour la recherche nucléaire** (23) et le **Commissariat à l'énergie atomique (CEA)** (22).

Répartition des VIA (MEAE) selon les fonctions exercées

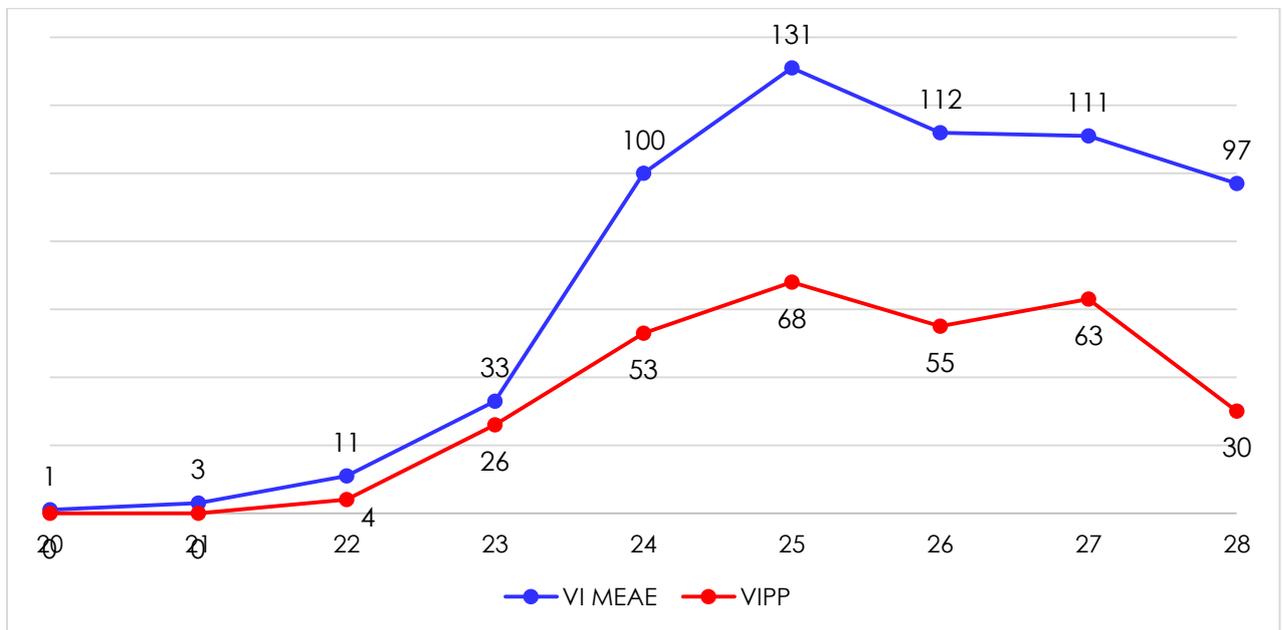
(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



Répartition des VIA par genre



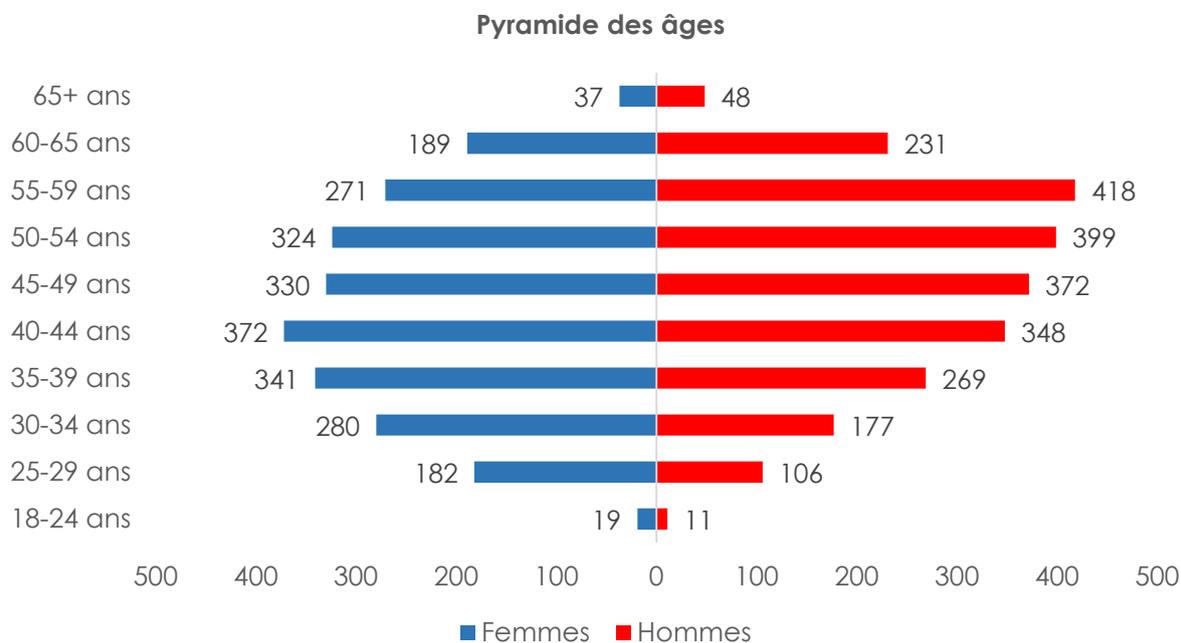
Répartition des VIA MEAE et VIPP⁶ selon leur âge en début de mission (moyenne d'âge : 26 ans)



⁶ VI affectés dans des organismes parapublics

3) Les agents de droit local hors vacataires

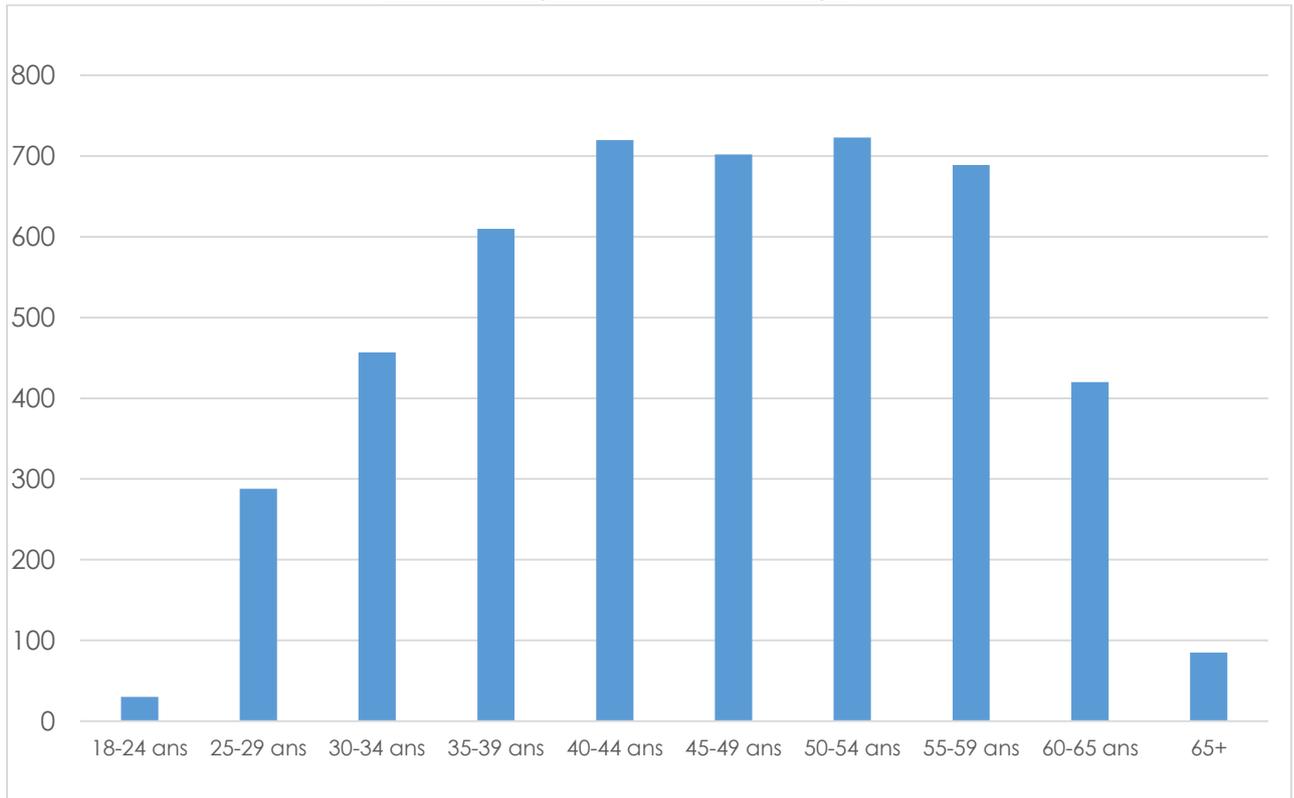
a) Pyramide des âges



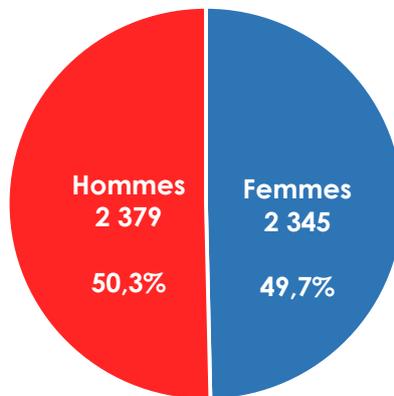
	Nb agents	% du total
18-24 ans	30	1%
25-29 ans	288	6%
30-34 ans	457	10%
35-39 ans	610	13%
40-44 ans	720	15%
45-49 ans	702	15%
50-54 ans	723	15%
55-59 ans	689	15%
60-65 ans	420	9%
65+	85	2%
Total	4 724	100%

NB : la pyramide des âges est construite **sur le nombre d'agents**, ce qui explique les différences de totaux dans les tableaux suivants concernant le nombre d'ETP par zone géographique et par catégorie d'emploi.

Nombre d'agents par tranche d'âge



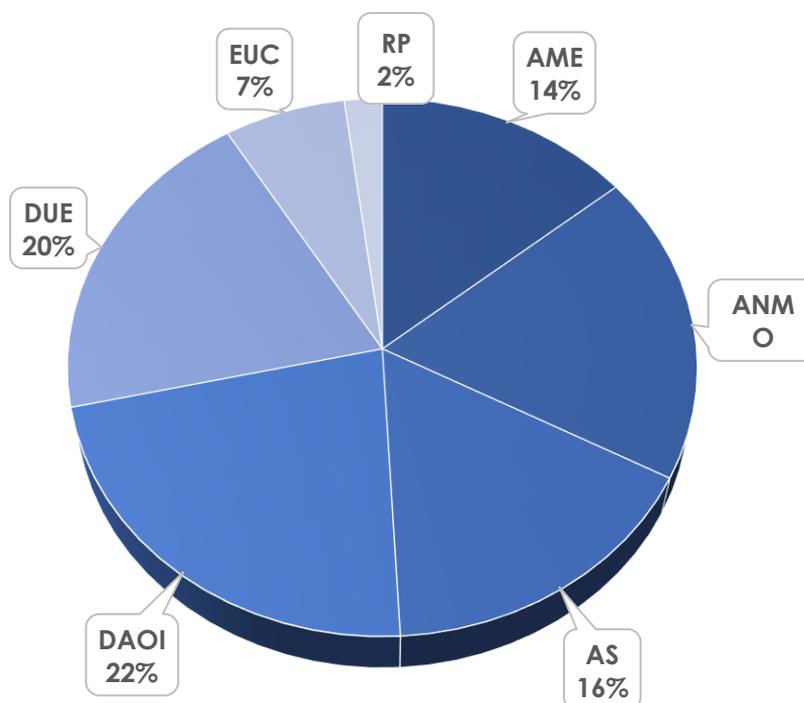
b) Répartition par genre



c) Répartition par zone géographique

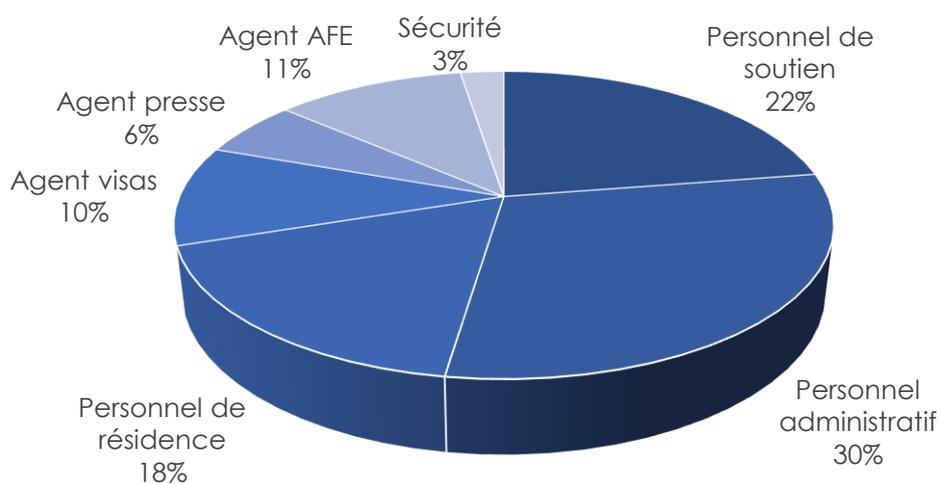
	Nombre d'ETP	% du total
AME	661	14%
ANMO	868	19%
AS	767	16%
DAOI	1046	22%
DUE	920	20%
EUC	312	7%
RP	97	2%
Total :	4 672	100,00%

Répartition des ETP par zone géographique



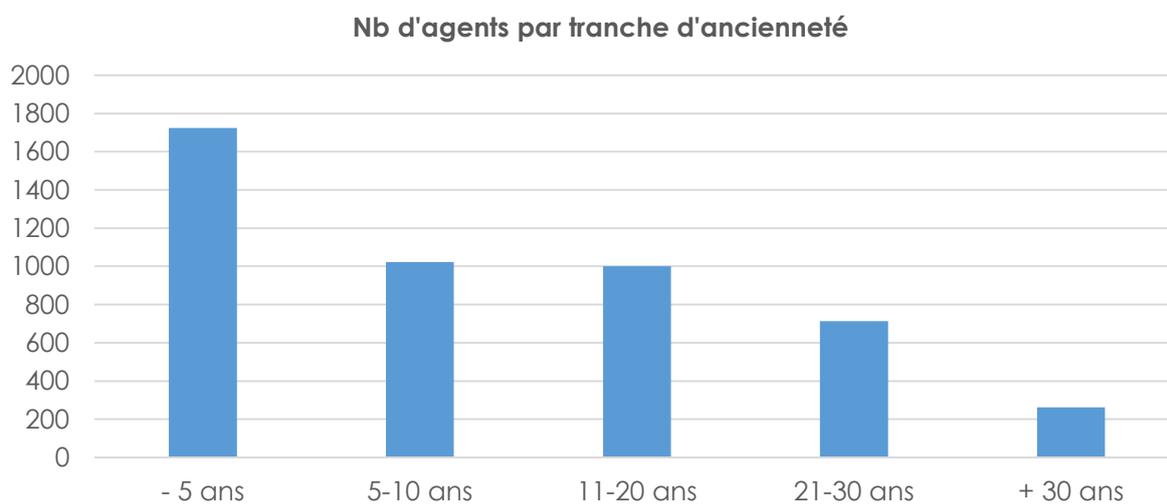
d) Catégories d'emplois

	Nombre d'ETP	% du total
Personnel de soutien	1 053	23%
Personnel administratif	1 394	30%
Personnel de résidence	820	18%
Agent visas	492	11%
Agent presse	277	6%
Agent AFE	518	11%
Sécurité	119	3%
Total	4 672	100%



e) Pyramide d'ancienneté

Ancienneté	Nb d'agents	% du total
- 5 ans	1725	37%
5-10 ans	1023	22%
11-20 ans	1000	21%
21-30 ans	714	15%
+ 30 ans	262	6%
Total	4 724	100%



4) Passages CDD en CDI

Pour la centrale : 5 CDIisations (2 femmes, 3 hommes)

Pour l'étranger : 2 CDIisations (1 femme, 1 homme)

C – DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents), au 31 décembre 2022 (indicateurs 1°b et 6°b du RSC)

a) Agents titulaires

Effectifs physiques	Catégorie statutaire	Sexe	Temps plein	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total général	
Titulaires du MEAE	Catégorie A+	F	234	1	1	-	-	-	236	
		H	521	-	-	-	-	-	521	
	Total A+			755	1	1			757	
	Catégorie A	F	426	1	1	2	8	1	439	
		H	592	-	-	-	5	-	597	
	Total A			1018	1	1	2	13	1 036	
	Catégorie B	F	435	1	1	-	10	1	448	
		H	518	3	-	-	6	1	528	
	Total B			953	4	1	16	2	976	
	Catégorie C	F	1501	8	4	4	68	13	1 598	
		H	903	3	-	-	8	2	916	
	Total C			2 404	11	4	4	76	15	2 514
	Total Titulaires ⁽¹⁾			5 130	17	7	6	105	18	5 283
	Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	Catégorie A	F	29	-	-	-	-	-	26
			H	26	-	-	-	-	-	26
Total A			55	-	-	-	-	55		
Catégorie B		F	6	-	-	-	1	-	7	
		H	8	-	-	-	-	-	8	
Total B			14	-	-	-	1	-	15	
Total fonctionnaires interministériels			69	-	-	-	1	-	70	
TOTAL			5 199	17	7	6	106	18	5 353	

⁽¹⁾ Effectifs physiques hors titulaires mis à disposition, en détachement ou en PNA.

b) Agents non titulaires

Effectifs en ETP	Type de contrat	Sexe	Temps plein	50 %	60%	70 %	80 %	90 %	Total général	
Agents non titulaires	CDI	F	65	-	-	-	1	-	66	
		H	131	-	-	-	-	-	131	
	Total CDI			196	0	0	0	1	0	197
	CDD	F	705	-	-	-	5	1	711	
		H	844	1	-	-	-	-	845	
	Total CDD			1 549	1	0	0	5	1	1 556
	Apprentis	F	44	-	-	-	-	-	44	
		H	38	-	-	-	-	-	38	
	Total Apprentis			82	0	0	0	0	0	82
	Experts techniques internationaux	F	3	-	-	-	-	-	3	
		H	55	-	-	-	-	-	55	
	Total ETI			58	0	0	0	0	0	58
	Volontaires internationaux	F	400	-	-	-	-	-	400	
		H	138	-	-	-	-	-	138	
	Total VI			538	0	0	0	0	0	538
	TOTAL			2 423	1	0	0	6	1	2 431

NB : en raison de leur faible durée d'affectation et de la variabilité des effectifs qui en découle, les vacataires n'ont pas été inclus

c) Temps partiels accordés dans l'année

Modalités de temps de travail	Nombre d'agents		
	F	H	Ensemble
Temps partiel suite naissance ou adoption	13	2	15
Temps partiel sur autorisation	41	4	45
Temps partiel pour soins à conjoint, enfants, ascendants		1	1
Temps partiel travailleur handicapé	5	2	7
Temps partiel thérapeutique suite accident de service ou maladie professionnelle			
Temps partiel thérapeutique suite congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	9	8	17
Total général	69	16	85

d) Demandes de retour à temps plein

Effectifs physiques	F	H	Total général
Contractuels	4	2	6
Détachés sur contrat	2		2
Fonctionnaires d'autres ministères	1	1	2
Titulaires	61	16	77
Vacataires	3		3
Total	71	19	90

2) La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique (indicateur 1^ob du RSC)

Tous les agents travaillent au forfait ou en horaires variables, sauf deux services qui assurent une permanence 24/24H :

- le centre de situation (CS) du centre de crise et de soutien (CDCS) : 8 agents de catégorie A (5 hommes et 3 femmes) et 5 agents de catégorie B (une femme et 4 hommes) ;
- le centre de traitement et de détection (CTD) du bureau de la supervision des systèmes et applications (DNUM/ESU/COSAE) : 5 agents de catégorie B (une femme et 4 hommes) et 14 agents de catégorie C (14 hommes).

3) Les absences

a) Les congés pour raison de santé

Nombre de jours d'absence par motif

Nombre de jours d'absence par motif ⁽¹⁾ ⁽²⁾	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de grave maladie	92	-	92	-	220	220	-	-	-	312
Congé de longue durée	365	334	699	623	661	1 284	3 639	864	4 503	6 486
Congé de longue maladie	948	155	1 103	414	968	1 382	4 436	1 599	6 035	8 520
Congé de maladie ordinaire	9 015	5 539	14 554	2 964	3 410	6 374	14 958	4 933	19 891	40 819
CITIS- accident de service ou trajet	56	-	56	8	214	222	413	171	584	862
Congé suite à un accident hors service	2	-	2	24	-	24	10	-	10	36
Congé suite accident service/travail ou trajet	138	46	184	-	9	9	42	-	42	235
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie	365	-	365	-	26	26	-	-	-	391
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée	-	-	-	-	-	-	915	-	915	915
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue maladie	457	59	516	57	71	128	1 261	718	1 979	2 623
Total général	11 438	6 133	17 571	4 090	5 579	9 669	25 674	8 285	33 959	61 199

⁽¹⁾ Le nombre de jours d'absence concerne l'administration centrale et l'étranger

Nombre d'absences par motif

Nombre d'agents par motif ⁽¹⁾	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de grave maladie	1	-	1	-	2	2	-	-	-	3
Congé de longue durée	4	2	6	5	6	11	27	7	34	51
Congé de longue maladie	28	12	40	8	20	28	143	23	166	234
Congé de maladie ordinaire	942	609	1 551	264	237	501	1 475	545	2 020	4 072
CITIS- accident de service ou trajet	5	-	5	2	9	11	16	4	20	36
Congé suite à un accident hors service	1	-	1	4	-	4	1	-	1	6
Congé suite à un accident service/travail ou trajet	6	2	8	-	1	1	2	-	2	11
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie	3	-	3	-	1	1	-	-	-	4
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée	-	-	-	-	-	-	5	-	5	5
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de longue maladie	9	1	10	1	3	4	26	13	39	53
Total général	999	626	1 625	284	279	563	1 695	592	2 287	4 475

(1) Le nombre d'agents inclut les personnels à l'étranger

Nombre d'agents, par catégorie et par genre, concernés par au moins un congé de maladie ordinaire de 2016 à 2022 pour l'administration centrale et l'étranger

	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
2016	351	255	606	158	136	294	753	243	996	1 897
2017	349	270	619	154	159	313	742	274	1 016	1 948
2018	366	270	636	134	115	249	622	240	862	1 747
2019	369	232	601	126	102	228	579	235	814	1 643
2020	328	292	620	139	112	251	548	237	785	1 656
2021	366	326	692	132	126	258	578	246	824	1 774
2022	544	406	950	151	140	291	714	311	1025	2 266

Nombre de jours de congés de maladie ordinaire et nombre d'agents concernés par direction

Directions	Durée d'absence			Nombres d'agents		
	F	H	Total	F	H	Total
AME	13	13	26	3	2	5
ANMO	109	81	190	13	9	22
AR	855	96	951	85	24	109
AS	77	34	111	11	2	13
ASD	228	96	324	28	11	39
CAPS	80	22	102	5	5	10
CDCS	250	65	315	33	15	48
COMEXT	22	7	29	4	2	6
DAECT	-	11	11	-	3	3
DAF	770	354	1 124	75	40	115
DAGN	329	39	368	48	8	56
DAOI	194	119	313	10	19	29
DCP	477	174	651	42	27	69
DCSD	62	43	105	7	2	9
DDD	560	114	674	73	17	90
DDI	524	42	566	49	9	58
DE	133	105	238	19	16	35

DGA	14	46	60	2	3	5
DGM	64	2	66	9	1	10
DIL	724	255	979	62	33	95
DJ	126	53	179	18	9	27
DNUM	236	885	1 121	31	110	141
DPO	232	92	324	22	8	30
DRH	1 521	1 039	2 560	163	77	240
DSD	303	429	732	32	45	77
DUE	215	26	241	19	4	23
ELYSEE	48	6	54	4	1	5
EUC	63	18	81	5	3	8
FAE	4 001	490	4 491	393	77	470
INS	46	70	116	3	6	9
MEAE/CM	747	317	1 064	86	39	125
MEAE/COMEXT	69	1	70	5	1	6
MEAE/SEAE	8	89	97	1	1	2
MEAE/SEDFP	42	18	60	3	3	6
NUOI	423	74	497	46	9	55
PAR-OCDE		27	27		3	3
PAR-UNESCO	49	7	56	7	1	8
PRO	357	207	564	50	22	72
RPAN CE STRASBOURG	99	4	103	10	2	12
SAJI	30	13	43	5	2	7
SG	13	17	30	3	2	5
SPP	3	-	3	3	-	3
SYND (INV)	190	-	190	20	-	20
SYND (MB)	57	105	162	6	10	16
Total général	14 363	5 705	20 068	1 513	683	2 196

b) Les congés pour événements personnels

Nombre de jours par motif d'absence

(indicateurs 5° du RSC)

Nombre de jours par motif d'absence ⁽¹⁾	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle rémunéré	904	1 924	2 828	750	364	1 114	1 050	637	1 687	5 629
Congé de formation professionnelle non rémunéré	-	215	215	-	-	-	-	200	200	415
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	25	1 460	1 485	-	243	243	-	452	452	2 180
Congé de solidarité familiale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé parental après congé maternité 1ère année	110	-	110	31	-	31	-	-	-	141
Congé pour maternité	5 850	-	5 850	2 326	-	2 326	3 870	-	3 870	12 046
Congé parental après congé maternité	650	-	650	870	-	870	1 776	-	1 776	3 296
Congé parental après congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	243	243	243
Congé parental après naissance	394	-	394	122	122	244	381	-	381	1 019
Couches pathologiques	35	-	35	58	-	58	179	-	179	272
Grossesse pathologique	98	-	98	42	-	42	123	-	123	263
Disponibilité pour convenances personnelles	4 120	9 857	13 977	2 522	2 599	5 121	9 205	3 343	12 548	31 646
Disponibilité pour création d'entreprise	-	-	-	-	-	-	686	243	929	929
Disponibilité de droit exercice d'un mandat	-	1 288	1 288	-	-	-	-	-	-	1 288
Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	621	730	1 351	487	396	883	8 126	1 263	9 389	11 623
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave	-	-	-	-	120	120	395	122	517	637
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave	-	-	-	-	59	59	730	-	730	789

Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave	365	-	365	-	-	-	365	-	365	730
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	2 555	3 213	5 768	1 504	1 825	3 329	16 441	3 771	20 212	29 309
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Disponibilité d'office après un congé de longue durée	-	-	-	-	-	-	396	-	396	396
Disponibilité d'office après congé longue maladie	-	365	365	-	-	-	243	-	243	608
Disponibilité d'office	365	169	534	-	-	-	-	84	84	618
Disponibilité sur demande	-	486	486	-	-	-	-	-	-	486
Disponibilités pour études ou recherches	-	-	-	-	122	122	122	-	122	244
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	1 246	2 229	3 475	-	365	365	365	365	730	4 570
Congé sans rémunération de mobilité	365	244	609	-	-	-	-	-	-	609
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	365	730	1 095	-	-	-	-	-	-	1 095
Congé sans traitement préparation de concours	-	287	287	-	-	-	-	-	-	287
Congé pour adoption	-	20	20	-	-	-	-	-	-	20
Total	18 068	23 217	41 285	8 712	6 215	14 927	44 453	10 723	55 176	111 388

⁽¹⁾ le nombre de jours d'absence concerne l'administration centrale et l'étranger

Nombre d'agents par motif d'absence

Nombre d'agents par motif d'absence ⁽¹⁾	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle	10	15	25	5	10	15	13	4	17	57
Congé de formation professionnelle non rémunéré	-	1	1	-	-	-	-	1	1	2
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	1	119	120	-	19	19	-	33	33	172
Congé de solidarité familiale										
Congé parental après congé maternité 1ère année	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3
Congé pour maternité	62	-	62	23	-	23	44	-	44	129
Congé parental après congé maternité	8	-	8	7	-	7	19	-	19	34
Congé parental après congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
Congé parental après naissance	6	-	6	1	1	2	4	-	4	12
Couches pathologiques	2	-	2	3	-	3	7	-	7	12
Grossesse pathologique	8	-	8	3	-	3	9	-	9	20
Disponibilité pour convenances personnelles	22	48	70	18	14	32	55	19	74	176
Disponibilité pour création d'entreprise	-	-	-	-	-	-	3	1	4	4
Disponibilité de droit exercice d'un mandat	-	6	6	-	-	-	-	-	-	6
Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	5	3	8	3	3	6	43	8	51	65
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave	-	-	-	-	1	1	2	1	3	4
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave	-	-	-	-	1	1	4	-	4	5
Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave	2	-	2	-	-	-	2	-	2	4
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	9	11	20	9	6	15	72	15	87	122
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)	1	1	2	-	1	1	9	1	10	13
Disponibilité d'office après un congé de longue durée	-	-	-	-	-	-	3	-	3	3

Disponibilité d'office après congé longue maladie	-	3	3	-	-	-	3	-	3	6
Disponibilité d'office	1	1	2	-	-	-	-	1	1	3
Disponibilité sur demande	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2
Disponibilités pour études ou recherches	-	-	-	-	1	1	1	-	1	2
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	6	9	15	-	1	1	1	1	2	18
Congé sans rémunération de mobilité	1	2	3	-	-	-	-	-	-	3
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	1	2	3	-	-	-	-	-	-	3
Congé sans traitement préparation de concours	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
Congé pour adoption	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
Total	147	225	372	73	58	131	294	88	382	885

c) Les dons de jours de repos à un autre agent public

Dons de jours (statistiques donateurs 2022)

	Nombre de jours donnés	Nombre d'agents
Catégorie A	301	31
F	144	14
H	157	17
Catégorie B	70	10
F	56,5	5
H	13,5	5
Catégorie C	57,5	14
F	35,5	9
H	22	5
Total	428,5	55

Dons de jours (statistiques donataires 2022)

	Nombre de demandes	nombre de jours donnés
Adulte	8	239
Enfant	3	167
Total	11	406

4) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (indicateur 5° du RSC)

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé, sur demande du conjoint ou de la conjointe, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Depuis le 1er juillet 2022, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires pour une naissance simple et de 32 jours pour une naissance multiple.

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Catégorie statutaire	Nombre d'agents	Total jours de congés théoriques	Total jours de congés consommés
A	71	1 801	1 515
Contractuel (titulaire en détachement / contrat)	8	200	159
Contractuel CDD	21	551	476
Contractuel CDI	1	25	25
Experts Techniques Internationaux	1	25	9
Titulaire	35	875	756
Titulaire sur carrière secondaire	5	125	90
B	12	300	264
Contractuel CDD	2	50	46
Titulaire	10	250	218
C	20	500	428
Contractuel CDD	1	25	25
Stagiaire sur carrière secondaire	1	25	16
Titulaire	16	400	341
Titulaire sur carrière secondaire	2	50	46
Total général	103	2 601	2 207

NB : seule la part des jours de congés consommés en 2021 est prise en compte pour les congés s'étendant sur 2 années.

Nombre d'agents titulaires
ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

Type de congés	F	H	Total général
Congés			
Congé de formation professionnelle rémunéré	4	6	10
Congé de formation professionnelle non rémunéré		2	2
Congé parental après congé maternité 1ère année			
Congé parental après congé maternité	6		6
Congé pour maternité	6		6
Congé parental après congé adoption		1	1
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	4	9	13
Congé sans rémunération pour préparation de concours		1	1
Congé sans rémunération pour suivre son conjoint/pacsé	1	2	3
Congé sans rémunération de mobilité	1		1
Disponibilité			
Disponibilité d'office	1		1
Disponibilité pour convenances personnelles	43	40	83
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	24	7	31
Disponibilité pour soin à un ascendant (accident ou maladie grave)	1		1
Disponibilité pour suivre son conjoint	56	25	81
Disponibilité pour soin du conjoint (accident ou maladie grave)	2		2
Disponibilité pour soin d'un enfant (accident ou maladie grave)	2		2
Disponibilité pour création d'entreprise	3	1	4
Disponibilité d'office après congé longue durée	1		1
Disponibilité d'office après congé de longue maladie	1	1	2
Disponibilité sur demande		2	2
Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat		4	4
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)			
Total général	156	101	257

Suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois :

Les textes ne prévoient un entretien que dans le cas d'une réintégration après un congé parental. Pour les autres congés liés à la famille, suite à une disponibilité de droit (pour élever un enfant de moins de 12 ans ou donner des soins à un enfant, au conjoint ou à un parent) ou encore une disponibilité pour convenances personnelles, il n'est pas fait mention d'un entretien, que ce soit avant ou après le congé. Toutefois, des contacts réguliers entre l'administration et l'agent permettent d'organiser son départ ainsi que sa réintégration.

5) Les risques professionnels

a) Les accidents de service

Accidents de service	Cat A		Cat B		Cat C		Titulaires Total		Non-titulaires		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
à l'étranger													
Trajet/mission/travail	4	5	1	5	8	4	13	14	3	4	16	18	34
en France													
a) Trajet	2	2	1	3	10	5	13	10	4	4	17	14	31
b) Mission	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c) Travail	1	1	3	2	5	2	9	5	5	1	14	6	20
Sous-total	3	3	4	5	15	7	22	15	9	5	31	20	51
TOTAL (France + étranger)	7	8	5	10	23	11	35	29	12	9	47	38	85

Accidents de service / direction	Cat A		Cat B		Cat C		Titulaires Total		Non-titulaires		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
AR									1		1		1
CM			1		1	1	2	1	1		3	1	4
DGA			2				2				2		2
DGA/DIL					1	1	1	1			1	1	2
DGA/DRH									1		1		1
DGA/DNUM				1					1			1	1
DGA/DSD										1		1	1
DGM		1						1				1	1
DGP	1						1				1		1
FAE					2		2				2		2
AUTRE				1	1		1	1	2		3	1	4

	Cat A		Cat B		Cat C		Titulaires		Non-titulaires		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	total
Demande de maladies professionnelles					1				1		1		1
Agents titulaires d'une allocation définitive d'invalidité	1		1		4	3	5	4			5	4	9
Agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	1		1	1			2	1			2	1	3
Agents décédés	1	5	1		3	2					4	8	12
Agents mis en disponibilité d'office		1			4		4	1			4	1	5
Fonctionnaires ayant bénéficié de l'art. L828-3 du CGFP ⁷													0

⁷ Article L828-3 du CGFP: « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté, peut être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou le cas échéant, du même emploi.

NB :

- Concernant les allocations d'invalidité, ne sont comptabilisés que les agents en activité.
- Agents en disponibilité d'office : les chiffres mentionnés sont ceux des disponibilités d'office pour raison de santé, Il s'agit d'un stock.

b) Les accidents de travail

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année

(indicateurs 4° du RSC)

	2021			2022		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	22	7	29	13	14	27
Catégorie B	10	4	14	7	13	20
Catégorie C	16	14	30	27	11	38
Total	48	25	73	47	38	85

NB : contractuels inclus

85 accidents ont été déclarés en 2022 (pour 73 en 2021), soit une hausse de 16 % par rapport à 2021. Cette hausse est sans doute en rapport avec une reprise d'activité en présentiel après le télétravail obligatoire de 3 jours par semaine en début d'année 2021 pendant la période Covid.

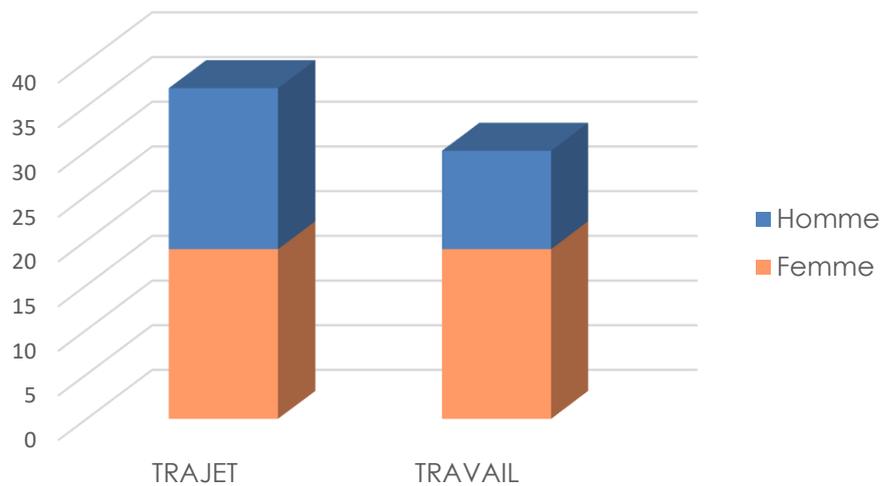
67 accidents ont été reconnus imputables au service, 17 dossiers ont été classés sans suite (la plupart du temps à la demande des intéressés ou pour défaut de constitution du dossier). Enfin, un accès palustre n'a pas été reconnu imputable au service.

Les 67 accidents reconnus imputables au service se décomposent comme suit :

- 37 accidents de trajet, dont 26 en France,
- 30 accidents de travail, dont 15 en France.

Ils ont touchés 38 femmes (19 accidents de trajet, 19 accidents de travail) et 29 hommes (18 accidents de trajet, 11 accidents de travail).

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.
Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours. »



Analyse par site

26 accidents ont été déclarés **à l'étranger** : 15 de travail et 11 de trajet.

41 accidents ont été déclarés **en administration centrale** (26 de trajet, 14 de travail, 1 de travail/mission).

Accidents de travail par site (étranger)	
Algérie	1
Allemagne	2
Bénin	1
Birmanie	1
Cameroun	1
Colombie	1
Italie	1
Jordanie	2
Liban	1
Maroc	1
Mauritanie	1
Russie	1
Turquie	1
Total	15

Accidents de travail par site (administration centrale)	
Quai d'Orsay	5
Convention	5
Nantes Maison Blanche	1
Nantes Malville	1
Beynes	1
Château Celle Saint Cloud	1
Total	

Analyse par catégorie

51 accidents ont touché des titulaires :

- 12 agents de catégorie A,
- 13 agents de catégorie B,
- 26 agents de catégorie C,

16 accidents ont touché des agents contractuels (9 cat. A, 4 cat. B, 3 cat. C).

Analyse par âge

La moyenne d'âge au jour de l'accident s'élève à 49,6 ans. 23 % des accidentés ont moins de 40 ans, 23 % ont entre 41 et 50 ans, et 52 % ont 51 ans et plus.

Age	Nombre d'agents
21-30 ans	5
31-40 ans	11
41-50 ans	16
51-60 ans	21
61-70 ans	14
Total	67

Analyse des accidents de travail par nature

Si l'on ne prend en compte que les accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet), les chutes de sa hauteur représentent 66 % des accidents, devant les contacts/expositions (10%), et les chutes de hauteur (6 %).

Accidents de travail	
Chute de sa hauteur	20
Contact/exposition	3
Chute de hauteur	2
Heurt	2
Autre	3
Total	30

Le logiciel Sagaie permet, depuis 2019, d'indiquer « accident du travail » comme motif d'absence. En 2022, 20 ADL avaient déclaré un accident de travail dans Sagaie (14 en Afrique, 3 en Europe, 1 en Asie, 1 en Amérique du Sud et 1 en Amérique du nord), chiffre stable par rapport à 2021 (9 en 2020). Aucun accident de travail n'a été déclaré pour les VI.

Nombre de maladies professionnelles

	2021			2022		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A			0			0
Catégorie B		1	1			0
Catégorie C	1	1	2	1		1
Total	1	2	3	1	0	1

NB : il s'agit du nombre de maladies professionnelles acceptées pour l'année de référence.

Une maladie professionnelle a été reconnue en 2022 : il s'agit d'un syndrome du canal carpien.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	2021			2022		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A			0			0
Catégorie B			0		1	1
Catégorie C	1	1	2			0
Total	1	1	2	0	1	1

NB : il s'agit des ATI accordées pour l'année de référence.

6) Les comptes épargne-temps (indicateurs 1°c du RSC)

	Catégorie	F	H	Ensemble
Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2022	A	1 022	1 732	2 754
	B	465	572	1 037
	C	1 421	871	2 292
Total		2 908	3 175	6 083
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2022	A	101	88	189
	B	35	22	57
	C	87	56	143
Total		223	166	389
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2022 (hors ouverture)	A	605	1155	1 760
	B	310	386	696
	C	612	477	1 089
Total		1 527	2 018	3 545
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année 2022 (congrés, indemnisation et RAFP)	A	3 332	7 021,5	10 353,5
	B	1 434,5	2 338	3 772,5
	C	3 055	2 188	5 243
Total		7 821,5	11 547,5	19 369

Nombre de jours de congés non pris et non versés sur un CET

en administration centrale au 30/04/2022

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble
A	719	1 380	2 099
B	114	146,5	260,5
C	415,5	300,5	716
Total	1 248,5	1 827	3 075,5

Nombre de jours de congés non pris à l'étranger au 31/12/2022

Rappel : à l'étranger, les jours non pris sont cumulés en cours de séjour dans la limite de 40, 50 ou 60 jours ouvrés selon le pays d'affectation. Il n'y a donc pas d'obligation d'annualité pour la consommation des jours de congés : les jours non pris au 31/12 restent consommables par les agents jusqu'à la fin de leur séjour, dans la limite du plafond propre à chaque pays d'affectation.

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble
A	9 603	22 706,5	32 309,5
B	2 496,5	17 526	20 022,5
C	10 769	7 422,5	18 191,5
Total	22 868,5	47 655	70 523,5

7) Heures écartées par direction ou par service

Direction	Nombre d'agents badgeant	Nombre d'agents badgeant ayant été écartés	Nombre d'heures écartées par direction	Nombre moyen d'heures par bimestre par agent badgeant	Nombre moyen d'heure par bimestre par agent badgeant et écarté
AR	98	35	869,62	2,22	6,21
CDCS	72	63	8 201,62	28,48	32,55
DCP	80	59	2 785,45	8,70	11,80
DGA	8	5	518,68	16,21	25,93
DGA/DAF	161	85	2 109,53	3,28	6,20
DGA/DAGN	106	50	765,22	1,80	3,83
DGA/DIL	90	29	889,73	2,47	7,67
DGA/DRH	247	123	5 350,17	5,42	10,87
DGA/DSD	60	32	495,40	2,06	3,87
DGA/SAJI	10	8	301,75	7,54	9,43
DGM	16	13	658,73	10,29	12,67
DGM/CIV	4	2	11,78	0,74	1,47
DGM/DDD	94	82	5 411,50	14,39	16,50
DGM/DDI	101	82	2 581,00	6,39	7,87
DGM/DE	45	35	2 489,48	13,83	17,78
DGM/DPO	43	29	1 473,52	8,57	12,70
DGP	5	5	141,00	7,05	7,05
DGP/AME	27	23	627,25	5,81	6,82
DGP/ANMO	43	38	1 961,80	11,41	12,91
DGP/AS	25	19	1 501,67	15,02	19,76
DGP/ASD	51	44	4 374,28	21,44	24,85
DGP/DAOI	32	27	1 487,25	11,62	13,77
DGP/DCSD	19	9	97,23	1,28	2,70
DGP/EUC	22	20	1 956,87	22,24	24,46
DGP/NUOI	45	29	3 511,23	19,51	30,27
DJ	22	10	302,93	3,44	7,57
DNUM	215	120	4 079,65	4,74	8,50
DUE	66	52	3 431,72	13,00	16,50
FAE	477	221	5 385,53	2,82	6,09
INS	5	3	18,25	0,91	1,52
INSP	2	2	71,65	8,96	8,96
MEAE	13	10	1 182,62	22,74	29,57
PRO	63	20	266,28	1,06	3,33
SG	14	6	512,25	9,15	21,34
SYND	7	5	197,28	7,05	9,86
TOTAL	2 388	1 395	66 019,9	9,2	12,7

8) La charte du temps (indicateurs 6°a du RSC)

Adoptée en mai 2015, la charte du temps s'applique à l'ensemble des services du ministère, en administration centrale et à l'étranger.

Elle constitue un document de référence dont l'objet est de promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents au sein du Département, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels de droit public français ou de droit local, en France comme à l'étranger. Il est attendu par le MEAE que ces principes et bonnes pratiques gouvernent l'organisation du travail et la gestion du temps, principalement à titre collectif mais aussi individuel.

La charte du temps est affichée en tout endroit utile sur tous les sites du ministère, en administration centrale comme à l'étranger, diffusée à l'ensemble des agents et mise en ligne sur Diplonet.

Les règlements intérieurs des directions d'administration centrale et des postes doivent être établis en tenant compte de ces lignes directrices, tout en respectant la réglementation relative au temps de travail et en prenant en compte les spécificités de chaque service.

En 2022, 11 nouveaux règlements intérieurs sont entrés en vigueur à l'étranger après avoir reçu l'approbation de la DGAM. Les chefs de poste prenant leurs fonctions sont systématiquement sensibilisés lorsque le règlement intérieur du poste mérite d'être revu.

La mise en œuvre de la charte du temps fait l'objet d'un suivi régulier. Pour l'administration centrale, ce dernier s'effectue habituellement sur la base des indicateurs issus des données fournies par le badgeage des agents et présentés chaque année aux représentants du personnel au comité social d'administration centrale. S'appuyant sur ces données, un groupe de travail sur la maîtrise du temps de travail en administration centrale s'est tenu le 5 juillet 2022 avec les organisations syndicales.

La note du secrétaire général du 14 février 2020 et la note de la secrétaire générale du 13 janvier 2022 sur les méthodes de travail, ainsi que le plan d'action ministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ont conforté l'importance de la bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle, en particulier à travers la charte du temps. La Ministre a réaffirmé, devant le comité technique ministériel, le 22 juin 2022, la nécessité absolue d'assurer une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie privée. Enfin, la nécessité de veiller au respect de la charte du temps, et en particulier au droit à la déconnexion, est rappelée dans l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

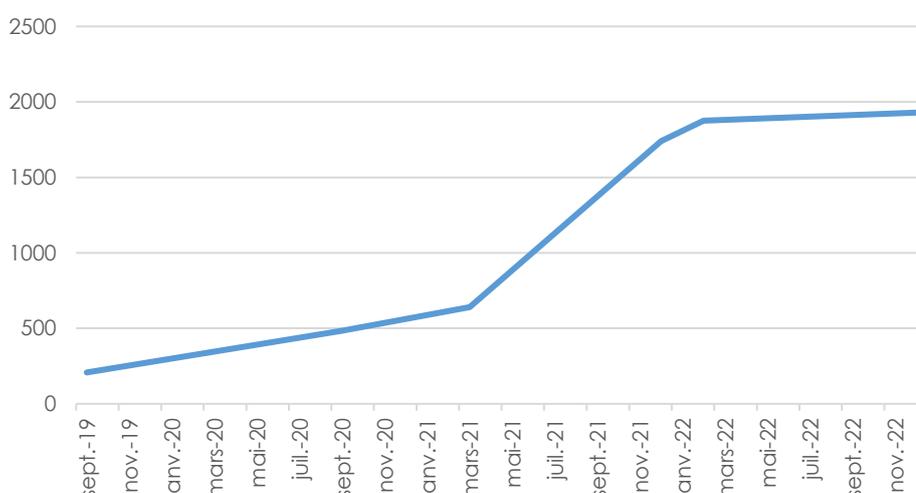
Depuis 2022, l'application de la charte du temps au sein de son service fait l'objet d'une appréciation par chaque agent lors de la campagne annuelle d'évaluation.

9) Le télétravail en administration centrale (indicateurs 6°a du RSC)

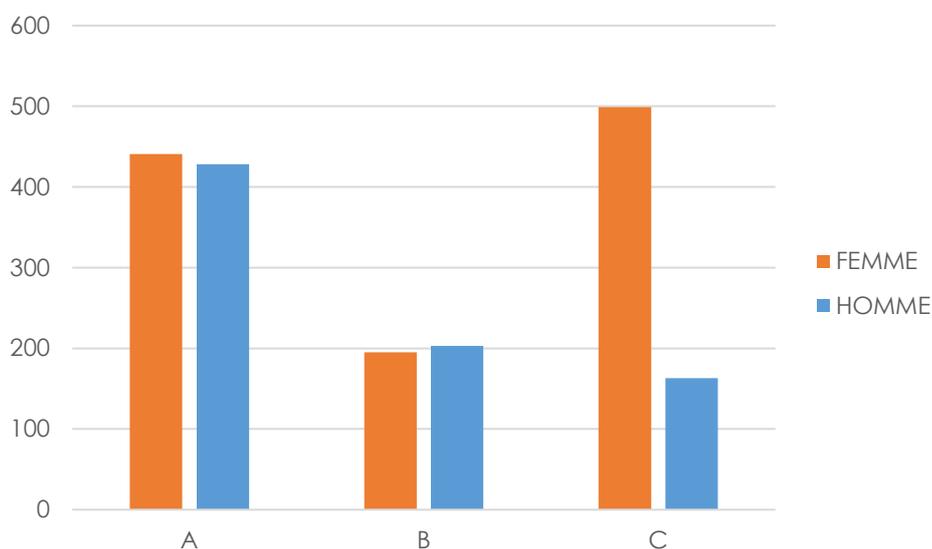
Le nombre d'agents en télétravail régulier s'élevait à 1 929 au 31 décembre 2022 (pour 1 875 en février 2022, 1 741 fin décembre 2021, 640 en mars 2021, 484 début septembre 2020 et 208 en septembre 2019). Ce chiffre, en constante hausse, représente 55% des agents en administration centrale. Il a été multiplié par 9,3 depuis septembre 2019. Après une très forte progression du télétravail en 2021 due à la pandémie de Covid 19, on note toutefois un certain ralentissement à partir de l'hiver 2022.

	2021			2022		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	426	369	795	441	428	869
Catégorie B	180	171	351	195	203	398
Catégorie C	451	144	595	499	163	662
Total	1 057	684	1 741	1 135	794	1 929

Evolution du télétravail depuis 2019



La répartition par sexe des agents en télétravail est de 59 % de femmes et 41 % d'hommes alors que leur part respective dans les effectifs est de 55% pour les femmes et 45% pour les hommes. Ce déséquilibre tend à se réduire : ainsi, la part des hommes qui télétravaillent était de 34% en mars 2021.



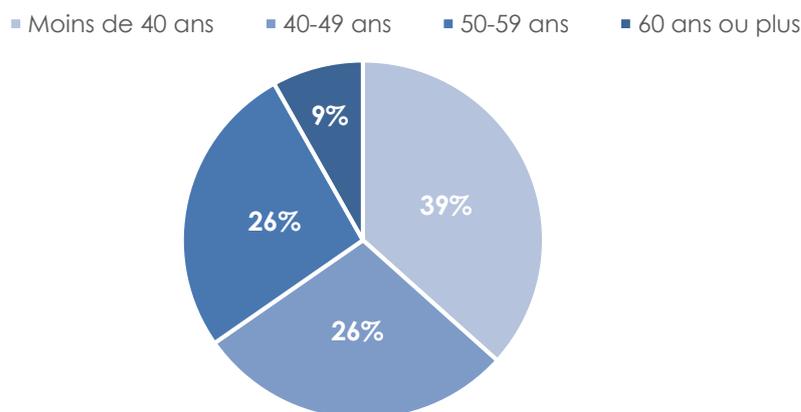
Les agents nantais représentent 25% des agents en télétravail pour 22% des effectifs d'administration centrale (ils représentaient 22% des télétravailleurs en 2021). Les agents parisiens représentent, 75% des télétravailleurs pour 78% des effectifs d'administration centrale (ils représentaient 77% des télétravailleurs en 2021).

Comme en 2021, les agents de catégorie C représentent 34% des agents en télétravail. La part des agents de catégorie B est de 21% (20% en 2021) et celle des agents de catégorie A de 45% (46% en 2021).

43% des agents de catégorie A qui télétravaillent sont des contractuels.

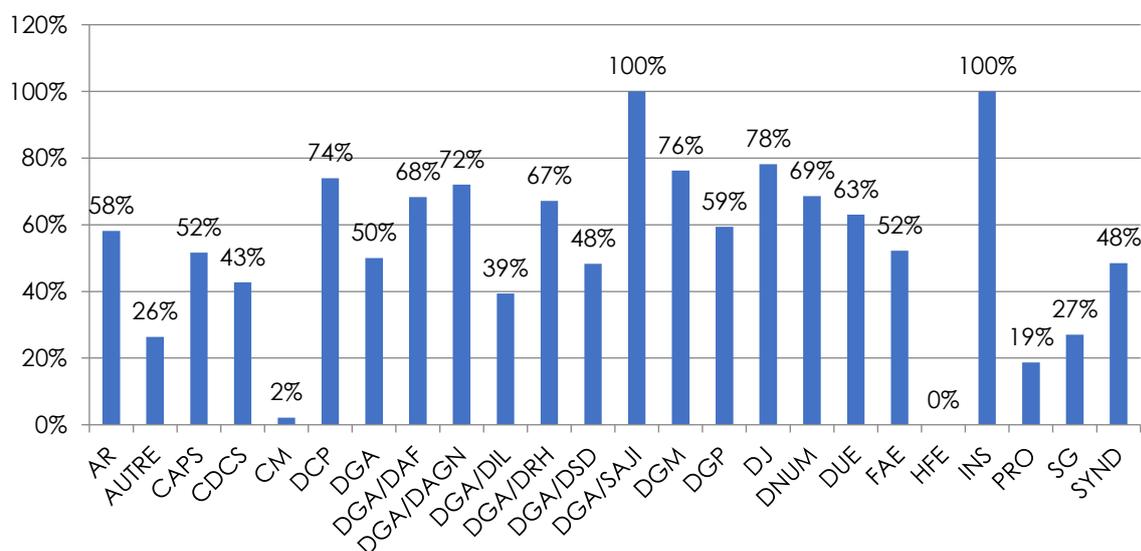
Le télétravail est plébiscité par les jeunes agents : 39% des agents titulaires qui télétravaillent ont moins de 40 ans, 26 % ont entre 40 et 49 ans, 26% ont entre 50 et 59 ans et 9% ont plus de 60 ans (étant rappelé que ces derniers sont également moins nombreux dans les effectifs). Ces pourcentages sont identiques à ceux de 2021.

Agents en télétravail par âge



En pourcentage des effectifs, les services où le télétravail est le plus répandu sont le SAJI, l'inspection et la DJ (78%).

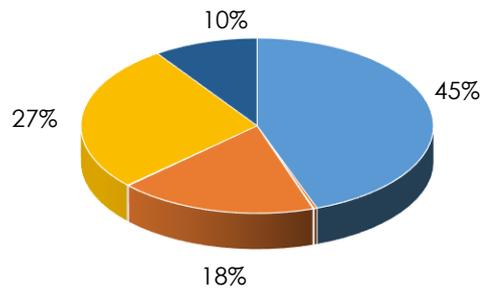
Taux de télétravailleurs par direction (en %)



63% des agents en télétravail régulier ont opté pour des jours flottants (31% en 2020 et 54% en 2021), 23% pour un ou plusieurs jours de télétravail fixes (55% en 2020 et 33% en 2021), et 13% cumulent ces deux modalités de télétravail (14% en 2021).

18% du total des agents en administration centrale télétravaillent un jour par semaine (comme en 2021), 27% télétravaillent 2 jours (23% en 2021) et 10% plus de 2 jours (8% en 2021).

Télétravail par nombre de jours



■ pas d'autorisation ■ 1 journée ■ 2 journées ■ plus de 2 journées

Un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au MEAE a été signé le 9 novembre 2022. Il vise à décliner, au sein du ministère, les avancées de l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques, signé le 13 juillet 2021, et a pour objet d'organiser la mise en œuvre du télétravail au Département.

L'arrêté du 7 septembre 2017 fixant les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au MEAE, ainsi que ses circulaires d'application, seront révisés afin d'en appliquer les dispositions.

La procédure de demande de télétravail est dématérialisée depuis septembre 2022. Les demandes se font désormais via l'application PORHTAIL du portail Elise, d'où un gain de temps considérable dans le traitement des dossiers.

10) Bilan de l'évaluation professionnelle et de l'évaluation à 360°

a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2022 (du 23 mars au 10 juin)

Catégories d'agents	Corps	Effectifs
Titulaires de catégorie A	Ministres plénipotentiaires (MP)	79
	Conseillers des affaires étrangères (CAE)	530
	Secrétaires des affaires étrangères (SAE)	876
	Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)	87
	Traducteurs du MEAE	8
	Autres corps A hors MEAE	585
Titulaires de catégorie B	Secrétaires de chancellerie (SCH)	788
	Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)	160
	Autres corps B hors MEAE	46
Titulaires de catégorie C	Adjoints administratifs de chancellerie (ADJADM)	2 405
	Adjoints techniques de chancellerie (ADJTEC)	134
	Autres corps C hors MEAE	7
Non-titulaires	CDI – CDD -VI	1 717
		Total 7 422

* Sont concernés les agentes et agents titulaires du MEAE ou d'une autre administration, les agentes et agents contractuels en CDI ou en CDD de plus de 12 mois, hors ADL, les volontaires internationaux

Sur les 7 422 agentes et agents concernés :

- 6 284 agentes et agents, soit 84,66 % des agents concernés, ont mené la procédure à son terme (dont 188 sous format papier/word car sans accès à l'application), en baisse par rapport à 2021 (88,86 %) ;
- Les 766 procédures qui ont été lancées mais n'ont pas abouti se répartissent comme suit :
 - 404 agentes et agents, soit 5,44 % se sont connectés sans validation, en baisse par rapport à 2021 (6,14 %) ; il est toutefois à noter que sur ces 404 connexions, 268 n'étaient pas concernés initialement par la FANEV en tant qu'agent évalué ou agente évaluée.
 - 50 évaluations n'ont pas été saisies ou validées par la supérieure hiérarchique directe ou le supérieur hiérarchique direct (0,67 %), en hausse par rapport à 2021 (0,35%) ;
 - 84 agentes et agents n'ont pas porté d'observation après avis de la supérieure hiérarchique directe ou du supérieur hiérarchique direct (1,1 %), en hausse par rapport à 2021 (0,5%) ;

- 54 cheffes et chefs de service n'ont pas poursuivi la procédure (0,72 %), en hausse par rapport à 2021 (0,18%) ;
- 174 agentes et agents évalués n'ont pas validé la télé procédure après les commentaires de la cheffe ou du chef de service (2.34 %), en hausse par rapport à 2021 (0,54%) ;

b) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel

En 2022, le plafond du CIA des agents de catégorie C a été relevé au niveau du plafond réglementaire interministériel, soit 1 320€ au lieu des 1 200€ précédemment appliqués au sein du MEAE. L'enveloppe de chaque direction a été abondée en conséquence. Les modulations constatées se sont réparties comme suit :

- 87,91 % des agentes et agents de catégorie C ont bénéficié d'une modulation « haute» ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 800€ et 1320€) contre 89,18 % en 2021 ;
- 90,72 % des agentes et agents de catégorie B ont bénéficié d'une modulation « haute» ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 1300€ et 2400€) contre 91,44 % en 2021 ;
- 90,87 % des agentes et agents de catégorie A ont bénéficié d'une modulation « haute» ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 2667€ et 4125€) contre 91,11 % en 2021.

Deux agents, de catégorie A, ont eu un CIA à zéro.

La modulation du complément indemnitaire annuel fixée pour chaque agent doit être en cohérence avec le contenu de la FANEV. La modulation proposée doit en outre être annoncée à l'agent lors de l'entretien professionnel. Les plafonds et la répartition des modulations pour chaque catégorie sont consultables dans le chapitre IV du présent rapport.

c) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV

La campagne a été annoncée sur Diplonet, sur Diplomatie par NDI, et par un courriel à tous les agents concernés à l'ouverture de la campagne. Un courriel de rappel a également été envoyé après 6 semaines d'ouverture de la campagne. La foire aux questions et les didacticiels mis en ligne sur Diplonet participent également à l'information des agentes et agents comme des évaluateurs et des évaluatrices.

Une assistance par courriel était à disposition des agents pour toute question sur la procédure FANEV dans son ensemble ou pour toute question plus spécifique sur la fiche de poste de l'agent.

Plusieurs améliorations ergonomiques ont été apportées en 2022 afin de faciliter la navigation. L'innovation majeure a résidé dans le passage à la signature applicative, qui permet une dématérialisation complète de la procédure. Sa mise en place s'est déroulée avec succès, grâce à l'investissement important de la DNUM.

Les agents qui n'avaient pu complètement terminer la procédure au moment de la clôture de la campagne ont pu exceptionnellement terminer en version papier. Dans ce cas c'est alors la version dûment signée qui fait foi et qui doit être adressée au CAD de la DRH. Ces formulaires papier sont comptabilisés dans les statistiques *supra*.

La campagne FANEV 2022 a permis, comme en 2021, une meilleure synchronisation avec la campagne d'attribution du complément indemnitaire annuel et du bonus annuel en administration centrale, ce qui n'avait pas été possible en 2020 en raison des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire.

En 2022, deux formations spécifiques à la conduite de l'entretien professionnel ont été proposées par le CFC, en distanciel. Elles ont réuni 22 stagiaires. Un module de formation sur ce sujet est également inclus dans le cadre du BACAA et dans le cadre de l'IDC mi-carrière.

d) Éléments d'information complémentaires

Quatre recours suite à l'exercice FANEV 2022 ont été déposés pour être étudiés en CAP (quatre recours également en 2021).

1102 agentes et agents ont notifié leur intérêt pour un entretien avec un conseiller parcours individuel soit 15,63 % des participants à la campagne FANEV, en hausse par rapport à 2021 (14,54%).

2814 agentes et agents ont indiqué avoir l'intention de suivre au moins une formation au cours de l'année à venir, soit 39,91 %, en baisse par rapport à 2021 (43,16%).

567 agentes et agents ont signalé leur intérêt pour participer à un jury de recrutement PACTE et/ou pour les personnes en situation de handicap, soit 8,04 % des participants à la campagne FANEV.

683 agentes et agents ont signalé leur intérêt pour participer à un jury de concours ou d'examen professionnel, soit 9,68 % des participants à la campagne FANEV.

e) Bilan de la campagne 2022 de l'évaluation à 360°

La campagne 2022 a concerné 318 agentes et agents en poste (161 ambassadrices et ambassadeurs, 79 consulés générales et consulés généraux, 64 numéros deux et 14 conseillers et conseillères de coopération et d'action culturelle) et 107 agentes et agents en administration centrale (dont 26 directrices et directeurs, 25 directrices adjointes et directeurs adjoints, 56 sous-directrices et sous-directeurs, soit un total de 425 agents. Ce chiffre est légèrement en hausse par rapport à celui de 2021 (415 agents). Cette hausse s'explique par la nouvelle population à évaluer à savoir : Les 16 conseillers et conseillères de coopération et d'action culturelle sélectionnés après audition en commission Médicis.

Les collègues concernés ont été évalués par un panel composé en moyenne de 25 personnes (contre 23 en moyenne en 2021).

Le taux de participation à cette campagne d'évaluation :

- 95 % des agents et agentes qui s'autoévaluent ;
- 66 % de réponse pour les agents et agentes qui évaluent.

Le taux de participation pour chaque population s'établit de la façon suivante :

- 67 % pour les ambassadrices et ambassadeurs ;
- 74 % pour l'administration centrale ;
- 63 % pour les consulés générales et consulés généraux ;
- 62 % pour les numéros 2 ;
- 63 % pour les COCAC.

L'auto-évaluation a été complétée dans son ensemble par près de 95 % des agentes et agents. On note que les chiffres d'auto-évaluation sont les plus élevés pour les consulés générales et consulés généraux avec 99 %, suivent ensuite les ambassadrices et ambassadeurs avec 96 %, les numéros 2 avec 94 %, l'administration centrale avec 93 % et enfin les conseillères et conseillers de coopération et d'action culturelle avec 86 %.

Le taux de réponse de la population dite « directions correspondante à l'administration centrale » atteint 66,89 % contre 65,73 % pour les collaboratrices et collaborateurs.

A l'issue de la campagne, 73 entretiens ont été organisés soit en présentiel sur le site de convention ou de manière sécurisée via Viséo, dont 46 à « l'invitation ferme » du collègue pour

les agents connaissant des difficultés (plus ou moins graves). Les autres demandes sont donc le fait de collègues dont l'E360 était très bonne ou excellente, mais qui voulaient avoir l'occasion d'un échange avec le collègue sur tel ou tel point de leur management, considérant l'exercice comme une occasion de progresser et de réfléchir à leur pratique professionnelle.

Selon l'appréciation du collègue, l'évaluation à 360° s'est affirmée comme un **outil de progression professionnelle personnelle**, dont l'utilité est démontrée par l'amélioration de la performance d'un nombre assez important d'agents. A cet égard, fort de l'expérience accumulée par l'équipe précédente, le collègue a pu orienter son travail, au-delà de l'évaluation constatée sur cet exercice, vers une analyse plus dynamique sur plusieurs années : progrès (ou non), effets d'entraînement sur les équipes, binômes ambassadeur-numéro deux, etc.

L'on constate de moins en moins d'évaluations très basses. Sur l'ensemble des agents évalués, seuls 2,8 % ont vu leur performance jugée moyenne et 1 seul agent a vu sa performance considérée insuffisante.

L'évaluation à 360° reste par ailleurs un **dispositif d'alerte** efficace dès lors qu'il est complété par les autres instruments d'évaluation, dont naturellement l'inspection et la cellule tolérance zéro. Elle est enfin un **moyen de détecter les hauts potentiels** parmi les jeunes agents (- de 42 ans) qui accèdent à des responsabilités d'encadrement significatives.

Bien que toujours contesté par certains (la plupart du temps mal évalués), l'exercice est stabilisé et jugé le plus souvent crédible par les intéressés, même si l'on doit s'inquiéter d'une participation insuffisante des évaluateurs dans certains postes ou certaines directions, qu'il conviendra de comprendre et de surmonter. Grâce à l'anonymat, garant de la sincérité de la démarche, les personnels expriment généralement leur confiance dans l'outil, mais parfois leur impatience si rien ne se passe lorsque des problèmes individuels ou structurels sont détectés et que rien n'est fait d'une année sur l'autre. Il convient d'y prendre garde.

Les consuls généraux sont souvent plus durement jugés que les ambassadeurs car ils sont plus directement sujets à critiques. S'agissant des numéros deux, l'évaluation apparaît fort utile malgré l'hétérogénéité provoquée par les différences de taille des postes et par des types de relations en fonction des ambassadeurs. Pour cette catégorie d'agents, l'évaluation n'est pas toujours facile à faire, car elle dépend de la latitude donnée par l'ambassadeur. Quant aux

COCAC des grands postes, leur évaluation est utile, mais il conviendra de faire évoluer le questionnaire, qui n'est pas tout à fait adapté.

Les nouveaux critères introduits l'an dernier dans les questionnaires sont en général bien adaptés aux spécificités des diverses fonctions. On le voit particulièrement pour les consuls généraux dont les évaluations permettent de bien analyser les différents éléments de leur activité. Toutefois, certains termes restent difficiles à manier comme « exemplarité » ou « impartialité ». Le collège a été très précautionneux à cet égard. D'autres expressions pourraient être réexaminées, comme « propositions créatives » ou « capacités formatrices », d'autres encore complétées, par exemple pour le handicap ou le dialogue dont on pourrait distinguer la partie « dialogue social » et le « dialogue permanent avec les agents ». La question portant sur le plan d'action de l'ambassadeur mérite aussi d'être posée, mais force est de constater que celui-ci ne met guère l'accent sur le management et la gestion des moyens humains et matériels, alors que deux des quatre domaines de l'évaluation à 360° portent sur ces sujets (conduite d'équipe et GRH). Il y a donc sans doute à faire évoluer les choses sur ce plan.

Le calendrier de l'évaluation à 360° a tenu compte de la campagne FANEV en cours, les évaluations ayant été transmises une fois cette dernière clôturée. Par ailleurs, il faudra continuer de réfléchir à l'articulation entre le 360° et FANEV, pour celles et ceux qui sont évalués dans le cadre des deux exercices.

11) Accompagnement des agents par la délégation aux familles

Participant à l'objectif d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans le contexte d'alternance entre la vie à l'étranger et en France qui caractérise les carrières au sein du Département, la délégation aux familles décline ses activités d'accompagnement des agents autour de deux axes :

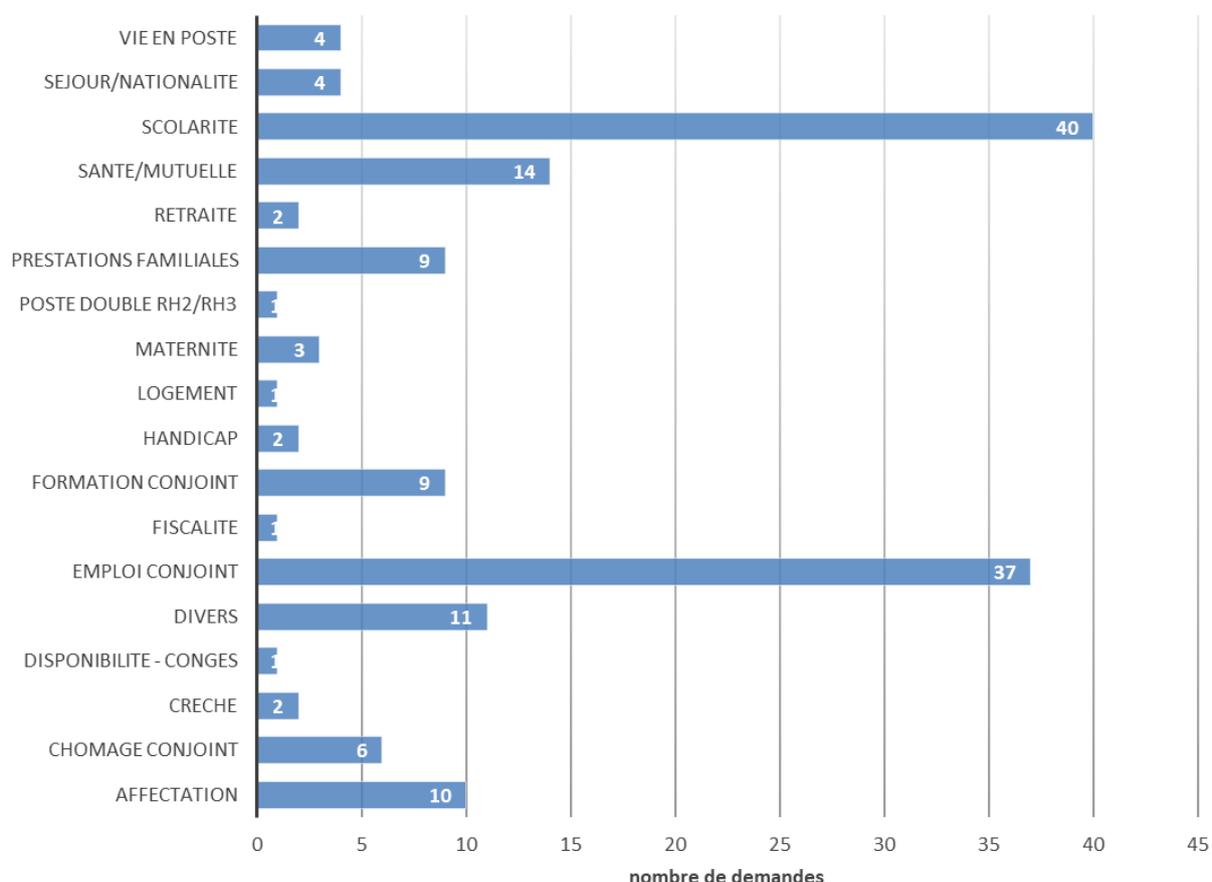
- un traitement des demandes individuelles, où la délégation reçoit les agents et leurs conjoints, en couple ou individuellement ;
- des actions collectives de formations et d'informations pour rendre accessibles à toutes et tous les informations utiles en matière de mobilité familiale.

Les consultations individuelles ont été marquées en 2022 par la sortie progressive de la crise de la Covid-19 et l'impact du conflit en Ukraine. Les entretiens ont porté majoritairement sur l'emploi (emploi du conjoint, possibilités de postes doubles, retraite, chômage, formation du conjoint), soit 41 % des entretiens individuels en 2022. L'évolution des formes de travail pour les conjoints (auto-entrepreneuriat, télétravail depuis l'étranger) constitue un sujet de consultation croissant parmi nos collègues.

La proportion de consultations concernant la protection santé des conjoints a reculé en 2022 (9% des demandes contre 25% en 2021) en raison du reflux progressif de la pandémie de Covid-19, mais reste un sujet de préoccupation pour les agents.

Le pourcentage des consultations liées à scolarisation des enfants a connu une hausse significative (25% en 2022 contre 13% en moyenne les années antérieures). Il s'agit, en partie, d'une conséquence de la guerre en Ukraine et de son impact sur notre réseau en Russie (expulsion de personnels *personae non gratae*) durant le premier semestre 2022 qui a nécessité des re-scolarisations en urgence en France, suivies par la délégation aux familles.

Motifs de consultation auprès de la délégation aux familles en 2022



La délégation aux familles mène aussi des actions d'information et de formation collectives. Elle est intervenue lors des stages ou des journées d'information organisées à l'intention des lauréats de concours, des auditeurs de l'Institut diplomatique ou des personnels changeant d'affectation (webinaire pour les agents de retour en administration centrale avec les assistantes sociales, stage à destination des agents primo-partants, également ouvert aux conjoints d'agents).

La délégation aux familles s'assure qu'une information adaptée et actualisée est disponible pour les agents et leur famille. Elle veille à maintenir à jour le guide du conjoint ou partenaire d'agent (le guide recense les questions pratiques qui se posent dans le cadre d'une mobilité familiale). Elle met également à jour très régulièrement l'espace qui lui est dédié sur Diplonet dans la rubrique DiploRH, adresse des mailings ciblés aux agents partant en poste ou rentrant en administration centrale, et diffuse régulièrement des messages sur le fil d'actualité de Diplonet (par exemple sur la scolarité ou les droits sociaux des conjoints au moment du départ en poste).

Elle supervise également l'actualisation des guides d'accueil publiés par les postes à l'étranger : plus de 90% des 200 guides d'accueil mis en ligne sur Diplonet ont été retravaillés par les postes depuis 2017, près de 50% ces deux dernières années.

12) La médiation au ministère

a) [Le recours à la médiation comme mode alternatif de règlement des litiges s'est consolidé au MEAE](#)

La médiation est un processus structuré par lequel les parties (en l'occurrence ce ministère et l'un de ses agents ou représentants du personnel) s'engagent à tenter de parvenir à un accord équitable et acceptable pour tous, en vue de la résolution, à l'amiable, de leur litige, avec l'aide d'un tiers, le médiateur.

La médiation au sein du MEAE s'inscrit dans le cadre de l'arrêté ministériel du 4 septembre 2017 relatif au médiateur des affaires étrangères, tel que modifié par l'arrêté du 14 décembre 2020.

La mission du médiateur vise à répondre aux sollicitations de tout agent de ce ministère, qu'il soit titulaire ou non, exerçant à l'administration centrale ou en poste, dès lors qu'il se trouve sous plafond d'emplois du ministère des affaires étrangères, et de toute organisation syndicale ayant reçu mandat d'un tel agent, dans le cadre d'un différend d'ordre individuel.

Le médiateur peut être saisi lorsqu'une décision individuelle défavorable a été prise par l'administration à l'égard d'un agent, concernant ses relations de travail ou son déroulement de carrière, et après avoir exercé un recours hiérarchique gracieux contre cette mesure. Le médiateur est parfois également saisi lorsqu'un conflit entre agents compromet les relations de travail et le bon fonctionnement du service. Le médiateur au ministère ne traite que de litiges internes entre l'administration et ses agents.

Le service de médiation du Département est composé de M. Eric BERTI, médiateur depuis juillet 2021, et de Mme Marie-Pierre DELBOSC, médiatrice adjointe. Le médiateur peut être saisi par tout moyen, et notamment par un message sur la boîte générique du service de médiation (mediateur.meae@diplomatie.gouv.fr), ou sur les boîtes personnelles du médiateur ou de son adjointe, ainsi que par courrier au service de médiation (27, rue de la Convention, 75015 Paris).

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux. La médiation s'achève soit à la faveur de la conclusion d'un accord entre les parties, ou d'un constat de désaccord, soit lorsque l'une des parties, ou les deux, ou le médiateur, le souhaite(nt) et le notifie(nt) de façon non équivoque aux autres parties.

Le médiateur est indépendant et son action est soumise aux obligations de neutralité, d'impartialité et de confidentialité.

b) [Le recours à la médiation au MEAE : statistiques 2022](#)

Le service de médiation a reçu 57 nouvelles demandes en 2022 (45 en 2021), dont on retient les principales caractéristiques suivantes :

- **20**, soit un peu plus de 35 % des dossiers, concernent le **déroulement de carrière** (saisines portant notamment sur des décisions d'affectation, de non affectation, de refus de prolongation de détachement, de mutation dans l'intérêt du service, etc.) ;
- **12**, soit 21% des demandes, sont des **revendications à caractère financier**, portant sur différentes réclamations : prestations sociales, révision de l'IRE, non perception de l'indemnité d'intérim de chef de poste, etc. ;
- **3**, soit 5% des dossiers, sont présentés par des **agents contractuels et concernent le recrutement, l'exécution ou la fin du contrat** ;
- fait nouveau en 2022, **14 saisines**, soit 25% des réclamations nouvelles, sont liées à des **situations de souffrance au travail** résultant de difficultés liées à l'organisation interne des services, à des dysfonctionnements managériaux ou des conflits entre des agents. Les situations de souffrance liées à des présomptions de harcèlement dont le médiateur est saisi, sont quant à elles confiées à la cellule Tolérance zéro (CTZ - 1 cas). Les

médiations relatives à des situations de souffrances au travail ont été traitées en pleine coordination entre la CTZ et le médiateur ;

- **8**, soit près de 14 % des dossiers, concernent des **affaires qui nécessitent un traitement particulier**, dû à leur caractère de rareté ou d'ancienneté, ou bien relatifs à un agent ayant été dans le passé employé par le MEAE.

En 2022, les saisines correspondent à des médiations libres sollicitées à l'initiative des agents, de tous grades et catégories confondus, à Paris, Nantes ou l'étranger. 9 d'entre elles ont été initiées et/ou accompagnées par des organisations syndicales mandatées par ces derniers. Aucune saisine par le juge n'est intervenue en 2022.

Les agents ayant demandé des médiations sont :

- en majorité des femmes (33, soit un peu moins de 58 %) ; 24 médiations, soit un peu plus de 42 %, sont initiées par des hommes ;
- en majorité fonctionnaires du MEAE (47, soit 82,5 % des demandes) ; 10,5% sont des agents contractuels dont des agents de droit local (5 dossiers) et 7% ne sont pas des agents du MEAE (4 dossiers, notamment des candidats à des recrutements du MEAE ou des conjoints d'agent).

En 2022, pour ces 57 saisines nouvelles, les personnels de catégorie A (23 titulaires, 1 contractuel) ont effectué 24 demandes, soit plus de 42% de toutes les saisines. Les agents de catégorie B, (exclusivement des fonctionnaires) ont effectué 10 demandes, soit 17,5 % ; les agents de catégorie C (tous fonctionnaires), 14, soit un peu plus de 10,5%. 5 demandes, soit un peu moins de 9% des demandes de médiation, ont été présentées par des ADL.

Les agents sont en majorité en poste à l'étranger (31, soit 54 % des dossiers, fonctionnaires et contractuels confondus, contre 24 en administration centrale – 2 dossiers correspondant à des agents ayant quitté le Département).

- A ces 57 médiations initiées en 2022, il convient d'en ajouter 15 initiées antérieurement dont 6 ont pu être clôturées au 1er trimestre 2022) : 1 initiée en 2020 qui a pu être clôturée ;
- 14 initiées en 2021 (pour 9 d'entre elles en seconde partie, voire en toute fin d'année). 11 médiations ont été clôturées et 3 (dont 2 relatives à des demandes indemnitaires et l'autre relative au versement de prestations sociales) sont toujours en cours.

Sur ces 72 dossiers traités par le médiateur en 2022, 58 médiations ont été clôturées et ont donné lieu aux résultats suivants :

- satisfaction a pu être donnée à l'agent dans 21 médiations (37%), l'administration ayant modifié sa position ou accéléré la procédure en cours ;
- Dans 18 médiations (31%), l'administration a maintenu sa position, celle-ci étant régulièrement fondée sur une réglementation ou un texte de référence non adaptable au cas de figure, mais cette position a pu être expliquée au médié qui l'a comprise. Ces médiations sont généralement qualifiées par le Conseil d'Etat de « médiations pédagogiques ».

Ces deux cas de figures (satisfaction donnée et médiation pédagogique) concernent 39 agents (68% des dossiers traités).

- Pour 2 demandes, le médiateur n'a pu se saisir de la demande de médiation, dès lors que celle-ci s'avérait hors champ de compétence car elle n'émanait pas d'un agent relevant du Département et le médiateur ne pouvait intervenir utilement ;
- certaines médiations ont soit été abandonnées par l'agent (8 cas), soit mises en pause à la demande de l'agent (1 cas) ;
- 8 médiations (14% des dossiers clôturés) se sont soldées par un échec dont 4 qui ont donné ou pourraient donner lieu à l'ouverture ou à la confirmation d'un contentieux lié au litige engagé par l'agent ;
- 1 dossier de médiation a été transféré à la cellule Tolérance zéro.

Enfin, 9 dossiers (6 initiés en 2022 et 3 initiés en 2021) restaient en cours au 1er mars 2023.

Une [enquête en ligne](#)⁸ réalisée auprès des agents sur Diplonet en juin 2022 a montré que l'existence du médiateur est connue par 85% des agents du MEAE et 89% d'entre eux estiment que c'est une bonne chose. Cependant, 44% des agents reconnaissent n'avoir qu'une vision approximative de son rôle. 87% des agents (26) ayant eu recours au médiateur se sont dit satisfaits par l'accueil reçu et 89% d'entre eux se sont sentis écoutés par le médiateur ou son adjointe. 55% des agents considèrent que leur médiation a permis de résoudre leur différend

⁸ https://intranet.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/analyse_de_l_enquete_en_ligne_sur_le_mediateur_du_meae_-_juillet_2022.pdf

avec l'administration. 24% estiment qu'elle n'a donné lieu qu'à une satisfaction partielle et 21% qu'elle n'a pas permis de résoudre le différend.

Au-delà de la médiation *stricto sensu*, la très bonne coordination pratiquée entre la cellule Tolérance zéro, la référente déontologue et le médiateur, participe activement à la volonté de développer le règlement des litiges internes au ministère par la voie amiable.

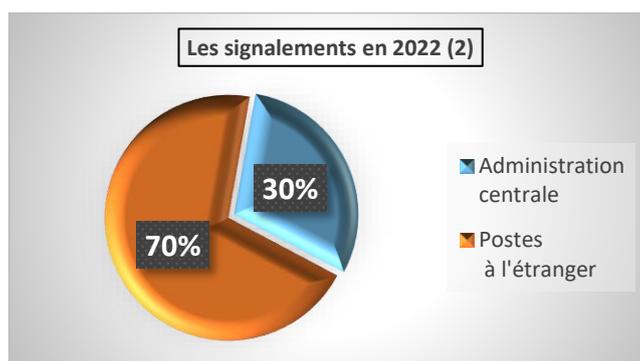
La référente déontologue est sollicitée et consultée en tant que de besoin sur tout point relatif aux principes et obligations déontologiques qui s'imposent aux agents du ministère, dans le respect du principe de confidentialité s'agissant de la personne ayant saisi le médiateur.

13) Dispositif de recueil et traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

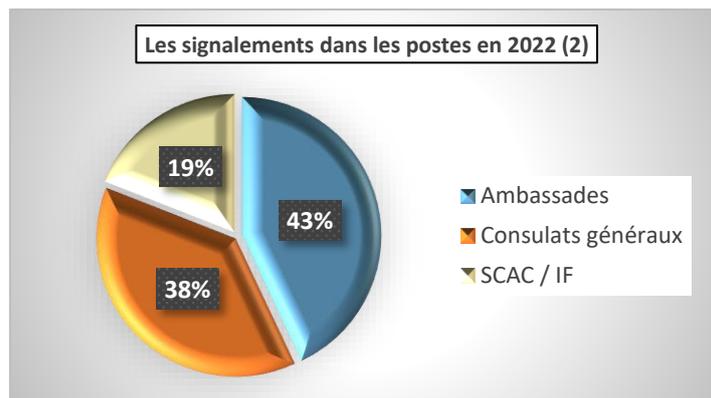
a) Les signalements recueillis par la cellule Tolérance zéro

En 2022, la cellule Tolérance zéro a recueilli et traité **189 signalements individuels** concernant **119 situations différentes** (une situation donnée pouvant faire l'objet de plusieurs signalements).

70% des signalements ont concerné les postes à l'étranger. Il s'agit d'une constante déjà observée en 2021, qui reste néanmoins inférieure à la part réelle des effectifs à l'étranger (85%).



A l'étranger, les signalements dans les postes se partagent entre 43% pour les ambassades et représentations permanentes, 38% pour les consulats généraux et 19% pour les SCAC/Instituts français.



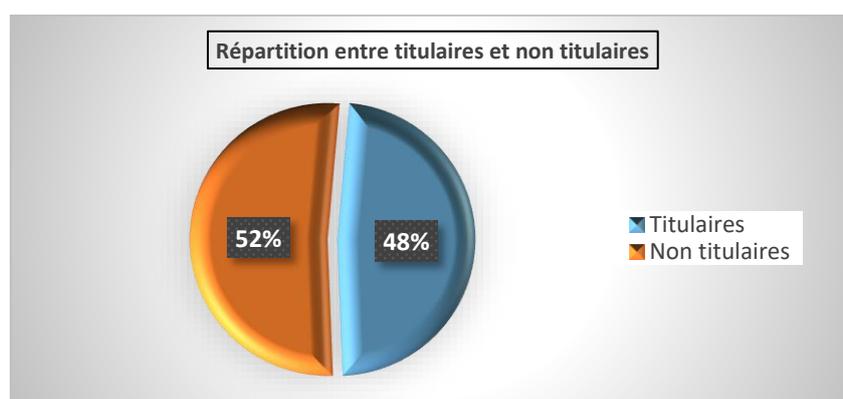
L'analyse statistique des données concernant les auteurs de signalement montre que toutes les catégories d'agents, à l'étranger comme en administration centrale, quel que soit leur statut, sont représentées, ce qui tend à montrer que la communication interne et les actions de sensibilisation menées depuis la création de la cellule Tolérance zéro ont touché l'ensemble des effectifs du ministère.

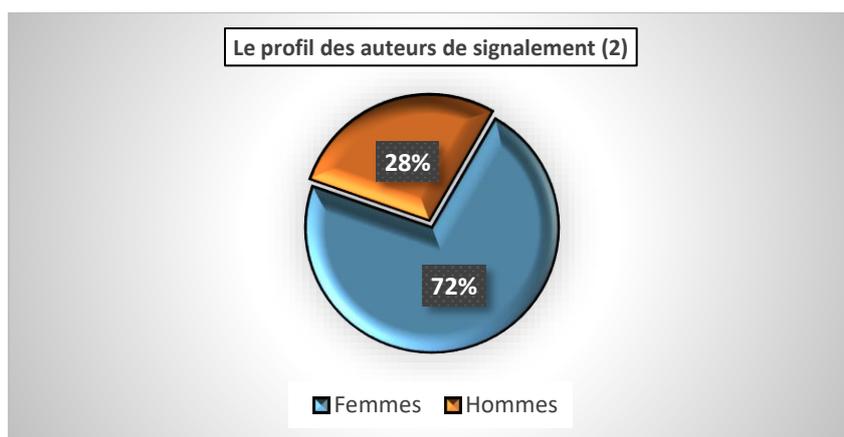
Ainsi, les auteurs de signalement se répartissent à parts quasi égales, entre titulaires et non titulaires. Parmi ces derniers, les contractuels de droit local travaillant à l'étranger représentent une part significative des agents ayant fait un signalement en 2022 (19%) mais cette part reste inférieure à celle qu'ils occupent dans les effectifs globaux (36%).

A l'inverse, on relèvera que les VIA sont à l'origine de 10% des signalements quand cette catégorie ne représente que moins de 4% de nos effectifs. Cette surreprésentation devrait conduire à davantage de vigilance quant au suivi de ces jeunes agents dans les postes.

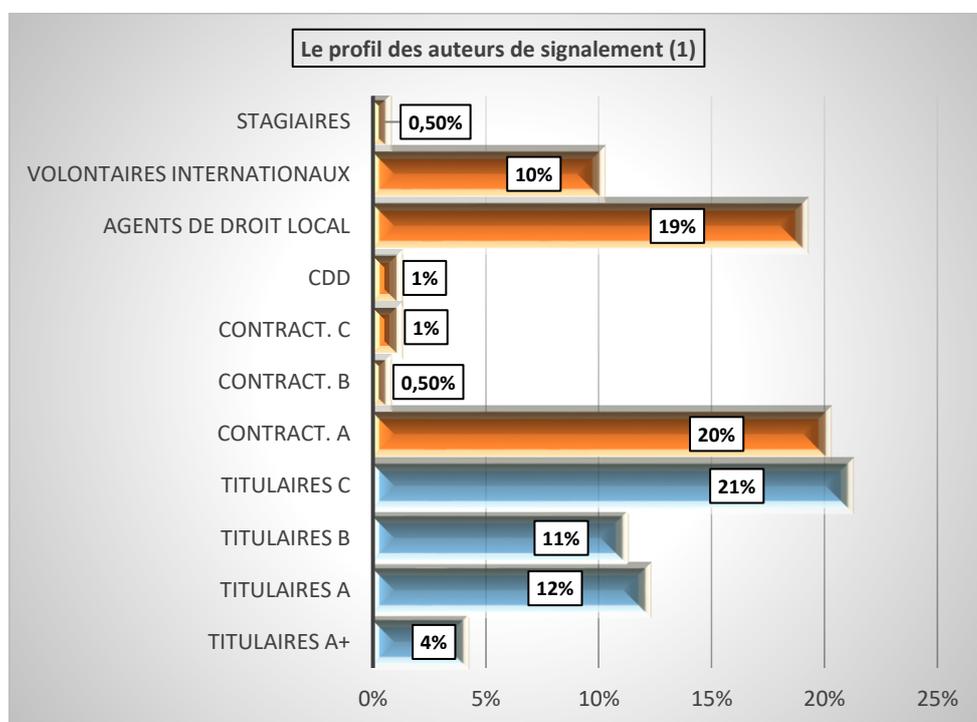
Sans aller jusqu'à refléter parfaitement la situation des effectifs au sein du ministère (61% non titulaires pour 39% de titulaires), cette répartition tend à indiquer que le statut de contractuel (CDI, CDD, ADL, VI) ne constitue pas un frein à la saisine de la cellule.

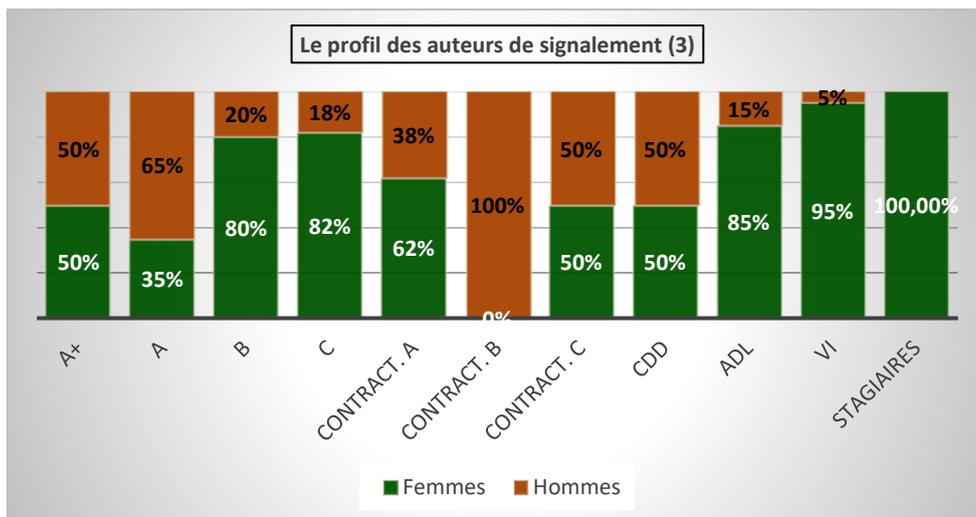
Enfin, on notera que les quelques signalements (8 au total) faits par des agents d'encadrement supérieur (A+) correspondent pour l'essentiel à des demandes de conseil ou encore à des témoignages.





Pour mémoire : Femmes = 48% des ETPT / Hommes = 52%



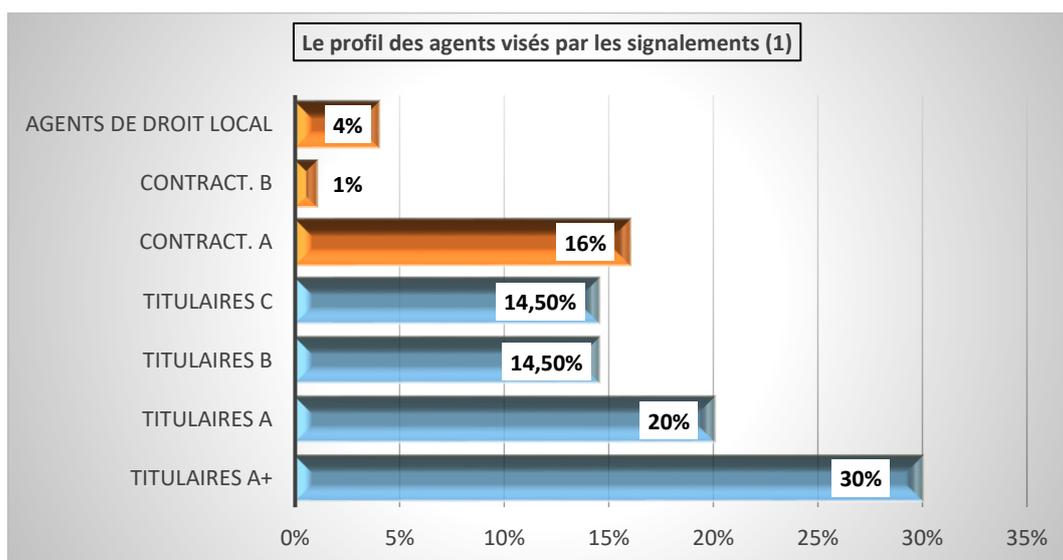


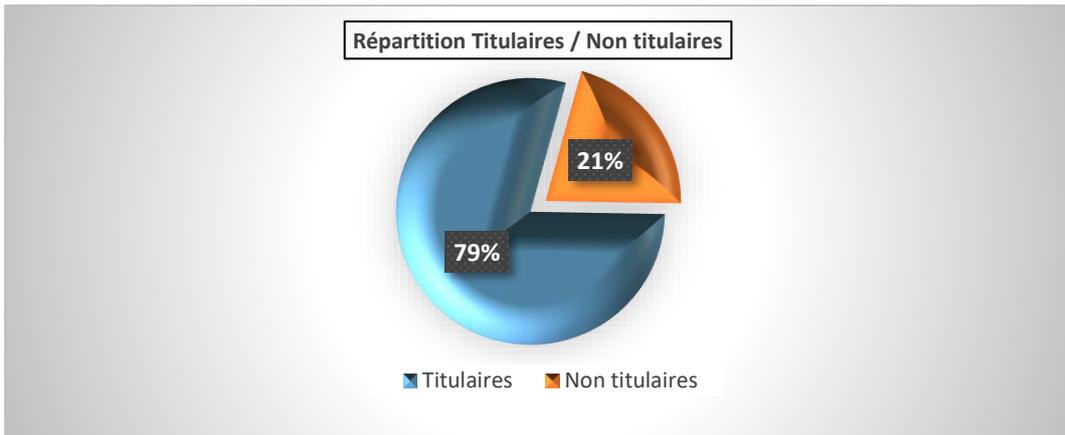
b) Les agents visés par les signalements

115 agents ont été visés par un ou plusieurs signalements en 2022.

Ces signalements visent en majorité (63%) des agents occupant des fonctions d'encadrement, qu'il s'agisse de l'encadrement supérieur (47%) ou de l'encadrement intermédiaire (16%).

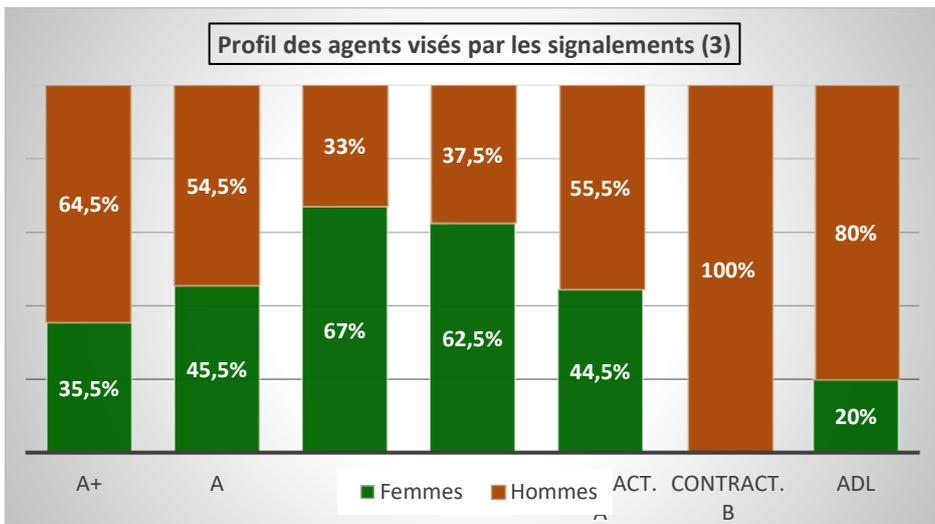
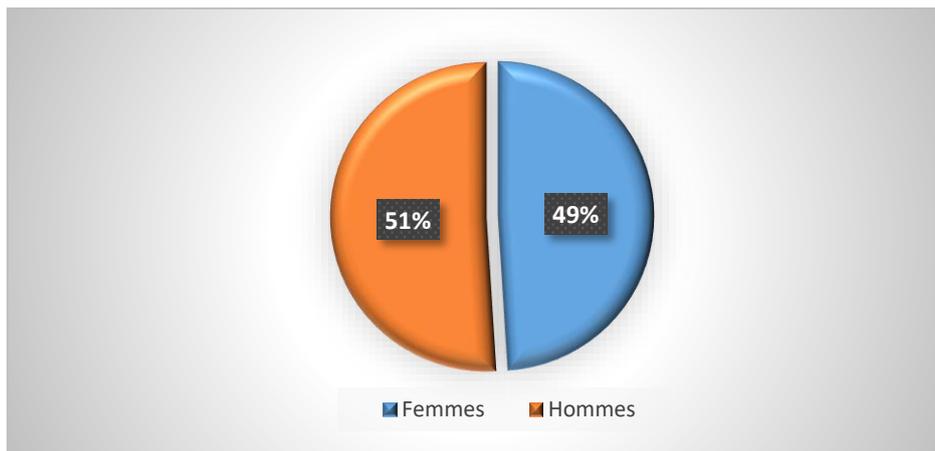
Mais, ils peuvent également désigner un ou des collègues au sein d'un service, ce qui explique pour l'essentiel la présence d'agent de catégorie C ou de droit local parmi les agents visés par des signalements. On relève également quelques signalements de supérieurs hiérarchiques qui, dans des contextes particuliers, visent des collaborateurs.





A l'exception des titulaires B où les femmes sont surreprésentées (67 % contre 45% dans les effectifs de titulaires B), la répartition H/F pour chaque catégorie d'agents visés par un signalement est conforme à la répartition des effectifs.

Profils des agents visés par un signalement (2)



Source : cellule Tolérance zéro

c) Le traitement des signalements par la cellule Tolérance zéro

Les délais de traitement par la cellule Tolérance zéro

La cellule Tolérance zéro accuse réception des signalements ou des demandes d'information dans les 48 heures.

La très grande majorité des signalements donne lieu au minimum à un entretien en présentiel ou par téléphone avec l'auteur du signalement. Sa durée est en général comprise entre 30 mn et 2h30.

A partir de cet entretien et des éléments qui peuvent être réunis pour objectiver la situation, la cellule analyse les faits et procède à leur caractérisation.

Au cours de l'année 2022, et pour les cas qui l'ont nécessité, la cellule Tolérance zéro a entrepris de formaliser ses relations avec la DRH en lui adressant des notes (ou notes) dans lesquelles elle fait part de son analyse de la situation et de ses recommandations. Toute communication avec la DRH est bien évidemment conditionnée par l'accord formel de l'auteur du signalement qui peut également resté anonyme s'il le souhaite.

Le délai moyen s'écoulant entre le signalement et l'envoi de la note à la DRH est de 53 jours. On peut également retenir que près de 60% de ces dossiers sont traités en moins de 30 jours.

Ces délais peuvent s'expliquer par un nombre important de signalements ou témoignages intéressant une même situation, ce qui nécessite d'avoir mené tous les entretiens, rédigé et fait signé tous les comptes rendus avant de préparer la saisine de la DRH.

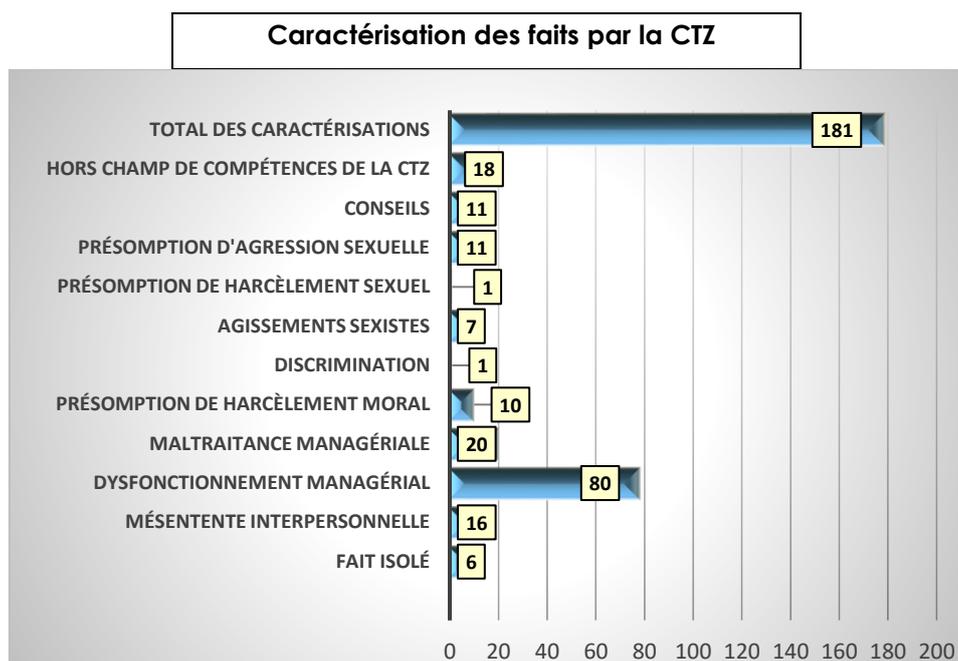
En outre, il est naturel que la cellule Tolérance zéro soit soumise au rythme voulu par les auteurs de signalements qui, après un premier contact pour information, peuvent prendre du temps pour formaliser leur signalement ou tout simplement trouver une date pour un rendez-vous.

La cellule peut enfin avoir d'abord tenté de mettre en place une solution (médiation, recours à hiérarchie directe) avant d'adresser finalement une note à la DRH.

La caractérisation des faits par la cellule Tolérance zéro

Au terme de son travail d'évaluation des situations ayant fait l'objet de signalements, la cellule Tolérance zéro procède à leur caractérisation.

En 2022, la cellule a été conduite à caractériser 181 signalements (96%) en fonction de la grille figurant dans le graphique ci-dessous.



Les présomptions de violence sexuelles ou sexistes ont représenté 10% des signalements (19 signalements enregistrés pour 10 situations différentes).

Sur les 80 % de signalements faits pour harcèlement moral, un peu moins de 6% peuvent être caractérisés comme tels.

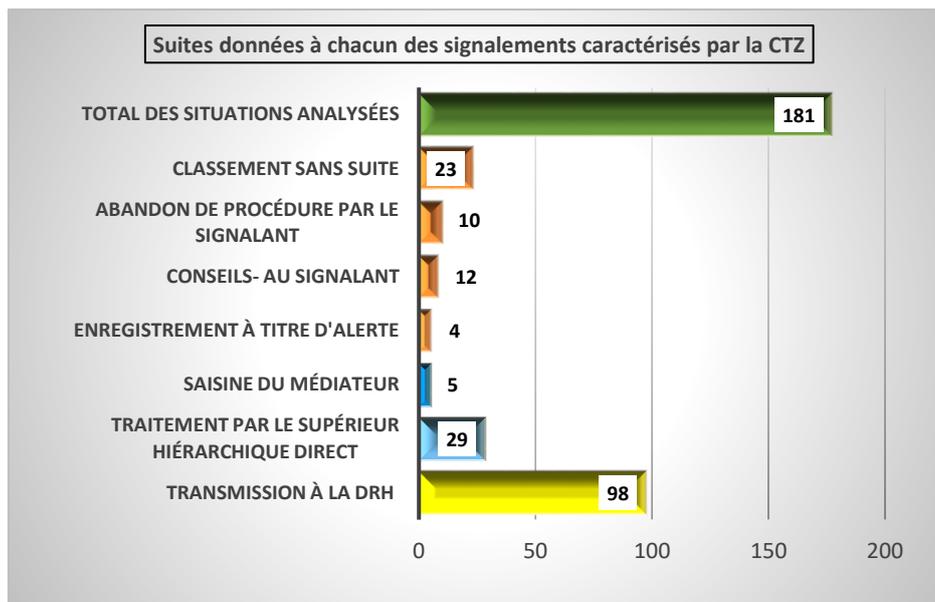
Pour près de la moitié des signalements, il s'agit de ce qui peut être qualifié de dysfonctionnements managériaux qui, sans être du harcèlement moral, appellent néanmoins des actions pour y remédier.

Les suites données par la cellule Tolérance zéro

Environ, 27% des signalements n'appellent aucune action directe immédiate (abandon de procédure par le signalant, saisine pour information, demandes de conseils, classement sans suite dans les cas de détournement évident de procédure).

Dans 19% des cas, des solutions sont recherchées directement par la cellule Tolérance zéro en lien avec, soit le supérieur hiérarchique lorsque c'est possible, soit avec le médiateur ou d'autres acteurs comme les psychologues.

Enfin, la moitié des signalements, les plus graves et les plus complexes, sont transmis, accompagné d'une note, à la DRH et dans certains cas au SAJI.



1/ Signalements qui n'appellent pas de suite	27%
2/ Faits qui ne relèvent pas d'un acte de violence, de discrimination, d'une situation de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes mais justifient des mesures d'accompagnement	
- directement par la cellule Tolérance zéro	19%
- par la DRH, en lien avec la cellule Tolérance zéro	42%
3/ Faits susceptibles de caractériser un acte de violence, de discrimination, d'une situation de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes	12%

d) Les actions mises en place par l'administration

L'administration dispose d'un large éventail d'actions pouvant être mises en place, souvent de façon combinée, pour répondre, selon leur gravité, aux faits signalés :

- accompagnements personnalisés y compris *coaching* (13 actions mises en place en 2022) ;
- convocations et/ou rappels aux responsabilités de l'agent mis en cause (21 en 2022) ;
- missions d'inspection, enquêtes administratives (15 en 2022) ;
- actions disciplinaires et/ou pénales (2 recours à l'article 40 du code de procédure pénale), etc.

Parmi les dossiers soumis à la DRH (et dans certains cas au SAJI), 30% ont donné lieu à des investigations complémentaires (au total 15 enquêtes administratives ou inspections conduites soit par l'IGAE, soit par le poste ou le service, faisant suite à 53 signalements et concernant 30 auteurs présumés des faits) susceptibles pour certaines d'entre elles, de déboucher ensuite sur une procédure disciplinaire et/ou pénale.

e) La poursuite du travail de formalisation de la procédure « tolérance zéro »

Tout au long de l'année 2022, la cellule a poursuivi ses actions de sensibilisation auprès des agents à de multiples occasions : séminaires d'accueil pour les nouveaux agents, formations précédant les départs en poste, modules consacrés au management dans le cadre de la formation continue, etc.

Par ailleurs, un guide pratique sur le harcèlement moral accompagné d'une aide à la caractérisation des faits a été mis à la disposition des agents sur Diplonet, à la fin de l'année 2022. Un guide et un quizz sur les violences sexuelles et sexistes est en cours de validation et devrait être mis en ligne en 2023.

Ces deux guides devraient également pouvoir être intégrés comme modules de formation en ligne sur Diplomatica.

La cellule a travaillé à la formalisation de l'ensemble de la procédure tolérance zéro de manière à la rendre fiable et traçable.

Ainsi, il est maintenant systématiquement accusé réception des signalements arrivant sur la boîte générique et sur WhatsApp. Les saisines de la DRH donnent lieu à l'envoi d'une note. Une procédure a été définie afin que le tableau de suivi partagé soit renseigné régulièrement lorsque la DRH met en place une action de suivi.

Une grille de caractérisation des faits a été établie ainsi qu'une liste normée des suites pouvant être données aux signalements.

Enfin, la cellule Tolérance zéro et la DRH travaillent actuellement à la normalisation des modalités d'information tant des auteurs de signalement que des agents visés.

D – LES FLUX DE PERSONNELS

1) Les primo-nominations aux emplois supérieurs (indicateurs 1^{er} du RSC)

Type d'emploi	Primo-nominations				Nominations			
	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
Emplois de type 1 ⁽¹⁾	13	21	34	38,2%	22	38	60	36,7%
Emplois de type 2 ⁽²⁾	10	23	33	30,3%	11	28	39	28,2%
Total	23	44	67	34,33%	33	66	99	33,3%

⁽¹⁾ Emplois de type 1 : ambassadeurs, ambassadeurs thématiques nommés en conseil des ministres, secrétaire général, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale

⁽²⁾ Emplois de type 2 : chefs de service et sous-directeurs

2) Détail des mises à disposition au profit d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2022

Au profit de	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires	
	H	F	H	F	H	F	H	F
une administration de l'Etat	29	12	5	2	1	4	35	18
un établissement public à caractère administratif (EPA)	1	1	-	-	2	2	3	3
un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)	-	-	-	-	-	-	-	-
un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST)	-	-	-	-	-	-	-	-
un organisme d'intérêt général, public, centre de recherche et GIP	-	-	-	-	-	-	-	-
un organisme d'intérêt général, privé et fondation	-	-	-	-	-	-	-	-
un organisme associatif assurant une mission d'intérêt général, une association	-	-	-	-	-	-	-	-
une institution européenne	-	-	-	-	-	-	-	-
une organisation internationale	1	1	-	-	-	-	1	1
un gouvernement étranger	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	31	14	5	2	3	6	39	22

3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2022

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires	
	H	F	H	F	H	F	H	F
1 - Détachement dans un corps auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ⁹	25	20	2	3	5	11	32	34
2 - Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986)	3	1	1	1	1	4	5	6
3 - Détachement à l'étranger pour participer à une mission de coopération	-	-	-	-	-	-	-	-
4 - Détachement auprès d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ; b) Détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public.	9	4	1	2	-	1	10	7
5 - Détachement dans le secteur privé auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif	2	2	-	-	-	-	2	2
6 - Détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger	-	-	-	-	-	-	-	-
7 - Détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux	28	14	1	2	4	4	33	20
8 - Détachement pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou une fonction publique élective	-	-	-	-	-	-	-	-
9 - Détachement auprès d'une entreprise privée ou d'un GIP pour y effectuer des travaux de recherche d'intérêt national	-	-	-	-	-	-	-	-
10 - Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat	1	1	-	3	1	2	2	6
11 - Détachement pour exercer un mandat syndical	-	-	-	-	-	-	-	-
12 - Détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen	-	-	-	-	-	-	-	-
13 - Détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire dans l'armée française ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
14 - Détachement auprès d'une administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	68	42	5	11	11	22	84	75

⁹ Dont affectations

4) Bilan global des entrées et des sorties

a) Personnels titulaires en poste et à l'administration centrale et dans le réseau diplomatique consulaire (catégorie LOLF G1 et G2)

Catégories LOLF G1 et G2		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total agents titulaires et CDI
Recrutements et concours					
Concours	+	59	48	79	186
dont évaporation de corps ¹⁰	-	-5	-6	-17	-28
ENA - IRA	+	10	-	-	10
CDIsation	+	6	1	-	7
Pacte	+	-	-	3	3
L-4139-2 ¹¹	+	-	-	1	1
ACVG ¹²	+	-	-	1	1
Loi handicap	+	3	7	10	20
	+	31	19	-	50
Promotions	-	-13	-18	-19	-50
	+	40	4	4	48
Mises à disposition	-	-50	-7	-7	-64
	+	33	2	22	57
Détachements et affectations¹³	-	-53	-7	-30	-90
	+	21	6	21	48
Disponibilités	-	-22	-9	-27	-58
	+	8	-	7	15
Congés parentaux	-	-7	-5	-10	-22
	+	13	4	2	19
Fonctionnaires interministériels	-	-9	-6	-1	-16
	+	8	5	4	17
Autres	-	-10	-8	-12	-30
Retraites¹⁴	-	-59	-28	-78	-165
Autres départs¹⁵	-	-10	-4	-12	-26

Les + indiquent les intégrations ou réintégrations en cours d'année et les - indiquent les départs.

¹⁰ L'évaporation de corps concerne les agents du MEAE qui réussissent un autre concours du ministère et qui quittent par conséquent leur corps d'origine pour intégrer un nouveau corps.

¹¹ Recrutement au titre de la reconversion des militaires.

¹² Anciens combattants et victimes de guerre.

¹³ Détachements en cours d'année, autres que ceux prononcés suite à des concours ou des promotions.

¹⁴ Sont comptabilisés les agents appartenant à un corps du ministère des affaires étrangères et ayant été admis à faire valoir leurs droits à la retraite dans le courant de l'année 2020 et ce, quelle que soit leur position d'activité (agents en position d'activité, en PNA ou en détachement dans un autre ministère, etc.). Les agents appartenant à un corps interministériel ne sont pas comptabilisés.

¹⁵ Démissions, décès et intégration dans un autre ministère.

b) Personnels contractuels (catégories LOLF G3 et G5)

Catégorie LOLF G3		
CDD administration centrale	Recrutements par contrat	+ 185
	Fins de contrat	- -149
CDD réseau	Recrutements par contrat	+ 306
	Fins de contrat	- -303
Experts techniques internationaux	Recrutements par contrat	+ 16
	Fins de contrat	- -18
Volontaires internationaux et CRSP	Recrutements par contrat	+ 340
	Fins de contrat	- -345
Gardes de sécurité	Recrutements par contrat	+ 57
	Fins de contrat	- -50
TOTAL		39

Agents de droit local (catégorie G5)		
Recrutements	+	366
Départs	-	-457
TOTAL		-91

5) Les départs à la retraite en 2022

Nombre de départs à la retraite en 2022 : titulaires

Catégorie d'agents	H	F	TOTAL
Catégorie A	36	16	52
Catégorie B	21	7	28
Catégorie C	22	55	77
TOTAL	79	78	157

Âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires du MEAE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen de départ à la retraite	64,47	63,87	63,52
Age moyen toutes catégories confondues	64,02		

Nombre de départs à la retraite en 2022 : CDI

Catégorie d'agents	H	F	TOTAL
Catégorie A	5	2	7
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	1	-	1
TOTAL	6	2	8

Âge moyen de départ à la retraite des CDI du MEAE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen de départ à la retraite	64,2	S/O	67,0
Age moyen toutes catégories confondues	64,5		

Age moyen de départ à la retraite

(indicateurs 1^{er} d du RSC)

	F	H	Ensemble
Ambassadeurs de France	-	-	-
Conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires	66,89	66,70	66,75
Secrétaires des affaires étrangères	63,86	64,30	64,12
Attachés des systèmes d'information et de communication		63,00	63,00
Traducteurs	64,00		64,00
Secrétaires de chancellerie	64,11	64,06	64,08
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	64,00	63,63	63,67
Adjoints administratifs de chancellerie	63,35	64,73	63,79
Adjoints techniques de chancellerie	66,46	62,43	63,65
Ensemble	64,67	64,12	64,39

6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel

Dans le cadre du mouvement 2022, **1 675 agents ont été affectés en administration centrale ou à l'étranger** (497 agents de catégorie A, 320 agents de catégorie B, 858 agents de catégorie C). Ce chiffre inclut les agents nouvellement recrutés (lauréats de concours, recrutement au titre du PACTE, des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) et les mouvements d'agents en situation interruptive (disponibilité, congé sans rémunération, congé sans traitement, congé de formation professionnelle, congé parental), hors congé de longue maladie ou de longue durée.

En ajoutant les 103 autres mouvements (28 chez les A en 2022, 23 chez les B, 52 chez les C), c'est à dire les départs d'agents en fonction au Département vers une situation interruptive (disponibilité, congé sans rémunération, congé sans traitement, congé de formation professionnelle, congé parental), hors congé de longue maladie ou de longue durée et hors départ en retraite), le nombre total de mutations s'élève à **1 760** au titre de 2022.

- S'agissant du mouvement des agents titulaires de catégorie A :

433 agents titulaires et CDI ont été affectés en 2022, en administration centrale ou à l'étranger (hors nouveaux recrutés – lauréats de concours, recrutement au titre du PACTE, des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005).

A l'administration centrale, hors ASIC, le mouvement a concerné 182 agents, parmi lesquels 78 femmes (43%) et 104 hommes (57%). S'agissant des ASIC, le mouvement a concerné 19 agents (4 femmes et 15 hommes). Soit un total de 201 agents.

A l'étranger, 223 agents titulaires, hors ASIC, ont été affectés, parmi lesquels 80 femmes (36 %) et 143 hommes (64 %). 9 ASIC (dont une femme) ont été affectés à l'étranger. Soit un total de 232 agents.

Par ailleurs, 28 mouvements hors affectations *stricto sensu* (sorties vers disponibilité, congé sans rémunération, congé de formation professionnelle, congé parental) ont été enregistrés en 2022.

Le mouvement a donc porté sur un total de 461 agents de catégorie A.

- S'agissant du mouvement 2022 des agents titulaires et CDI de catégorie B :

320 agents titulaires (secrétaires de chancellerie, SESIC) **et CDI ont été affectés**, parmi lesquels 169 hommes (52,8 %) et 151 femmes (47,2 %).

A l'étranger, le mouvement a porté sur 150 agents (soit 47 % du mouvement total), parmi lesquels 86 hommes et 64 femmes.

A l'administration centrale, le mouvement a concerné 170 agents (soit 53 % du mouvement total), parmi lesquels 83 hommes et 87 femmes.

Par ailleurs, 23 mouvements hors affectations ont été enregistrés (sorties vers concours, disponibilité, congé formation ou congé parental).

Le mouvement a donc porté sur un total de 343 agents de catégorie B (dont 7 par sortie vers concours).

- S'agissant du mouvement des agents titulaires de catégorie C :

Le mouvement a concerné 441 agents à l'administration centrale, dont 276 femmes (64 %) et 155 hommes (36 %) ; 417 agents ont été affectés à l'étranger, dont 250 femmes (60 %) et 167 hommes (40 %) soit un total de **858 agents**.

A ces affectations proprement dites, il convient d'ajouter les mouvements « autres ⁽²⁾» (passage dans un corps de catégorie B (19), congé formation (11), congé parental (14), disponibilité (27), qui ont concerné 71 agents).

Au total, le mouvement a donc porté sur 910 agents de catégorie C (858+52, les promotions en B n'entrant pas en compte).

Mouvements 2022 des personnels titulaires et assimilés de catégorie A, B et C

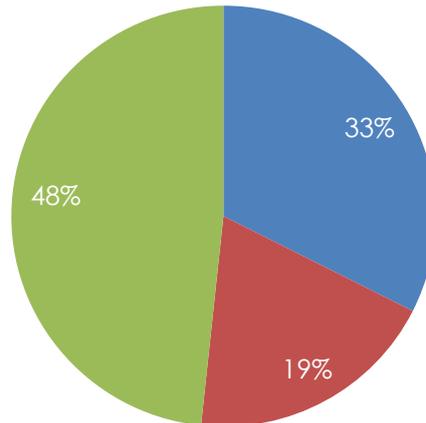
Mouvements	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Centrale / Centrale				
Vers Paris	92	41	86	195
Vers Nantes	18	20	37	85
Total	110	61	123	280
Étranger / Centrale	74	52	91	236
Autres ⁽¹⁾ vers Centrale	81	57	104	286
Total mouvement Centrale	265	170	441	1 082
Centrale / étranger	126	83	173	321
Étranger / étranger	91	66	229	344
Autres ⁽¹⁾ vers l'étranger	15	1	15	34
Total mouvement étranger	232	150	417	699
Total des affectations	497	320	858	1 781
Etranger vers autres ⁽²⁾	14	9	19	66
Centrale vers autres ⁽²⁾	14	7	33	56
Total mouvements vers autres	28	16	52	122
Total général	525	336	910	1 903

⁽¹⁾ Autres : agents nouvellement recrutés (lauréats de concours, recrutement au titre du PACTE, des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) et mouvements d'agents en situation interruptive (disponibilité, congé sans rémunération, congé sans traitement, congé de formation professionnelle, congé parental), hors congé de longue maladie ou de longue durée.

⁽²⁾ Autres : mouvements d'agents en fonction au Département vers une situation interruptive (disponibilité, congé sans rémunération, congé sans traitement, congé de formation professionnelle, congé parental), hors congé de longue maladie ou de longue durée et hors départ en retraite

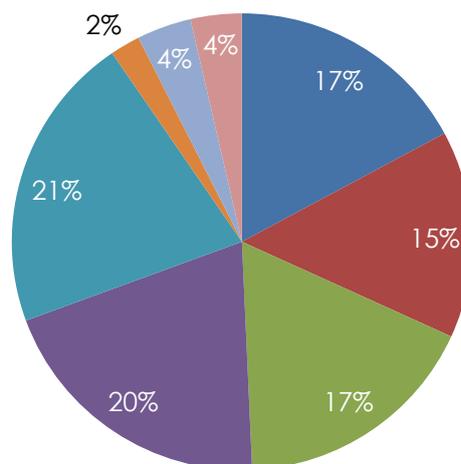
Répartition par catégorie

■ TOTAL CAT. A ■ TOTAL CAT. B ■ TOTAL CAT. C



Répartition par mouvement

■ Centrale / Centrale ■ Étranger / Centrale ■ Autres vers Centrale
 ■ Centrale / Étranger ■ Étranger / Étranger ■ Autres vers l'étranger
 ■ Étranger vers autres ■ Centrale vers autres



Répartition des recrutements d'agents titulaires par catégories (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (indicateurs 1°d du RSC)

		A+		A				B				C		TOTAL	
		CAE		SAE		ASIC		SCH		SESI		ADJCH			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours	Cadre général	Externe	-	-	8	4	1	-	7	9	2	-	16	15	62
		Interne	-	-	4	2	1	-	9	8	2	-	7	16	49
		3 ^{ème} concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	8
		Liste complémentaire	-	-	8	3	1	-	3	4	4	-	7	10	40
		Sous-total cadre général	-	-	20	9	3	-	19	21	8	-	31	48	159
	Cadre d'Orient	Externe	3	1	7	5	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		Interne	3	-	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		Liste complémentaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		Sous-total cadre d'Orient	6	1	11	9	-	-	-	-	-	-	-	-	27
		Sous-total écoles (INSP, IRA)	3	1	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	Total par sexe	9	2	36	19	3	-	19	21	8	-	31	48	196	
	Total par catégorie	11		55		3		40		8		79		196	
Autres modes de recrutement	Travailleurs handicapés	-	-	-	2	1	-	3	4	-	-	3	7	20	
	Intégrations de militaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
	Intégrations ACVG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
	PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	
	Total par sexe	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-	6	9	25	
	Total par catégorie	-		2		1		7		-		15		25	
	Total cadre général	11		57		4		47		8		94		221	

**Répartition des recrutements d'agents non titulaires
par niveau et par type de contrat**

(indicateurs 1°d du RSC)

	A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total général
CDIsations									
- En administration centrale	2	3	-	-	-	-	2	3	5
- A l'étranger	1	1	-	-	-	-	1	1	2
Total	3	4	-	-	-	-			7

Agents non titulaires autres que CDI		F	H	Total
	CDD étranger	124	182	306
	CDD administration centrale	102	83	185
Recrutements par contrat	Experts techniques (Institut Pasteur)	0	1	1
	Volontaires internationaux	261	79	340
Total		487	345	832

Catégorie LOLF G3			
CDD administration centrale	Recrutements par contrat	+	185
	Fins de contrat	-	171
Recrutements par contrat			
CDD réseau	NB : 15 recrutements sont gelés (Haïti, Mali, Iran, Ukraine, Russie)	+	306
	Fins de contrat (dont 21 suppressions de poste, hors transformations et relocalisations)	-	303
Experts techniques internationaux (Institut Pasteur)	Recrutements par contrat	+	1
	Fins de contrat	-	1
Volontaires internationaux	Recrutements par contrat	+	340
	Fins de contrat	-	345
Total			+ 12

Départs définitifs des agents titulaires
par catégorie (A+, A, B, C) et par circonstance
(indicateurs 1°d du RSC)

	Sexe	Catégorie	Catégorie	Catégorie	Catégorie	Total
		A+	A	B	C	
Décès	F		1		3	4
	H	4	1	1	2	8
Démissions	F	1			2	3
	H		3	1	4	8
Fins de détachement entrant	F	1	5	1	4	11
	H	4	8	1	2	15
Fin de position entrante (payée ou non payée)	F	1	10	3	3	17
	H	5	9	6		20
Radiations	F	2		1	3	6
	H	1	1		2	4
Licenciements	F					0
	H					0
Départs en retraite	F	9	10	10	68	97
	H	23	11	25	25	84
Ruptures conventionnelles	F			2	2	4
	H	2		1	2	5
Non-réintégration après un détachement sortant	F					0
	H	1			1	2
Total général	F	14	26	17	85	142
	H	40	33	35	38	146
	TOTAL	54	59	52	123	288

Départs temporaires des agents titulaires par catégorie et par circonstance
(indicateurs 1°d du RSC)

	Sexe	Catégorie	Catégorie	Catégorie	Catégorie	Total
		A+	A	B	C	
Congés longue durée	F	1		1	12	14
	H			1	2	3
Congés formation non rémunérés	F					
	H	1		1		2
Congés parentaux	F		1	4	5	10
	H			1	1	2
Détachements	F	17	24	10	21	72
	H	40	27	5	12	84
Disponibilités	F	6	17	14	104	141
	H	24	14	17	26	81
Exclusions temporaires	F					0
	H			1		1
Mises à disposition sortantes	F	9	3	2	7	21
	H	28	4	5	2	39
Positions normales d'activité sortantes	F		1	16	60	77
	H	1	5	17	26	49
TOTAL GENERAL	F	33	46	47	209	335
	H	94	50	48	69	261
	TOTAL	127	96	95	278	596

Départs définitifs de personnels non titulaires par circonstance
(indicateurs 1°d du RSC)

Agents en CDI : départs définitifs	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Démission	F	-	-	-	-
	H	2	-	-	2
Départs en retraite	F	2	-	-	2
	H	4	-	1	5
Licenciement	F	1	-	-	1
	H	1	-	-	1
Total général	F	3	-	-	3
	H	7	-	1	8

Agents en CDD : départs définitifs	F	H	Total
Départs en retraite			
Décès			
Démissions ou abandons de poste	54	59	113
Départs volontaires			
Licenciements			
Concours MEAE	7	6	13
Inaptitudes définitives			
Fins de contrat	158	168	326
TOTAL	219	233	452

Départs temporaires des agents non titulaires
(indicateurs 1^od du RSC)

Agents en CDI : départs temporaires	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés sans rémunération	F	6		1	7
	H	10	1	2	13
Total général		16	1	3	20

Effectifs d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement

(indicateurs 1^od du RSC)

F	H	Total
93	89	182

7) Bilan de la mobilité 2022 (indicateurs 1^od du RSC)

a) Mobilité statutaire

La mobilité statutaire est régie par le décret n°2008-15 du 4 janvier 2008 modifié relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'ENA. L'accomplissement d'une période de mobilité statutaire conditionne pour les CAE hors classe du cadre général et du cadre d'Orient, l'accès à une nomination dans le corps des ministres plénipotentiaires.

CAE ayant terminé leur mobilité statutaire en 2022				CAE en cours de mobilité statutaire au 31/12/2022			
18				42			
dont				dont			
4	femmes	soit	22%	19	femmes	soit	45 %
14	hommes	soit	78 %	23	hommes	soit	55 %

Au 31/12/2022, les femmes représentaient 28,51% des agents du corps des CAE (191 femmes sur 670 agents) contre 28,46% en 2021.

Depuis la dernière modification de la réglementation au 1^{er} janvier 2016, les CAE conservent la possibilité de valider leur mobilité statutaire au titre d'une affectation à l'extérieur du Département, en France ou à l'étranger. Ils peuvent également l'effectuer lors d'un mouvement de l'étranger vers l'administration centrale ou de l'administration centrale vers l'étranger. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, ils ont la possibilité d'accomplir leur mobilité statutaire à l'occasion d'un passage en cabinet ministériel.

A noter enfin que 545 CAE soit 81,34% (sur les 670 agents du corps au 31/12/2022) ont déjà effectué leur mobilité statutaire (80,66% pour le bilan social de l'année 2021).

b) Mobilité externe des cadres supérieurs (CAE, CAEHC, MP)

Départs

	CAE		CAEHC		MP		Total
	F	H	F	H	F	H	
Départs en détachement	1	5	1	5	3	2	17
Départs en mise à disposition	2	7	2	4	0	0	15
Départs en PNA	0	0	0	0	0	0	0
Départs en tant qu'expert national détaché	1	1	0	0	0	0	2
Sous-total	4	13	3	9	3	2	34
Total	17		12		5		

On constate une augmentation du flux de départ en mobilité d'agents d'encadrement supérieur en 2022 (34 contre 26 en 2021) liée essentiellement à une augmentation des détachements (17 contre 9 en 2021).

SAE, ASIC et TRAD

	SAE, ASIC et TRAD		Total
	F	H	
Départs en détachement	8	6	14
Départs en mise à disposition	3	1	4
Départs en PNA	0	1	1
Départs en tant qu'expert national détaché	5	0	5
Total	16	8	24

SCH et SESIC

	SCH et SESIC		Total
	F	H	
Départs en détachement	5	1	6
Départs en mise à disposition	0	2	2
Départs en PNA	4	1	5
Total	9	4	13

ADJADM et ADJTEC

	ADJADM		ADJTEC		Total
	F	H	F	H	
Départs en détachement	6	2	0	2	10
Départs en mise à disposition	2	0	0	0	2
Départs en PNA	9	2	0	0	11
Total	17	4	0	2	23

Retours

CAE et MP

	CAE		CAEHC		MP		Total
	F	H	F	H	F	H	
Retours de détachement	1	1	1	3	1	1	8
Retours de mise à disposition	2	7	1	4	0	1	15
Retours de PNA	0	0	0	0	0	1	1
Retours après fonctions d'expert national détaché	0	1	0	0	0	0	1
Sous-total	3	9	2	7	1	3	25
Total	12		9		4		25

SAE et ASIC

	SAE et ASIC		Total
	F	H	
Retours de détachement	4	7	11
Retours de mise à disposition	2	2	4
Retours de PNA	0	1	1
Retours après fonctions d'expert national détaché	0	2	2
Total	6	12	18

SCH et SESIC

	SCH et SESIC		Total
	F	H	
Retour de détachement	0	0	0
Retour de mise à disposition	1	0	1
Retour de PNA	1	2	3
Total	2	2	4

Adjoins administratifs et adjoins techniques

	ADJADM		ADJTEC		Total
	F	H	F	H	
Retours de détachement	0	1	0	0	1
Retours de mise à disposition	2	2	0	0	4
Retours de PNA	8	2	0	0	10
Total	10	5	0	0	15

c) Candidatures des agents du MEAE au SEAE

Pour 171 postes publiés, **54 agents du MEAE** (12 femmes et 42 hommes) ont été à l'origine de 140 candidatures.

La répartition des candidats du MEAE est la suivante :

- ministre plénipotentiaire (MP) : **5 candidats** ;
- conseiller des affaires étrangères (CAE) : **27 candidats** ;
- secrétaire des affaires étrangères (SAE) : **19 candidats** ;
- agent en CDI de catégorie A : **1 candidat** ;
- secrétaire de chancellerie (SCH) : **2 candidats**.

d) Emplois publiés sur la PEP (place de l'emploi public)

Le bureau RH2M a effectué **116 publications** sur la place de l'emploi public, qui ont débouché sur **23 recrutements**, soit en détachement sur emploi, soit en position normale d'activité. 31 sont toujours en cours de recrutement.

22 postes de catégorie A ;

17 postes de catégorie B :

- 5 sont toujours en cours de recrutement (plusieurs republications) ;
- 4 ont été pourvus par détachement sur emploi ou PNA (position normale d'activité) ;
- 2 sont passés en recrutement contractuel (RH3B) ;
- 6 ont finalement été pourvus par des agents MEAE.

77 postes d'adjoints administratifs de chancellerie et d'adjoints techniques de chancellerie :

- 26 ont finalement été pourvus en interne suite à des élargissements ;
- 23 ont été pourvus en détachement sur emploi ;
- 14 ont été pourvus par des contractuels ou en détachement sur contrat ;
- 5 sont toujours en cours de recrutement ;
- 9 n'ont plus été à pourvoir suite à une réorganisation interne ou suite à une prolongation de l'agent(e) occupant déjà le poste.

Le bureau RH2A a également effectué **79 publications à la PEP** pour des postes à pourvoir en 2022, selon la répartition suivante :

- 37 publications pour des postes d'encadrement supérieur, qui ont débouché sur 32 nominations sur l'année 2022 ;
- 36 publications de consuls généraux, qui ont débouché sur 32 nominations sur l'année 2022 ;
- 6 publications pour les fonctions de médecin de prévention qui ont abouti à 0 recrutement en CDI sur l'année 2022. (recrutement en 2023).

e) La mobilité géographique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Étranger/ Centrale	F	25	F	30	F	66
	H	49	H	22	H	25
	Total	74	Total	52	Total	91
Centrale/ Étranger	F	47	F	46	F	105
	H	79	H	37	H	68
	Total	126	Total	83	Total	173
Étranger/ Étranger	F	29	F	18	F	137
	H	62	H	48	H	92
	Total	91	Total	66	Total	229
Autre	F	5	F	3	F	8
	H	10	H	4	H	7
	Total	15	Total	7	Total	15
TOTAL	F	106	F	97	F	316
	H	200	H	111	H	192
	Total	306	Total	208	Total	508

f) La mobilité catégorielle (dont concours)

Taux de mobilité catégorielle (dont concours)		C => B	B => A	Total
	H	15	12	27
	F	21	12	33
Total		36	24	60
Taux	H	42 %	50 %	45 %
	F	58 %	50 %	55 %

g) La mobilité structurelle

La mobilité structurelle concerne les agents exerçant leurs fonctions en dehors du MEAE auprès d'autres structures. Cette mobilité prend deux formes : le détachement et la mise à disposition.

Les données ci-dessus comprennent le nombre d'agents qui ont terminé leur mobilité en 2022 (première colonne) et le nombre d'agents étant encore en détachement sortant ou mise à disposition sortante au 31 décembre 2022 (deuxième colonne).

		Fin de mobilité structurelle en 2022		En cours de mobilité structurelle au 31/12/2022	
MP	F	1	33 %	8	31 %
	H	2	67 %	18	69 %
	total	3	100 %	26	100 %
CAE	F	5	24 %	19	27 %
	H	16	76 %	51	73 %
	total	21	100 %	70	100 %
SAE	F	6	43 %	26	50 %
	H	8	57 %	26	50 %
	total	14	100 %	52	100 %
ASIC	F	-	0 %	-	0 %
	H	1	100 %	3	100 %
	total	1	100 %	3	100 %
SCH	F	1	100 %	12	60 %
	H	-	0 %	8	40 %
	total	1	100 %	20	100 %
SESIK	F	-	0 %	1	33 %
	H	-	0 %	2	67 %
	total	-	100 %	3	100 %
ADJADM	F	2	40 %	28	72 %
	H	3	60 %	11	28 %
	total	5	100 %	39	100 %
ADJTECH	F	-	0 %	-	0 %
	H	-	0 %	3	100 %
	total	-	100 %	3	100 %
TRAD	F	-	0 %	2	100 %
	H	-	0 %	-	0 %
	total	-	100 %	2	100 %
Contractuels	F	-	0 %	1	50 %
	H	-	0 %	1	50 %
	total	-	100 %	2	100 %

8) Les promotions internes et les avancements, par catégorie et par genre (indicateurs 1^{er} du RSC)

Promotions au choix

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade/le corps de :	Au titre de l'année	Nombre de promus	% promus /promouvables	Ancienneté moyenne dans le grade précédent		
						F	H	Global
C	ADJADM	ADJADM P2	2023	5	23,8%	9 ans 6 mois et 28 jours	10 ans 4 mois et 0 jours	9 ans 8 mois et 22 jours
		ADJADM P1	2023	207	15,4%	16 ans 11 mois et 30 jours	15 ans 9 mois et 5 jours	16 ans 8 mois et 16 jours
	ADJTEC	ADJTEC P2	2023	1	33,3%	N/A	14 ans 3 mois et 8 jours	14 ans 3 mois et 8 jours
		ADJTEC P1	2023	12	16,9%	N/A	14 ans 4 mois et 22 jours	14 ans 4 mois et 22 jours
B	SCH	SCH	2022	16	0,8%	6 ans 7 mois et 0 jour	4 ans 3 mois et 0 jour	6 ans 0 mois 1 jour
		SCH SUP	2023	29	13,2%	11 ans 5 mois et 6 jours	14 ans 8 mois et 17 jours	12 ans 10 mois et 26 jours
		SCH EX	2023	10	6,5%	7 ans 9 mois et 22 jours	6 ans 3 mois et 1 jour	7 ans 2 mois et 7 jours
	SESIK	SESIK	2022	3	0,1%	1 ans, 11 mois, 8 jour(s)	2 ans, 11 mois, 8 jour(s)	2 ans, 7 mois, 7 jour(s)
		SESIK 1C	2023	3	9,1%	N/A	10 ans 0 mois et 6 jours	10 ans 0 mois et 6 jours
		SESIK HC	2023	2	4,5%	N/A	12 ans 5 mois et 1 jour	12 ans 5 mois et 1 jour
A	TRAD	TRAD P	Pas de promotion					
	SAE	SAE	2022	17	2,9%	3 ans 5 mois et 11 jours	3 ans 5 mois et 10 jours	3 ans 5 mois et 10 jours
		SAEP	2023	6	3,7%	12 ans 0 mois et 12 jours	13 ans 6 mois et 29 jours	12 ans 9 mois et 21 jours
		SAEHC	2023	10	9,5%	4 ans 9 mois et 1 jour	16 ans 9 mois et 20 jours	11 ans 11 mois et 25 jours
	ASIC	ASIC	2022	1	0,2%	N/A	13 ans 5 mois et 11 jours	13 ans 5 mois et 11 jours
		ASICP	Pas de promotion au choix					
		ASICHC	2023	2	8,7%	N/A	17 ans 9 mois et 0 jours	17 ans 9 mois et 0 jours
A+	CAEMP	CAE HC	2023	27	12,8%	12 ans 11 mois et 11 jours	15 ans 8 mois et 12 jours	14 ans 6 mois et 29 jours
		MP	2023	13	5,8 %	6 ans et 1 mois	7 ans et 9 mois	7 ans et 6 mois
		Echelon spécial MP	2023	5	21,7 %	9 ans et 3 mois	12 ans et 9 mois	11 ans et 10 mois

L'ancienneté moyenne est calculée par comparaison entre la date de la promotion (référence à la date d'entrée en vigueur de la promotion) et la date d'entrée dans le grade détenu avant la promotion. Exemple : les agents promus au grade de SAEP au titre de 2023 avaient accédé au corps des secrétaires des affaires étrangères en moyenne 12 ans 9 mois et 21 jours avant leur promotion en SAEP.

Promotions par concours du MEAE (interne et externe) au titre de 2022

Concours interne	F	H	Total	% Femmes	Concours externe	F	H	Total	% Femmes
CAEO	0	3	3	0%	CAEO	1	3	4	25%
SAEO	4	2	6	66,67%	SAEO	5	7	12	41,67%
SAEG	2	4	6	33,33%	SAEG	4	8	12	33,33%
ASIC*	0	0	0	-	ASIC*	0	0	0	-
SCH	8	9	17	47,06%	SCH	10	8	18	55,56%
SESIK	0	2	2	0%	SESIK	0	2	2	0%
Total	14	20	34	41,18%	Total	20	28	48	37,5%

* En raison de l'alternance des concours pour l'accès au grade d'ASIC et SESIK, le concours ASIC n'a pas eu lieu en 2022.

Promotions par examen professionnel

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade de	Promouvables par examen professionnel remplissant les conditions au 31-12-21				Nombre d'inscrits à l'examen professionnel				Promus par examen professionnel			
			F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
B	SCH	SCH SUP	198	283	381	51,97%	99	71	170	41,9%	6	11	17	35,3%
		SCH EX	67	60	127	52,76%	33	36	69	49,2%	4	4	8	50%
	SESIK	SESIK 1C	4	58	62	6,45%	0	32	32	9,4%	1	2	3	33,3%
		SESIK HC	3	44	47	6,38%	2	14	16	0%	-	2	2	0%
A	SAE	SAE P	174	219	293	44,27%	102	114	216	45,8%	9	8	17	53%
	ASIC	ASIC P	7	35	42	16,67%	3	17	20	14,3%	-	2	2	0%
Total des promotions de grade			453	599	1 052	43,06%	239	284	523	45,70%	23	31	54	42,59%

Promotions au choix

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade/le corps de :	Au titre de l'année	Promouvables au choix				Promus au choix			
				F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
C	ADJADM	ADJADM P2	2023	14	7	21	66,7%	4	1	5	80 %
		ADJADM P1	2023	869	473	1342	64,8%	159	48	207	76,8%
	ADJTEC	ADJTEC P2	2023	0	3	3	0 %	0	1	1	0 %
		ADJTEC P1	2023	7	64	71	9,9%	0	12	12	0 %
B	SCH	SCH	2022	1 371	694	2 065	66,4 %	12	4	16	75,0 %
		SCH SUP	2023	107	113	220	48,6 %	16	13	29	55,2 %
		SCH EX	2023	82	72	154	53,2%	6	4	10	60,0 %
	SESIK	SESIK	2022	1 371	694	2 065	66,4%	1	2	3	33,3%
		SESIK 1C	2023	2	31	33	6%	0	3	3	0%
		SESIK HC	2023	5	37	42	11,9%	0	2	2	0%
A	TRAD	TRAD P	<i>Pas de promotion</i>								
	SAE	SAE	2022	239	347	586	40,8%	10	7	17	58,8%
		SAEP	2023	62	102	164	37,8 %	3	3	6	50 %
		SAEHC	2023	19	86	105	18,1%	4	6	10	40,0%
	ASIC	ASIC	2022	239	347	586	40,8%	0	1	1	0 %
		ASIC P	<i>Pas de promotion au choix</i>								
ASICHC		2023	2	21	23	8,7%	0	2	2	0 %	
A+	CAEMP	CAE HC	2023	55	156	211	26,1%	11	16	27	40,7%
		MP	2023	40	183	223	17,9 %	6	7	13	46,1%
		Echelon special MP	2023	6	17	23	26,1 %	2	3	5	40 %
Total des promotions de grade/corps				2880	2406	5286	54,5%	234	135	369	63,4%

La DRH a fondé ses décisions sur une appréciation comparée et approfondie des mérites et de la qualité des services des agents promouvables, tout en tenant compte de la part des femmes, dans l'établissement de la liste des agents promus au choix

Part des agents en mobilité parmi les agents promus au choix
(mobilité entrante/mobilité sortante)

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade de...	Promus en mobilité entrante	Promus en mobilité sortante					
				F	H	Total	% promus en mobilité	% femmes	
C	ADJADM M	ADJADM P2	0	0	0	0	0 %	0 %	
		ADJADM P1	0	3	0	3	1,4%	100%	
	ADJTEC	ADJTEC P2	0	0	0	0	0 %	0 %	
		ADJTEC P1	0	0	0	0	0 %	0 %	
B	SCH	SCH	0	0	0	0	0 %	0 %	
		SCH SUP	0	0	0	0	0%	0 %	
		SCH EX	0	0	0	0	0 %	0 %	
	SE SIC	SE SIC	0	0	0	0	0 %	0 %	
		SE SIC 1C	0	0	0	0	0%	0%	
		SE SIC HC	0	0	0	0	0 %	0%	
A	TRAD	TRAD P	Pas de promotion						
	SAE	SAE	0	0	0	0	0 %	0 %	
		SAE P	0	0	0	0	0%	0 %	
		SAEHC	0	0	0	0	0%	0 %	
	ASIC	ASIC	0	0	0	0	0 %	0%	
		ASIC P	Pas de promotion au choix						
ASICHC		0	0	0	0	0 %	0%		
A+	CAE MP	CAE HC	0	1	4	5	18,5%	20%	
		MP	0	0	0	0	0 %	0 %	
		Echelon spécial MP	0	0	1	1	20%	0 %	

NB : sont considérés comme en mobilité les agents en détachement entrants ou sortants (hors détachements intra-MEAE) et les agents mis à disposition

Ne sont pas comptabilisés les agents du MEAE en PNA (par exemple à la SDV).

E – TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, EMPLOIS RÉSERVÉS ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

1) Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

On dénombre 403 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés par le MEAE au 31 décembre 2022. Parmi ces BOE, 292 agents et agentes sont en situation de handicap, et 111 ont été recrutés sur emploi réservé.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Type	Effectif 2021	Effectif 2022
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ¹⁶ (RQTH ¹⁷ et assimilé)	216	238
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	9	9
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	6	7
Titulaires d'une pension d'invalidité	2	2
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	0	0
Agents ayant fait l'objet d'un placement en période de préparation au reclassement (PPR)	0	0
Agents recrutés sur un emploi réservé	113	111
Bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)	1	1
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	36	35

2) Recrutements au titre du handicap

En 2022, 21 collègues ont été recrutés par les voies spécifiques au titre du handicap.

Outre le maintien d'un nombre élevé de recrutements par la voie contractuelle (décret n° 95-979), le ministère a fait usage pour la première fois de deux procédures créées par la loi de transformation de la fonction publique (loi n° 2019-828 du 6 août 2019) :

D'une part la procédure de détachement promotion : cette procédure dérogatoire instituée pour une période limitée (jusqu'au 31 décembre 2025) permet à un fonctionnaire en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure par la voie d'un détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emplois concerné. Ce dispositif a été décliné sur le plan réglementaire par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

¹⁶ Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

¹⁷ Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En 2022, trois postes ont été ouverts par le MEAE et quatre personnes ont été recrutées au titre de ce dispositif.

D'autre part la procédure de titularisation d'apprentis en situation de handicap : ce dispositif dérogatoire (jusqu'au 6 août 2025) permet la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH), à l'issue de leur contrat d'apprentissage (décret n° 2020-530 du 5 mai 2020).

En 2022, le ministère a titularisé une apprentie sur la base de ce dispositif.

A ces voies d'accès spécifiques au titre du handicap s'ajoutent les personnes en situation de handicap recrutés par les voies de droit commun (concours, contrat, etc.).

**Nombre d'agents recrutés et titularisés au titre de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique
(recrutement contractuel)**

Catégorie	Nombre d'agents recrutés sous contrat	Nombre de titularisations	Nombre de non titularisations	Observations
A	4 en 2016	4 en 2017		
	3 en 2017	2 en 2018*	1 en 2018	Prolongation de contrat
	5 en 2018	4 en 2019*	1 en 2019	Non titularisation suite à prolongation
	3 en 2019	2 en 2020	1 en 2020	Prolongation de contrat
	3 en 2020	4 en 2021	0 en 2021	
	4 en 2021	5 en 2022	0 en 2022	Titularisation de l'agent prolongé en 2020
	3 en 2022			
B	3 en 2016	3 en 2017		
	5 en 2017	4 en 2018	1 en 2018	Prolongation de contrat
	3 en 2018	4 en 2019		
	4 en 2019	4 en 2020	1 en 2020	Prolongation de contrat
	4 en 2020	4 en 2021	1 en 2021	
	2 en 2021	2 en 2022	0 en 2022	Non titularisation
	4 en 2022			
C	4 en 2016	5 en 2017		
	8 en 2017	8 en 2018		
	2 en 2018	2 en 2019		
	5 en 2019	4 en 2020	1 en 2020	Prolongation de contrat
	7 en 2020	8 en 2021	0 en 2021	
	9 en 2021	6 en 2022	3 en 2022	1 démission et 2 prolongations de contrat
	10 en 2022			
Total	11 en 2016	12 en 2017		
	16 en 2017	14 en 2018	2 en 2018	2 prolongations de contrat
	10 en 2018	11 en 2019	1 en 2019	1 non titularisation
	12 en 2019	11 en 2020	1 en 2020	2 prolongations de contrat
	14 en 2020	16 en 2021	1 en 2021	1 non titularisation
	15 en 2021	13 en 2022	3 en 2022	1 démission et 2 prolongations de contrat
	17 en 2022			

Nombre d'agents recrutés en 2022 au titre du dispositif de détachement/promotion mis en place par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

Corps (catégorie)	Nombre de poste ouverts	Nombre d'agents recrutés
Conseiller des affaires étrangères (A+)	1	1
Secrétaire de chancellerie (B)	2	3
Total	4 personnes recrutées au titre de l'accès par la voie du détachement à une catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires en situation de handicap	

La commission de titularisation aura lieu en 2023.

3) Contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le calcul du montant des contributions du ministère pour les dernières années s'est établi comme suit :

Déclaration 2016	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2015	7 660
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	459
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2015	325
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2015	2 175 776,01 €
	Taux d'emploi direct	4,24 %
	Taux d'emploi légal	5,95 %
Déclaration 2017	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2016	7 604
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	456
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2016	316
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2016	526 502,68 €
	Taux d'emploi direct	4,16 %
	Taux d'emploi légal	4,60 %
Déclaration 2018	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2017	7 528
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	451
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2017	330
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2017	858 812,58 €
	Taux d'emploi direct	4,38 %
	Taux d'emploi légal	5,04 %
Déclaration 2019	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2018	7 293
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	457
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2018	333
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2018	747 483,58€
	Taux d'emploi direct	4,57%
	Taux d'emploi légal	5,16%
Déclaration 2020	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2019	7 278
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	436
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2019	354
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2019	607 565,24 €
	Taux d'emploi direct	4,86 %
	Taux d'emploi légal	5,36 %
Déclaration 2021	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2020	7229
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	433
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2020	373

	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2020	348 348,12 €
	Taux d'emploi direct	5,16%
Déclaration 2022	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2021	7289
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	437
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2021	383
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2021	235 193,46 €
	Taux d'emploi direct	5,25%
Déclaration 2023	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2022	7253
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	435
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2022	403
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2022	230 158,62 €
	Taux d'emploi direct	5,56%

En 2023, le ministère s'est acquitté auprès du FIPHFP d'une contribution de 31 809,13 euros au titre de la déclaration 2023 sur l'exercice 2022.

4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap

Sur préconisation de la médecine de prévention, le ministère procède à l'aménagement du poste de travail des agents en situation de handicap disposant d'un justificatif de handicap à jour afin de compenser les conséquences de leur handicap.

Ainsi, différents outils sont mis à la disposition des agents en situation de handicap : outils numérique, mobiliers et matériels adaptés, transports adaptés, prestations d'interprétariat en langue des signes (LSF), formations individuelles organisées à destination des agents utilisant des logiciels adaptés, formations des agents du ministère, y compris les encadrants. En 2022, hors travaux d'accessibilité dans les locaux, des aménagements divers ou des actions en faveur du handicap ont été financés pour un montant de 488 086, 07€. Les dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2022 ont été financées pour un montant de 320 158,62 €.

- **les outils numériques dédiés**

Le ministère met à disposition des agents en situation de handicap (dyslexie, malvoyance, malentendance, etc...) différents outils numériques adaptés (Zoomtext, Jaws, Dragon, Supernova, Antidote, etc...) qui leur permettent de compenser les conséquences de leur handicap et de travailler dans des conditions similaires à celles des autres.

Pour 2022, plusieurs agents ont été dotés d'outils numériques dédiés. Pour permettre une prise en main sereine de ces nouveaux outils, des formations ont été prises en charge par le pôle « égalité des chances ».

Les iPhone, remplaçant les smartéo, n'étant pas compatibles avec les applications pour malvoyants et malentendants, leur déploiement a également nécessité plusieurs actions de formation d'aide à la prise en main de nouveaux outils qui ont été prises en charge par le pôle « égalité des chances ».

Des dispositifs de pointage centraux, des écrans de grande taille et des claviers spécifiques ont également été pris en charge. Enfin, la mise à disposition de petits aménagements divers (microphone et récepteur, bras support d'écran, téléphone spécifique...) a facilité l'accessibilité du poste de travail de plusieurs agents et agentes.

Les agents en situation de handicap qui télétravaillent peuvent voir leur domicile adapté. Le pôle a ainsi fait équiper des domiciles de fauteuils ergonomiques, écrans larges, claviers plats, souris verticales etc.

- **les mobiliers et matériels adaptés**

Le ministère met à disposition des agents en situation de handicap des bureaux à hauteur variable et des fauteuils ergonomiques personnalisés au regard de la pathologie de chaque agent concerné. Des matériels très spécifiques (bras support d'écran, lampes spécifiques etc.) ont également été mis à disposition d'agents qui disposent de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Certains agents bénéficient de plusieurs matériels nécessaires à la compensation des conséquences de leur handicap.

De nombreux petits matériels, non pris en charge par le FIPHFP, ont été toutefois achetés par le pôle afin d'aménager aussi complètement que possible les postes en respectant les préconisations de la médecine de prévention.

Lors des mutations, le pôle « égalité des chances » organise le déménagement des matériels mis à disposition des agents en situation de handicap entre les différents sites, tant en administration centrale que vers leur nouveau poste à l'étranger, *via* le service de la valise diplomatique.

- **les prestations extérieures**

Les **transports adaptés** pour les trajets réguliers domicile-bureau ou les déplacements professionnels d'agents affectés tant à l'administration centrale ont également été pris en charge par le pôle « égalité des chances ».

Des **prestations d'interprétariat en langue des signes (LSF)** ont été sollicitées. Actuellement, huit agents, dont deux affectés à l'étranger, bénéficient d'un accès permanent à la plateforme d'interprétariat en LSF, Tadéo qui permet de communiquer de manière fluide avec leurs interlocuteurs. Des prestations

en langue des signes ont été commandées pour accompagner des agents pendant des formations métiers.

Hors transports, ce sont 40 agents qui ont bénéficié de la prise en charge d'un ou plusieurs équipements au titre de l'aménagement de leur poste de travail.

- **Les actions de formation et de communication**

• **les formations à l'intention des collègues en situation de handicap**

Des formations individuelles sont organisées à destination des agents utilisant des logiciels adaptés (NVDA, Supernova, etc.).

Comme chaque année, deux sessions de formation « intégration des travailleurs et travailleuses en situation de handicap et de leur encadrement », ont été conduites à la fin de l'année 2022. Ces sessions comprennent trois modules d'une demi-journée de formation : l'un à destination des agents et agentes, le deuxième pour leurs encadrants et encadrantes et enfin un atelier de restitution individuel réunissant l'agent et leur encadrement, le formateur et un membre du pôle « égalité des chances ». Saluées par l'ensemble des participants, elles ont permis de former l'ensemble des agents nouvellement recrutés en 2022, ainsi que leur N+1, et dans certains cas également leur N+2 voire N+3.

Le CFL a également pris en charge des cours individuels de langue pour des agents qui n'étaient pas en mesure de participer aux cours collectifs à raison des conséquences leur handicap.

• **les formations des membres des commissions de recrutement**

Les membres des commissions de pré sélection et de recrutement spécifiques au titre du handicap doivent obligatoirement suivre une formation d'une journée pour les sensibiliser au recrutement de personnes en situation de handicap.

• **Les formations et sensibilisation des agents et agentes**

Un module de sensibilisation aux questions de diversité et d'égalité des chances est désormais systématiquement inclus dans les séminaires d'intégration des nouveaux agents de catégorie B et C, ainsi que dans la formation des agents de catégorie A, tant à l'institut diplomatique et consulaire (IDC) initial qu'à l'IDC à mi carrière. Il en est de même pour les formations « nouveaux consuls généraux » et « numéros deux ».

Le pôle « égalité des chances » intervient, aux côtés d'un prestataire extérieur expert de la prise en compte du handicap en milieu professionnel, dans les différentes formations et sensibilisations dans ce domaine : nouveaux affectataires, des membres de commission de recrutement par voie spécifique.

- **la sensibilisation et la communication**

L'édition 2022 du Duoday s'est tenue le 17 novembre. La mobilisation des agents et agentes a permis la formation de 29 duos (24 à Paris, 4 à Nantes et 1 à notre ambassade à Mexico) et ce, à tous les niveaux et dans des services variés.

Cet engagement s'est également manifesté au plus haut niveau et des stagiaires ont ainsi pu être accueillis auprès des ministres.

Du côté des stagiaires, on retrouvait aussi bien des étudiants et étudiantes que des personnes ayant déjà une grande expérience professionnelle. Les bénéficiaires du Duoday sont systématiquement informés des dispositifs bénéficiant aux personnes en situation de handicap pour le recrutement au ministère (que ce soit les voies de recrutement spécifique ou les procédures de droit commun) et certains d'entre eux se présentent par la suite aux recrutements du MEAE, notamment au recrutement spécifique par la voie contractuelle.

CHAPITRE II : FORMATION

A- L'enveloppe de formation en chiffres

B- La formation en ligne

C- Présentation de l'offre de formation

D- Préparation aux concours et examens professionnels

Chiffres clés en 2022

- 5,4 M€ de budget pour la formation professionnelle
- 1 014 stagiaires ont suivi les formations de l'IFAAC
- 2 068 stagiaires pour l'ensemble des stages linguistiques

Accompagner les agents dans l'acquisition ou le renforcement de leurs compétences, en adéquation avec l'évolution des métiers du MEAE dans le contexte d'une évolution de la fonction publique, tel est l'objectif permanent de l'offre de formation proposée par la direction des ressources humaines. En 2022, **cette offre a confirmé la tendance des années précédentes, axée sur les thématiques de la sécurité, de la gestion de crise, de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ainsi que des risques psychosociaux.**

Cette offre de formation variée, inscrite dans le cadre du schéma directeur pour la formation tout au long de la vie de la DGAFP, correspond à chaque étape du parcours professionnel des agents. La pandémie de la Covid-19 a eu un impact important sur les modalités de formation, obligeant le département de la formation à s'adapter, en développant l'usage de la visio-conférence et de la formation en ligne. Ce dernier chantier a été un des axes prioritaires de l'école pratique des métiers de la diplomatie (EDI) depuis 2020. **En effet, le développement de la formation en ligne, objectif structurant de notre formation, se poursuit et se diversifie.** Il repose sur notre plateforme en ligne, point d'entrée pour l'inscription aux stages et pour un accès interactif et actualisé à l'ensemble de notre plan de formation. La plateforme MAEL a évolué vers une nouvelle solution en 2021, baptisée Diplomatica et basée sur le logiciel MOODLE, dont les fonctionnalités et l'ergonomie devraient accroître les capacités de notre formation en ligne de manière sensible pour tous les agents.

La DRH reste très attentive à la formation des personnels de recrutement local. Les enveloppes budgétaires destinées à favoriser les actions de formation à destination des collègues ADL ont été maintenues.

A – L'ENVELOPPE DE FORMATION EN CHIFFRES

1) Les moyens de la formation

En 2022 le budget de la formation (école pratique de des métiers de la diplomatie, bureau des stages et de l'apprentissage, bureau des concours et examens professionnels) voté en LFI (loi de finances initiale) était de 6 102 701 €. Déduction faite d'une réserve légale de 244 108 €, le DRICE (document de répartition initiale des crédits et emplois) se montait à 5 858 593 €.

Suite à la programmation initiale, l'activité formation a reçu un transfert de 335 000 € en provenance de l'UO 0105-CRES-CSSD destiné au financement des formations en matière de sécurité. A l'inverse, l'école pratique des métiers de la diplomatie a transféré un total de 381 352 € pour diverses actions (développement de la base école Crocus, travaux à l'IFAAC, séminaire Afrique Ouest de la DCP, achat de tablettes) et a pu remonter 400 000 € vers l'UO RH pour redéploiement.

Le montant réel des dépenses de formation du MEAE excède cependant le budget du seul département de la formation : il comprend également les frais de voyage et d'hébergement liés aux actions de formation en faveur des agents en fonction à l'administration centrale (soit une enveloppe de 699 396 € financée par le bureau des voyages et des missions), les crédits délégués dans les postes pour les formations linguistiques (700 000 € financés par le bureau des postes à l'étranger), les frais matériels de fonctionnement (électricité, équipement des salles, photocopies, etc.).

Il convient d'y inclure également les dépenses de titre 2 liées à la rémunération des formateurs du centre de formation linguistique (1 755 269 €) et de l'institut de formation aux affaires administratives et consulaires (420 835 €), ainsi que les indemnités versées aux agents participant à titre d'activité accessoire à des actions de formation dans le cadre de l'arrêté du 13 décembre 2011, soit un montant de 65 470 €. En revanche, le décompte de l'ensemble des dépenses de formation présenté à la page suivante n'intègre ni la rémunération des agents chargés de l'ingénierie des formations (planification, conception, gestion), ni les traitements perçus par les stagiaires durant leurs formations.

Pour tenir compte du contexte budgétaire contraint, le département de la formation s'efforce de réduire les coûts de ses formations sans en modifier la qualité, en privilégiant aussi souvent que possible et quand cela est pertinent, le recours à l'expertise interne et aux offres interministérielles.

Le budget total de la formation est passé de 6,48 M€ en 2021 à 8,66 M€ en 2022, soit une augmentation de 33,64 %.

Dotation initiale pour la formation, les concours et les stages en €	2022
LFI	6 102 701
Réserve légale	-244 108
DRICE	5 858 593
Mouvements en cours de gestion	-446 352
TOTAL	5 412 241

Budget de la formation en k€	2022
Sessions de l'IDC*, séminaires d'intégration, préparation aux concours	223
Stages de perfectionnement professionnel	430
Stages de formation à la prise de poste (dont formations de l'IFAAC**)	470
Formations techniques des directions supports en centrale	133
Divers : délégations de crédits aux postes, logistique, formations diverses	3 092
Organisation et logistique des concours et examens professionnels	534
Gratification des stagiaires	217
TOTAL	5 099

Budget consolidé de la formation en M€	2022
Budget du département de la formation***	5,1
Rémunération des formateurs linguistiques et formateurs occasionnels (titre 2)	1,74
Rémunération des formateurs de l'IFAAC (titre 2)	0,42
Crédits de formation linguistique des postes (crédits DAF/3)	0,7
Dépenses de voyages et missions au départ de France (crédits DAF/VEM)	0,7
TOTAL	8,66

* Institut diplomatique et consulaire

** Institut de formation aux affaires administratives et consulaires

*** dont délégations de crédits aux postes pour la formation en France : 0,92 M€ (après remontée des crédits non utilisés)

2) L'école pratique des métiers de la diplomatie (EDI)

L'école pratique des métiers de la diplomatie (EDI) a été instituée le 1^{er} mai 2022. Elle regroupe l'ensemble des activités liées à la formation (IDC, IFAAC, CFL, CFC, CHEID, CAFL). L'EDI est composée de 97 agents, parmi lesquels 32 formateurs en langue, 10 formateurs dans les matières consulaires, financières et administratives rattachés à l'IFAAC et basés à Nantes, et 2 ingénieurs pédagogiques.

Dans le secteur linguistique, les formateurs à Paris et à Nantes (dont certains sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée et d'autres sont en CDD) assurent en 13 langues des cours collectifs extensifs/intensifs, des stages thématiques ou des cours particuliers. Parmi eux, un vivier de formateurs vacataires et d'autoentrepreneurs permet également, en cas de besoin, de proposer des cours d'appoint ou dans d'autres langues non enseignées de façon régulière.

L'EDI dispose de 26 salles de formation de petite taille situées sur trois sites du ministère en Ile de France (19 à Convention, 3 sur le site d'Invalides et 4 à La Courneuve) et de 12 salles à Nantes (IFAAC) dont 3 dites « à pédagogie en environnement collaboratif et technologique ». En raison du projet Quai d'Orsay 21, les salles de formation linguistique du Quai d'Orsay ont été transférées à Convention depuis 2016. A ces salles, s'ajoutent les salles de réunions des différents sites (28 en région parisienne et 3 à Nantes) auxquelles l'EDI peut avoir ponctuellement accès, sous réserve de leur disponibilité.

3) Le bureau des stages et de l'apprentissage

Le bureau des stages et de l'apprentissage se compose de 5 titulaires (1 catégorie A, 1 catégorie B et 3 catégories C) et d'une apprentie à mi-temps. Il est chargé du recrutement et du suivi des stagiaires étudiants, stagiaires fonctionnaires et stagiaires de l'enseignement secondaire au sein du MEAE (à l'exclusion des EAF), ainsi que du pilotage de la campagne d'apprentissage et de la communication à destination des établissements d'enseignement.

a) Les stagiaires

Statistiques 2022

Type de stage	Centrale	Etranger	Total
Stages étudiants (PASS)	200	413	613
Sous-total 1	200	413	613
Stage d'élèves fonctionnaires :			
- ENS	15	67	82
- INSP (élèves français)	12	66	78
- INSP (élèves étrangers)	6	-	6
- ENTPE	-	20	20
- Magistrats (ENM ¹⁸ , CFDA ¹⁹ , ...)	5	-	5
- Gendarmerie	1	-	1
- INP	-	4	4
- IRA auditeur étranger	-	1	1
Sous-total 2	39	158	197
Stages d'observation enseignement secondaire et 1 ^{ère} année fac :			
- Stages REP/REP+ (3 ^{ème}) ²⁰	13	2	15
- Stages non REP 3 ^{ème}	48	1	49
- Lycéens et 1 ^{ère} année	27	-	27
Sous-total 3	88²¹	3	91
TOTAL	327	574	901

¹⁸ Ecole nationale de la magistrature

¹⁹ Centre de formation de la juridiction administrative

²⁰ Réseau d'éducation prioritaire

²¹ Année civile

Stages des étudiants de l'enseignement supérieur

L'accueil de stagiaires étudiants au sein du MEAE, que ce soit en administration centrale ou dans les postes, est régi par le code de l'éducation ([articles L124-1 à L124-20](#)) et par la [Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires](#).

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la procédure de recrutement - publication des offres de stages et dépôt des candidatures - est gérée via le portail interministériel de la DGAFP ([Place de l'apprentissage et des stages](#)). La durée de publication des offres est volontairement courte (5 à 6 jours en moyenne), chaque offre générant un nombre important de candidatures, reçues directement par les services d'accueil.

Le taux de sélectivité pour un stage au MEAE a doublé en dix ans : il était de 1 pour 12 en 2009 et s'établit aujourd'hui à un stagiaire pour 24 candidatures reçues en moyenne (chiffre pouvant atteindre 1 pour 100 pour certains services)

2022, année du retour à la normale après l'épidémie de COVID :

En 2022, 613 étudiants du régime général ont effectué un stage au MEAE, soit presque autant qu'en 2019 (650 stages).

Les établissements les plus représentés sont les IEP (43% des stagiaires), notamment l'IEP Paris (24%).

Les IEP sont mieux représentés à l'étranger (47%) qu'en administration centrale (33%). Cela pourrait être lié à un meilleur accompagnement des mobilités par les établissements concernés.

Le second établissement le mieux représenté est l'université Panthéon- Sorbonne, avec plus de 10% des stages, tandis qu'avec 20 stagiaires, l'INALCO se place en cinquième position (3%).

L'université de province la mieux représentée est Lyon III, avec 15 stagiaires (2,5%).

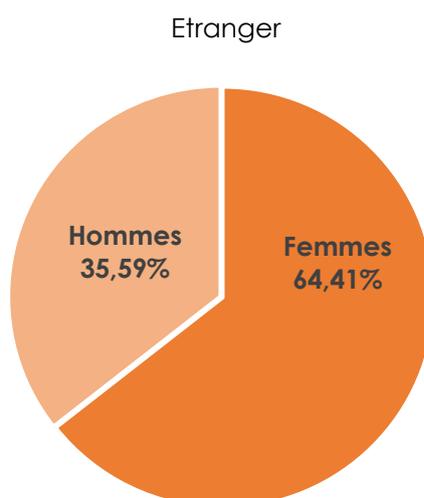
A noter la bonne performance des élèves non fonctionnaires des ENS (16 stagiaires tous ENS confondus, soit 2,5% du total)

En 2022, le ministère a accueilli 4 stagiaires en situation de handicap sur des stages d'une durée de 4 à 6 mois.

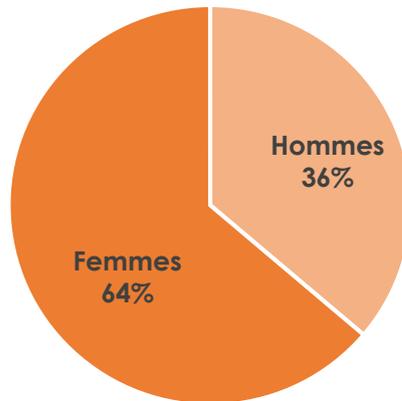
Stages étudiants 2022 – principaux établissements d'origine des stagiaires

Etablissement d'enseignement supérieur	Total	% du total
Réseau IEP	261	43%
dont :		
- Sciences Po Paris	139	23%
- Sciences Po Aix	28	5%
- Sciences Po Grenoble	17	2,5%
- Sciences Po Lille	16	2,5%
- Sciences Po Bordeaux	16	2,5%
- Sciences Po Strasbourg	12	2%
- Sciences Po Rennes	11	2%
- Sciences Po Saint Germain-en-Laye	8	1%
- Sciences Po Lyon	7	1%
Paris 1 Panthéon Sorbonne	62	10%
Université Paris 2 Assas	21	3%
INALCO	20	3%
Université Lyon 3	15	2,5%
IRIS	10	1,8%
Université Aix-Marseille	7	1%
Université de Bordeaux	6	1%

Parité des stages étudiants civils au MEAE

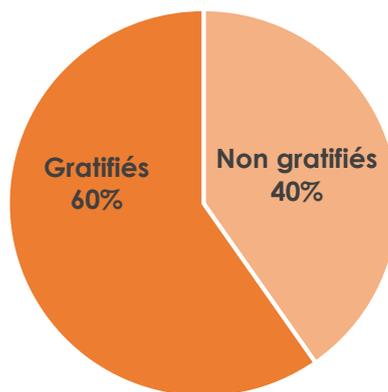


Centrale

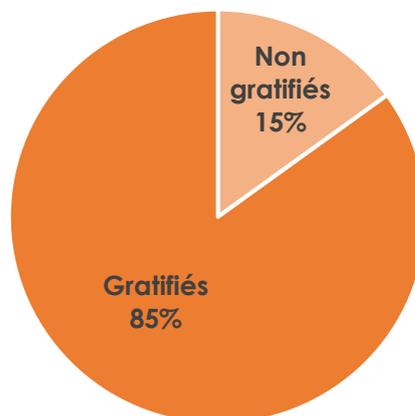


Stages gratifiés et non gratifiés (inférieurs à 2 mois)

Centrale



Etranger



Stages d'élèves fonctionnaires

En 2022 le MEAE a accueilli **197 élèves fonctionnaires**, soit 25% de plus qu'en 2019 (année précédant la crise Covid). Cette hausse est due notamment à une meilleure connaissance des stages ENS par les postes, à une communication proactive et à une diffusion ciblée des offres auprès des écoles spécialisées (ENTPE, INP).

Stages d'observation des élèves de l'enseignement secondaire

En 2022 (année civile), le MEAE a accueilli **91 élèves de l'enseignement secondaire pour des stages d'observation** d'une semaine (dont 15 issus de collèges classés REP/SEGPA).

b) L'apprentissage

Au 31 décembre 2022, l'administration centrale du MEAE accueille 82 apprentis dont une apprentie en situation de handicap.

76 apprentis sont en poste à Paris, 4 Nantes, 1 à la RP UNESCO et 1 à la RP Conseil de l'Europe.

Répartition par direction des apprentis accueillis au MEAE

Direction / service	Nombre d'apprentis
DGP	30
DGA	15
DNUM	9
CDCS	8
DGM	6
Hôtel de la Ministre	5
AR	5
FAE	2
CAPS	1
PRO	1

Niveau de diplôme préparé

Diplôme	Total
Master ou équivalent	62
Licence ou équivalent	4
BTS ou équivalent	9
Baccalauréat ou équivalent	7

46 apprenties (soient 56% du total) sont des femmes.

Actuellement, 4 de nos apprentis sont d'anciens stagiaires, 3 effectuent un apprentissage de niveau supérieur à un apprentissage déjà effectué chez nous, 1 est un ancien de l'académie diplomatique d'été (ADE).

En 2022, le ministère a titularisé une apprentie en situation de handicap dans le corps des ASIC, en application du décret n°2020-530 prévoyant la possibilité de titulariser les apprentis en situation de handicap.

B – LA FORMATION EN LIGNE

La crise de la Covid-19 a accéléré le développement de la formation en ligne, dans ses diverses modalités :

- augmentation du nombre de modules en ligne sur la plateforme du ministère ;
- mise en place de cours linguistiques en distanciel et de formation par visio-conférence ;
- réflexion sur la mise en œuvre de formations hybrides mixant formation en ligne et en présentiel.

Ainsi, ce sont plus de 1 800 modules de langues, dans les 13 langues enseignées au centre de formation linguistique, qui sont à la disposition des stagiaires. Par ailleurs, un nombre croissant de formations non linguistiques relevant des autres pôles du département de la formation comportent désormais une partie en ligne.

Le centre de l'audiovisuel et de la formation en ligne (CAFL) est composé de 6 agents, dont un développeur, une chargée d'ingénierie pédagogique, et un apprenti. Il est en charge de la plateforme de formation en ligne DIPLOMATICA. Il développe l'offre de formation en ligne en libre accès à destination de l'ensemble des agents du Département. Dans ce cadre, le CAFL élabore avec ses ingénieurs pédagogiques des modules de formation répondant aux besoins des directions métiers et correspondant aux spécificités métiers du MEAE afin de proposer du contenu e-learning.

Sur le plan pédagogique, le CAFL a pour objectif de produire davantage de modules de formation en *e-learning* afin d'enrichir son offre en partenariat avec les directions métiers et de répondre au plus près aux besoins des agents. Le développement de cette offre permettra un meilleur partage de notre expertise avec les nouveaux agents, notamment les agents contractuels et en mobilité avec une valorisation de nos métiers.

C – PRESENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Le département de la formation organise annuellement plusieurs centaines de stages articulés autour des 6 axes suivants :

- préparer sa prise de fonction en administration centrale ;
- préparer sa prise de fonction à l'étranger ;
- maîtriser ses outils de travail ;
- consolider ses compétences métiers ;
- développer ses compétences et savoir-faire linguistiques ;
- renforcer ses compétences personnelles et transversales.

L'offre de formation est destinée à tous les agents, quel que soit leur statut. Elle est également ouverte à d'autres publics :

- tuteurs, formateurs et jurys ;
- conjoints d'agents ;
- publics extérieurs (agents d'autres ministères reçus à l'occasion des journées de présentation du MEAE).

L'EDI accompagne aussi dans leur préparation tous les candidats (titulaires et non titulaires) répondant aux conditions d'éligibilité des concours internes et des examens professionnels.

A noter que les agents du MEAE ont la possibilité, sous certaines conditions (notamment la disponibilité budgétaire de l'EDI qui prend ces formations à sa charge), de suivre des formations proposées par des administrations ou institutions extérieures. Les demandes sont examinées par le département de la formation sous réserve de comporter l'accord motivé des chefs de service.

1) Préparer sa prise de fonction en administration centrale

Ces formations sont destinées à tous les agents ayant pris récemment ou étant sur le point de prendre de nouvelles fonctions à l'administration centrale. Elles visent à donner à ces agents les clés d'une **bonne intégration** dans leur nouvel environnement professionnel en leur fournissant une **meilleure connaissance des services et des différents métiers** qui leur sont accessibles, et en ayant la volonté de créer un esprit de promotion. **Les agents de toutes les catégories, quel que soit leur statut**, bénéficient de ces formations, qui précèdent ou suivent immédiatement la prise de fonctions et revêtent un caractère **obligatoire**.

Administration / gestionnaire pluri-expert

Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie C
99 agents de catégorie C en 2022 (37 femmes et 62 hommes) ont participé au séminaire d'intégration, dont 39 primo-arrivants. Ce séminaire s'est tenu en présentiel sur le site de la Courneuve du 3 au 7 octobre 2022.
<p>Commentaire : le nombre de stagiaires est stable (99 en 2022 contre 100 en 2021).</p> <p>Pour la première fois, la formation des nouveaux agents C s'inscrit dans un parcours de formation qui comprend ce séminaire d'une semaine visant à présenter les différentes directions du MEAE. Ce séminaire a regroupé, dans un souci de cohésion des agents, dans un même stage, les nouveaux agents de catégorie B et C.</p> <p>En plus de ce séminaire, le parcours des nouveaux agents de catégorie C implique une formation obligatoire en « premiers secours », « gestion du stress », « outils bureautiques », « égalité et lutte contre les discriminations ».</p>

Début du cursus de formation des agents PACTE (indicateur 3° du RSC)				
Les agents recrutés par la voie du PACTE suivent une formation d'environ 350 heures en alternance, en vue d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. Le parcours de formation est adapté aux profils des agents et le poste qu'ils occupent. La finalité est de développer et renforcer leurs compétences professionnelles pour faciliter leur insertion au sein du ministère. Le parcours de formation repose sur le principe d'une alternance bureau-formation : 3 jours de bureau et 2 jours de formation par semaine.				
1 session	Octobre 2022 à juin 2023	3 stagiaires dont	Femmes	1
			Hommes	2
Formation externe	Intervenant extérieur : GRETA Paris		Catégorie C	3

Encadrement intermédiaire

Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B (indicateur 3° du RSC)
<p>71 nouveaux agents de catégorie B (35 hommes et 36 femmes), dont 26 primo-arrivants, ont participé au séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B qui s'est tenu du 3 au 7 octobre 2022 sur le site de la Courneuve.</p> <p>Pour la première fois, la formation des nouveaux agents B s'inscrit dans un parcours de formation qui comprend ce séminaire d'une semaine visant à présenter les différentes directions du MEAE. Ce séminaire a regroupé, dans un souci de cohésion des agents, dans un même stage, les nouveaux agents de catégorie B et C.</p> <p>En plus de ce séminaire, le parcours des nouveaux agents de catégorie B implique une formation obligatoire en « prise de parole en public », « premiers secours », « gestion du stress », « outils bureautiques », « égalité et lutte contre les discriminations ».</p>
<p>Commentaire :</p> <p>Après la baisse assez marquée qu'avait connue en 2021 le nombre des stagiaires (62 contre 94 en 2020), celui-ci est de nouveau en hausse en 2022.</p>

Encadrement

IDC Initial 2022 (Indicateur 3° du RSC)			
<p>Le cycle de formation initiale est destiné aux nouveaux agents de catégorie A et A+ du ministère issus de huit voies différentes de recrutement ou de promotion. S'étendant sur 10 semaines, il a pour objectif de permettre aux auditeurs de se familiariser avec les grands enjeux du ministère et sa culture professionnelle, d'acquérir des compétences pratiques en amont de leur prise de fonctions et de développer un esprit de cohésion et de solidarité. La session de formation initiale repose sur différents modules d'enseignement aux contenus variés : présentations, retours d'expérience, mises en situation, déplacements (Rome, Berlin), modules binationaux (franco-allemand et franco-italien à Paris/Berlin/Rome).</p>			
1 session de dix semaines	Promotion 2022 (mars-mai 2022)- 64 auditeurs	Femmes	30
		Hommes	34
	Intervenants du MEAE, prestataires externes (VR2, Optimexpat, JMDelobre Consulting, ESSEC, Excellens Formation, SOFIS, M2i)		

Séminaire d'intégration des nouveaux agents contractuels de catégorie A, B et C à l'administration centrale				
Les cadres contractuels du ministère bénéficient d'un séminaire d'intégration de 2 jours qui a pour objectif de leur permettre de mieux connaître les grands enjeux, les outils et les méthodes de travail du Département.				
1 session de 2 jours	24-25 décembre 2022	50 stagiaires dont	Femmes	25
			Hommes	25
	Intervenants du MEAE Intervenant extérieur : Pytharec			

Encadrement supérieur

Cycle de perfectionnement à mi- carrière	
Cette formation s'adresse principalement aux agents de catégorie A et A+ du ministère ayant déjà une quinzaine d'années d'expérience et qui accèdent pour la première fois à des fonctions de directeur adjoint, de sous-directeur ou de chef de mission au sein de l'administration centrale. La formation, qui s'étend sur trois ans à raison d'une douzaine de jours de formation par an (octobre-juin), se décline en différents modules combinant des sessions plénières et des ateliers en groupe.	

Cycle de perfectionnement à mi-carrière pour la promotion 2019-2022 « Pasteur »					
Modules proposés en 2022 : lutte contre le harcèlement, questions budgétaires et de gestion, égalité professionnelle, cyber sécurité, diplomatie économique et numérique, diplomatie du développement, réseau de coopération en poste, Ile longue, laïcité/faits religieux, gestion de crise.					
10 jours de formation	janvier - juin 2022	29 auditeurs dont	Femmes	7	
			Hommes	22	
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	2
				H	15
			Catégorie A	F	3
				H	2

	Extérieurs	F	2
		H	4
	Contractuels A	F	0
		H	1

Cycle de perfectionnement à mi-carrière pour la promotion 2020-2023 « Adrienne Bolland »

Modules proposés en 2022 : lutte contre le harcèlement, fondamentaux du droit humanitaire, cybersécurité, laïcité/faits religieux, gestion de crise, sécurité défense et intelligence économique, égalité professionnelle, sensibilisation aux situations de handicap, parcours et mobilité, services nantais.

10 jours de formation	janvier - décembre 2022	33 auditeurs dont	Femmes		10
			Hommes		23
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	8
				H	14
			Catégorie A	F	2
				H	2
			Contractuels A	F	0
				H	2
			Extérieurs	F	0
				H	5

Cycle de perfectionnement à mi-carrière pour la promotion 2021-2024 « Emmanuel Cocher »

Modules proposés en 2022 : lutte contre le harcèlement ; dialogue social ; entretien de recrutement ; égalité professionnelle ; entretien d'évaluation ; management et gestion d'équipe ; cyber sécurité ; laïcité/faits religieux ; sensibilisation au handicap ; parcours et mobilité ; management et santé au travail.

11 jours de formation	janvier – décembre 2022	31 auditeurs dont	Femmes		9
			Hommes		22
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	3
				H	11
			Catégorie A	F	5
				H	5
			Extérieurs	F	1
				H	6

Cycle de perfectionnement à mi-carrière pour la promotion 2022-2025

Modules proposés en 2022 : management d'équipe, prise de parole en public, sensibilisation au handicap, parcours et mobilité, management et santé au travail.

5 jours de formation	Septembre - décembre 2022	35 auditeurs dont	Femmes		13
			Hommes		22
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	8
				H	16
			Catégorie A	F	2
				H	4
			Contractuels A	F	0
				H	1
			Extérieurs	F	3
				H	1

Séminaire de rentrée de l'inspection générale (IGAE)

Chaque année, l'inspection générale confie à l'EDI l'organisation de son séminaire de rentrée qui permet à la fois de pleinement intégrer les nouveaux inspecteurs et de faire le point, avec l'ensemble des services concernés du Département, sur les principaux enjeux auxquels l'IGAE doit se montrer particulièrement attentive lors de ses missions à l'étranger.

L'année 2022 est la **dernière année** où l'EDI organise ce séminaire, qui sera organisé à l'avenir directement par l'IGAE.

1 session de 3 jours	08-10 novembre 2022	27 auditeurs dont	Femmes		12
			Hommes		15
Intervenants du MEAE					

2) Préparer sa prise de fonction à l'étranger

Les formations présentées ici sont destinées à tous les agents ayant pris récemment de nouvelles fonctions à l'étranger ou appelés à le faire prochainement.

Administration / gestionnaire pluri-expert

Stage des secrétaires et assistants de chef de poste				
Contenus : mise à niveau bureautique, anglais administratif, écrits professionnels, optimisation de son organisation, protocole, Diplomatie, frais de représentation, sécurité de l'information, sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes, ergonomie de son poste de travail.				
2 sessions de 6 jours	en mai et en juin	23 stagiaires dont	Femmes	18
			Hommes	5
Formation mixte	Intervenants du MEAE. Intervenant extérieur : Excellens Formation		Catégorie C	23
Commentaires : Le nombre de stagiaires a augmenté cette année (16 stagiaires en 2021) Pour mémoire, sur les 6 sessions prévues en 2020 et 2021, quatre ont été annulées en raison du contexte sanitaire. Cette année, on constate une légère augmentation du nombre d'hommes (1 seul en 2021 et 5 en 2022). La session de 2022 s'est faite en distanciel pour 2 jours (1 jour sur l'organisation personnelle et professionnelle animée par un prestataire et 1 jour en e-learning (Word depuis votre poste de travail, anglais administratif, sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes). Des intervenants du MEAE sont intervenus sur 4 jours sur nos matières (sécurité, protocole, écrits professionnels, suivi des crédits de frais de représentation, régime d'absence des ambassadeurs/ rappel par ordre, la gestion du site Web, retours d'expériences).				

Départ des agents polyvalents en PPD				
Contenus : Notions budgétaires et comptables, archives, valise diplomatique, thématiques consulaires, thématiques culturelles, informatique, télécommunication, communication numérique, écrits professionnels, sécurité en poste, gestion de crise, retours d'expérience.				
1 session de 8 jours	Du 23 mai au 3 juin 2022	8 stagiaires dont :	Femmes	4
			Hommes	4
Formation interne	Plusieurs intervenants du MEAE : DAF/2/C – DAF/3/MPE- AR – DSD- DSD/VA – DFAE – DGM – DNUM – CDCS –postes à l'étranger...		Cat. B	4
			Cat. C	4
			Titulaires	8
Commentaires : Véritable tour d'horizon des connaissances nécessaires à une expatriation en PPD. Appréciations très positives des stagiaires. Ce stage sera reconduit à l'été 2023.				

Archives et documentation

Gestion des archives en poste			
2 sessions de 5 jours (poste) Mars et juin	8 et 19 stagiaires dont	Femmes	6 et 9
		Hommes	2 et 10
Formation interne	Intervenants : direction des archives et mission de la valise diplomatique	Catégorie B	1
		Catégorie C	18
		dont ADL	2
Commentaire : En raison d'affectations tardives en poste, la deuxième session a accueilli plus de stagiaires (19). Les sessions ont été suivies en distanciel par 3 stagiaires. Un stagiaire affecté en centrale en juin 2022 a également suivi le tronc commun de la session.			

Coopération

Journées RH des cadres nouveaux parlants dans le réseau culturel			
Formation de deux journées (dont une de management et une RH) conduites par le département de la formation à l'intention des encadrants du réseau de coopération.			
23-24 Juin 2022	23 auditeurs dont	Femmes	11
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs		Hommes	12

Encadrement supérieur

Séminaire des nouveaux ambassadeurs et ambassadrices			
Le séminaire des nouveaux ambassadeurs est constitué de deux volets : <ul style="list-style-type: none">- Un premier volet (3 jours) début septembre juste après la conférence des ambassadeurs et des ambassadrices ;- Un second volet, (5 jours) fin janvier, environ 4 mois après leur prise de fonction.			
Session de janvier 2022 (deuxième volet après août 2021)			
La session de formation du mois de janvier (qui complète celle d'août/septembre 2021) comprend : un cadrage des différentes directions (DGA, DFAE, DCP, DGM, DAF, DRH, Protocole, DIL), une présentation du collège des évaluateurs, de l'égalité des droits, du principe de laïcité au MEAE et des psychologues du ministère et de leur action. La session comprend également une intervention de l'IHEDN, deux ateliers de travail en groupes sur les thèmes du management/gestion d'équipe et du media training.			
1 session de 5 jours	24 – 28 janvier 2022	16 auditeurs dont	Femmes Hommes
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs (IHEDN, VR2, Expression Conseil)			
Session de septembre 2022 (premier volet)			
Cette session d'ouverture comprend un cadrage de l'inspection générale et de la DGA, des sessions sur le collège des évaluateurs, la cellule tolérance zéro, la déontologie et la laïcité, le protocole, le dialogue social en poste, la DSD, les moyens des postes à l'étranger, le rôle du SGA, crocus, la médiation au ministère, l'action du CDCS.			
1 session de 3 jours	05-07 septembre 2022	20 auditeurs dont	Femmes Hommes
Intervenants du MEAE			

Séminaire des nouveaux consuls généraux

La formation des nouveaux consuls généraux répond aux mêmes principes que le séminaire des ambassadeurs. Deux semaines de formation se tiennent au mois de juin, avant le départ en poste. L'une de ces deux semaines est consacrée à l'ensemble des questions consulaires. Elle est organisée conjointement avec la direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE). Une 3^{ème} semaine de formation, après prise de fonction, a lieu en janvier N+1.

Session de janvier 2022

2 sessions de respectivement 4 et 5 jours	11 au 14 janvier 22	18 stagiaires dont	Femmes		7
	17 au 21 janvier 22		Hommes		11
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	4
				H	6
			Catégorie A	F	3
				H	5

Session de juin 2022

La session de juin est répartie entre 1 semaine de *media training* et de cadrages généraux (IGAE, collège des évaluateurs, retex, budget, protocole, DCP, déontologie, CDCS, diplomatie économique, DSD, DJ, DRH, médiation, DGM) et 1 semaine dédiée au consulaire (DFAE).

1 session de 2 semaines	13 juin au 24 juin 2022	21 stagiaires	Femmes		9
			Hommes		12
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	2
				H	6
			Catégorie A	F	7
				H	5
			Extérieur	F	0
				H	1

Encadrement

Séminaire des nouveaux numéros deux / officiers de sécurité					
<p>Une semaine de formation est consacrée aux questions relatives à la sécurité diplomatique, compte tenu des fonctions d'« officier de sécurité » que remplit très souvent un numéro 2 d'ambassade : concepts de sécurité ; base de données et <i>memento</i> de l'officier de sécurité ; prévention de la radicalisation ; sécurisation des sites et présentation du matériel ; relation officier de sécurité/gardes de sécurité ; sécurité de l'information ; protection des documents classifiés ; valise diplomatique ; retour d'expérience ; présentation du CDCS ; les enjeux et outils de gestion de crise ; la gestion des situations individuelles (disparitions, décès, enlèvements) ; assurer la protection des Français et planifier la sécurité en poste ;</p> <p>Une seconde semaine est consacrée aux problématiques suivantes : DGAM ; ressources humaines ; IGAE ; DAF ; politique du Département pour l'égalité des chances ; prévention du harcèlement sexuel et moral ; conseils juridiques de la DJ en matière de conclusion des accords internationaux ; DCERR ; DDD ; DE ; prise de parole en public ; management et gestion d'équipe ; DIL ; DFAE ; visas ; enjeux juridiques et déontologiques DCP ; DNUM ; AR ; retour d'expérience ambassadeur/n°2 ; laïcité.</p>					
2 sessions de 1 semaine	07-11 mars 2022	23 stagiaires	Femmes		9
	14-18 mars 2022		Hommes		14
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	4
				H	5
			Catégorie A	F	5
				H	9

IFAAC Niveau I – BAACA B option encadrement – management				
Gestion d'équipe, entretien d'évaluation, gestion du temps et des priorités et prévention des RPS.				
2 sessions de 5 jours	Janvier et avril	36 stagiaires	Femmes	26
			Hommes	10
	Intervenant externe (VR2) et internes (cellule des psychologues et agents expérimentés pour retour d'expériences)		Titulaires B	36
<p>Commentaire : L'IFAAC a organisé à Paris et à Nantes des sessions « management » pour les agents B suivant le BAACA avec, au programme, deux jours et demi de gestion d'équipe, une demie journée de prévention des RPS, des retours d'expérience, des interventions des services de la DRH (RH1, RH2, RH3) et de l'IGAE.</p>				

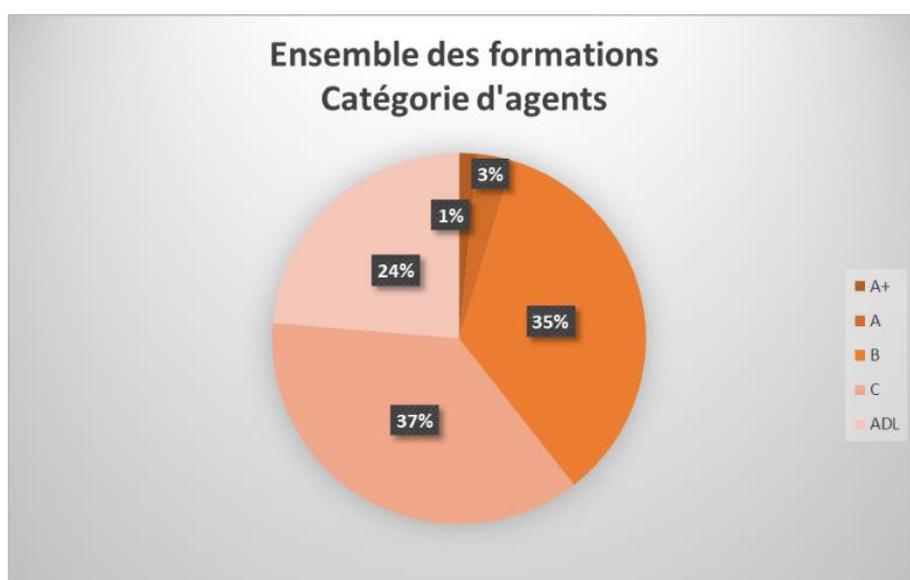
IFAAC Niveau I – BAACA C option pluridisciplinaire – encadrement				
Gestion du temps et des priorités, gestion d'équipe et prévention des RPS.				
1 session de 3 jours	Mars	15 stagiaires	Femmes	9
			Hommes	6
	Intervenant externe (VR2) et internes (cellule des psychologues)		Titulaires C	15
<p>Commentaire : L'IFAAC a organisé à Paris une session « management » pour les agents C suivant le BAACA avec, au programme, deux jours de gestion d'équipe, et une demie journée de prévention des RPS.</p>				

Bilan IFAAC 2022

L'IFAAC a organisé **79 stages** en 2022 en dispensant des formations polyvalentes et spécialisées. **1 014 stagiaires** ont suivi ces formations au cours de l'année, toutes catégories confondues.

Les agents de catégorie C représentaient 37% des agents du ministère accueillis à l'IFAAC en 2022 toutes formations confondues contre **35% pour les agents de catégorie B.**

Ensemble des formations - Catégorie des agents



Encadrement intermédiaire / administration et consulaire - gestion et comptabilité

L'IFAAC a organisé **30 stages polyvalents** en 2022. **371 stagiaires** ont suivi l'un des quatre niveaux de formation polyvalente (16 A+ ; 13 A ; 252 B et 90 C).

Niveau I : formation sanctionnée par l'attribution du brevet d'administration et d'affaires consulaires appliquées (BAACA).

Le niveau I est destiné aux agents B et C primo-partants. Il est obligatoire pour les secrétaires de chancellerie avant un premier départ en poste.

En 2022, ont été organisés :

➤ Pour les secrétaires de chancellerie (BAACA option « encadrement ») :

- 4 sessions du cycle 1 (gestion et comptabilité) : 49 stagiaires (B)
- 2 sessions du cycle 2 (état civil, nationalité et affaires sociales) : 24 stagiaires (B)
- 4 sessions du cycle 3 (administration des Français et visas) : 57 stagiaires (B)
- 2 sessions «encadrement » : 36 stagiaires (B)
- 3 sessions « mise en situation professionnelle » : 36 stagiaires
- 1 session « primo-SGA » : 21 stagiaires
- 1 session « primo-chefs de chancellerie » : 14 stagiaires

Soit un total de **241 stagiaires**, ce qui représente une augmentation d'environ 37,7 % par rapport à l'année dernière où l'on comptait 175 stagiaires.

➤ Pour les adjoints de chancellerie (BAACA option « pluridisciplinaire ») :

- 1 module « état civil ; nationalité/affaires sociales » de la promotion 2021/2022 : 15 stagiaires (C)
- 1 module « administration des Français ; visas » de la promotion 2021/2022 : 15 stagiaires (C)
- 1 module « gestion comptabilité » de la promotion 2021/2022 : 15 stagiaires (C)
- 3 modules « mise en situation professionnelle » pour la promotion 2021/2022 : 15 stagiaires (C)
- 1 module « encadrement » pour la promotion 2021/2022 : 15 stagiaires (C)
- 1 module « rencontre avec les services et jury » pour la promotion 2021/2022 : 15 (C)

Soit un total de **90 stagiaires**, 6 de plus qu'en 2021.

Cette **formation de niveau I a concerné 331 stagiaires au total**, soit une augmentation de près de 27,7 % par rapport à 2021.

Deux nouveautés ont été apportées au cursus de niveau I en 2022 :

- Consulat/SGA-école

Le cursus BAACA a été restructuré en 2021 afin de répondre à la demande des stagiaires de faire davantage de pratique pour leur permettre de mieux appréhender les différentes situations et les différents outils.

Trois sessions d'une semaine ont été organisées en mode immersif.

En 2022, 51 agents ont pu participer à cette formation dont 71% de catégorie B.



- Formations primo-SGA et primo-chefs de chancellerie

Cette formation existait déjà pour les « primo-SGA » et était assurée par le CFC. En 2022, l'IFAAC a pris à sa charge, en complément du cursus BAACA, l'organisation de la formation « nouveaux SGA » auparavant organisée par le CFC. Sur le même mode, l'IFAAC a créé un nouveau stage primo-chefs de chancellerie.

En 2022, 1 stage primo-SGA et 1 stage primo-chefs de chancellerie ont eu lieu, regroupant 21 et 14 agents de catégorie B.

Niveau II : Remise à niveau des chefs de chancellerie et des secrétaires généraux d'ambassade

Ces stages sont destinés aux chefs de chancellerie ou aux SGA confirmés pour lesquels une remise à jour des connaissances est nécessaire. En 2022, **14 stagiaires** ont suivi une des deux sessions de formation organisées à ce titre.

Niveau III : Formation des nouveaux chefs de poste ou adjoints

D'une durée de quatre jours, ces sessions accueillent les nouveaux chefs de poste consulaire pour les préparer aux responsabilités qui leur seront confiées en matière d'affaires consulaires et de gestion. Les sujets abordés sont établis en liaison avec les services compétents de la

direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire, de la sous-direction des visas du ministère en charge de l'immigration, et de la direction des affaires financières.

Deux stages de quatre jours ont été proposés par l'IFAAC sur les thématiques visas, administration des Français, état civil / nationalité et gestion, au profit de **26 futurs consuls généraux**, soit 16 de plus par rapport à 2021.

Niveau IV : Formation des inspecteurs de l'IGAE

Ce niveau 4, de création récente, vise à offrir aux inspecteurs de l'IGAE une mise à niveau sur les affaires consulaires et la gestion, ciblée sur le rôle de l'inspection générale lors d'une mission d'inspection dans un poste consulaire ou un SGA.

Cette formation n'a pas été organisée en 2022, en raison du plan de charge des formateurs.

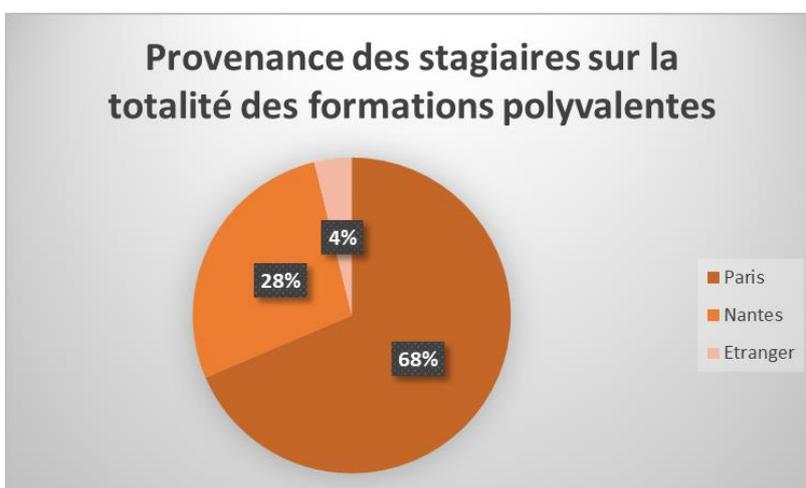
Formations polyvalentes

Intitulé du stage	Nb stages	Nb stagiaires	Durée formation / jours (fériés déduits)	Nombre de jours / stagiaire	Catégorie										Provenance			
					A+		A		B		C		ADL		Extérieur	Admin. centrale		Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		Paris	Nantes	
Niveau 1 – Catégorie B (BAACA, option encadrement)																		
Cycle 1 (10/01 au 28/01/2022)	1	13	15	195	-	-	-	-	4	9	-	-	-	-	-	11	2	-
Cycle 1 (21/02 au 11/03/2022)	1	13	15	195	-	-	-	-	7	6	-	-	-	-	-	10	3	-
Cycle 1 (29/09 au 21/10/2022)	1	13	17	221	-	-	-	-	9	4	-	-	-	-	-	9	4	-
Cycle 1 (24/11 au 16/12/2022)	1	10	17	170	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	-	8	2	-
Cycle 2 (17/01 au 04/02/2022)	1	13	15	195	-	-	-	-	4	9	-	-	-	-	-	9	4	-
Cycle 2 (30/11 au 16/12/2022)	1	11	13	143	-	-	-	-	4	7	-	-	-	-	-	10	1	-
Renforcement Cycle 2 (21/04 au 22/04/2022)	1	3	2	6	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	1	2	-
Cycle 3 (07/03 au 25/03/2022)	1	15	15	225	-	-	-	-	4	11	-	-	-	-	-	8	7	-
Cycle 3 (28/03 au 15/04/2022)	1	14	15	210	-	-	-	-	5	9	-	-	-	-	-	13	1	-
Cycle 3 (29/09 au 20/10/2022)	1	13	16	208	-	-	-	-	7	6	-	-	-	-	-	11	2	-
Cycle 3 (09/11 au 01/12/2022)	1	15	16	240	-	-	-	-	6	9	-	-	-	-	-	11	4	-
Renforcement Cycle 3 (04/05/2022)	1	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Segment "encadrement" 3 au 7 janvier 2022	1	16	5	80	-	-	-	-	3	13	-	-	-	-	-	12	4	-
Segment "encadrement" 25 au 29 avril 2022	1	20	5	100	-	-	-	-	7	13	-	-	-	-	-	13	7	-
Mise en situation professionnelle (02/05 au 06/05/2022)	1	12	5	60	-	-	-	-	5	7	-	-	-	-	-	11	1	-
Mise en situation professionnelle (09/05 au 13/05/2022)	1	12	5	60	-	-	-	-	2	10	-	-	-	-	-	9	3	-
Mise en situation professionnelle (16/05 au 20/05/2022)	1	12	5	60	-	-	-	-	4	8	-	-	-	-	-	7	5	-
Primo-SGA (13/06 au 17/06/2022)	1	21	5	105	-	-	3	-	6	12	-	-	-	-	-	10	10	1
Primo-chefs de chancellerie (20/06 au 24/06/2022)	1	14	5	70	-	-	-	-	4	10	-	-	-	-	-	8	6	-
Sous-total cat. B	19	241	192	2 544	-	-	-	-	87	151	-	-	-	-	-	171	69	1

Intitulé du stage	Nombre de stages	Nombre de stagiaires	Durée de la formation / jours (fériés déduits)	Nombre de jours - stagiaire	Catégorie										Provenance				
					A+		A		B		C		ADL		Extérieur	Admin. centrale		Etranger	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		Paris	Nantes		
Niveau 1 – Catégorie C (BAACA option « pluridisciplinaire »)																			
Module 1 (14/02 au 04/03/2022)	1	15	15	225	-	-	-	-	-	-	6	9	-	-	-	11	4	-	
Module 2 (28/03 au 15/04/2022)	1	15	15	225	-	-	-	-	-	-	6	9	-	-	-	11	4	-	
Module 3 (10/01 au 28/01/2022)	1	15	15	225	-	-	-	-	-	-	6	9	-	-	-	11	4	-	
Segment "encadrement" 7 au 9 mars 2022	1	15	3	45	-	-	-	-	-	-	6	9	-	-	-	11	4	-	
Mise en situation professionnelle (04/05 au 06/05/2022)	1	5	3	15	-	-	-	-	-	-	2	3	-	-	-	4	1	-	
Mise en situation professionnelle (11/05 au 13/05/2022)	1	5	3	15	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	4	1	-	
Mise en situation professionnelle (18/05 au 20/05/2022)	1	5	3	15	-	-	-	-	-	-	0	5	-	-	-	3	2	-	
Rencontres avec les services & Jury (02/06 au 03/06)	1	15	2	30	-	-	-	-	-	-	6	9	-	-	-	11	4	-	
Sous-total cat. C	8	90	59	795	-	-	-	-	-	-	36	54	-	-	-	66	24	-	
BAACA encadrement	19	241	192	2 544	-	-	3	-	87	151	-	-	-	-	-	171	69	1	
BAACA pluridisciplinaire	8	90	59	795	-	-	-	-	-	-	36	54	-	-	-	66	24	-	
TOTAL NIVEAU 1	27	331	251	3 339	-	-	3	-	87	151	36	54	-	-	-	237	93	1	
Niveau 2																			
Remise à niveau chef de chanc. (30/05 au 17/06)	1	14	14	196	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-	-	3	6	5	
TOTAL NIVEAU 2	1	14	14	196	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-	-	3	6	5	
Niveau 3																			
Nouveaux CG (07/06 au 10/06)	1	19	4	76	7	3	3	6	-	-	-	-	-	-	1	11	3	4	
Nouveaux CG (26/09 au 29/09)	1	7	4	28	6	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	4	
TOTAL NIVEAU 3	2	26	8	104	13	3	4	6	-	-	-	-	-	-	2	13	3	8	
TOTAL FORMATIONS POLYVALENTES	30	371	273	3 639	13	3	7	6	94	158	36	54	-	-	-	2	253	102	14



Les agents de catégorie B représentaient 68% du public accueilli à l'IFAAC en 2022 toutes formations polyvalentes confondues contre 24% d'agents de catégorie C.



En 2022, 68% des agents accueillis à l'IFAAC pour les formations polyvalentes provenaient de Paris contre 28% venant de Nantes. Seulement 4% des agents stagiaires étaient en poste à l'étranger.

Formations spécialisées

Affaires consulaires, gestion et comptabilité

Ces formations, organisées et assurées par l'IFAAC, s'adressent aux agents en fonction à l'étranger ou en instance d'affectation sur des postes consulaires à l'étranger.

En 2022, 643 agents ont été formés au cours de 49 stages spécialisés sur l'une des matières, nous pouvons donc observer une stabilisation du nombre de stagiaires par rapport à l'année précédente (640 agents formés en 2021).

AFE et élections

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Durée formation / jours (féries déduits)	Nombre jours / stagiaires	Catégorie												Provenance		
							A+		A		B		C		ADL		VI		Paris	Nantes	Etranger
							H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
AFE expert																					
25/04 – 29/04	1	18	-	18	5	90	-	-	-	-	1	-	3	1	8	5	-	-	-	-	18
Sous-total	1	18	-	18	5	90	-	-	-	-	1	-	3	1	8	5	-	-	-	-	18
AFE et élections																					
20/06-29/06	1	15	15	-	8	120	-	-	-	-	-	-	6	9	-	-	-	-	6	1	8
20/07-29/07	1	14	14	-	8	112	-	-	-	-	-	-	3	11	-	-	-	-	6	1	7
07/11-18/11	1	15	15	-	8	120	-	-	-	-	-	-	1	3	3	8	-	-	1	-	14
Sous-total	3	44	44	-	24	352	-	-	-	-	-	-	10	23	3	8	-	-	13	2	29
TOTAL AFE	4	62	44	18	29	442	-	-	-	-	1	-	13	24	11	13	-	-	13	2	47
Elections																					
17/01-21/01	1	53	-	53	5	265	-	-	1	1	6	4	11	11	9	10	-	-	-	-	53
31/01-04/02	1	39	-	39	5	195	-	-	-	2	4	10	5	4	6	8	-	-	-	-	39
14/02-18/02	1	44	-	44	5	220	-	-	1	1	3	4	1	13	4	17	-	-	-	-	44
Sous-total	3	136	-	136	15	680	-	-	2	4	13	18	17	28	19	35	-	-	-	-	136
TOTAL AFE + ELECTIONS	7	198	44	154	44	1 122	-	-	2	4	14	18	30	52	30	48	-	-	13	2	183

Accueil du public, nationalité, état-civil et affaires sociales

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Durée formation / jours (fériés déduits)	Nombre jours / stagiaires	Catégorie												Provenance		
							A+		A		B		C		ADL		VI		Paris	Nantes	Etranger
							H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Accueil du public																					
31/01-04/02	1	8	8	-	5	40	-	-	-	1	-	1	-	1	3	2	-	-	1	-	7
14/03-18/03	1	8	8	-	5	40	-	-	-	-	-	2	2	2	2	-	-	1	2	5	
15/11-18/11 Londres	1	26	26	-	4	104	-	-	-	-	-	-	-	10	16	-	-	-	-	26	
05/12-08/12 Bruxelles	1	27	27	-	4	108	-	-	-	-	-	2	8	5	12	-	-	-	-	27	
Sous-total	4	69	69	-	18	292	-	-	-	1	-	1	4	11	20	32	-	-	2	2	65
Etat-civil expert																					
10/10-14/10	1	11	11	-	5	55	-	-	-	-	1	-	6	2	2	-	-	-	1	10	
Etat-civil																					
07/03-11/03	1	10	-	10	5	50	-	-	-	2	6	-	2	-	-	-	-	-	-	10	
25/03	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
05/10	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
Sous-total	4	23	11	12	12	107	-	-	-	-	2	7	1	9	2	2	-	-	-	1	22
Combiné état-civil / nationalité																					
14/02-25/02	1	11	11	-	10	110	-	-	-	-	1	-	5	-	5	-	-	2	3	6	
20/06-01/07	1	16	16	-	10	160	-	-	-	-	1	3	9	-	3	-	-	7	1	8	
04/07-13/07	1	14	14	-	8	112	-	-	-	-	-	5	8	-	1	-	-	5	2	7	
18/07-29/07	1	8	8	-	10	80	-	-	-	-	-	1	3	2	2	-	-	2	-	6	
14/11-25/11	1	13	13	-	10	130	-	-	-	-	-	1	1	1	10	-	-	-	-	13	
Sous-total	5	62	62	-	48	592	-	-	-	-	2	10	26	3	21	-	-	16	6	40	

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Durée formation / jours (féries déduits)	Nombre jours / stagiaires	Catégorie												Provenance		
							A+		A		B		C		ADL		VI		Paris	Nantes	Etranger
							H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Bourses scolaires																					
20/06-24/06	1	15	13	2	5	75	-	-	-	-	1	1	3	4	2	4	-	-	3	3	9
27/06-01/07	1	8	8	-	5	40	-	-	-	1	-	-	3	1	1	2	-	-	4	1	3
25/07-29/07	1	11	11	-	5	55	-	-	-	1	-	1	2	4	-	3	-	-	4	1	6
Sous-total	3	34	32	2	15	170	-	-	-	2	1	2	8	9	3	9	-	-	11	5	18
Affaires sociales																					
12/01-13/01	1	1	-	1	2	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
13/06-17/06	1	16	15	1	5	80	-	-	-	1	1	3	4	3	-	4	-	-	4	5	7
18/07-22/07	1	11	11	-	5	55	-	-	-	-	-	-	2	4	-	5	-	-	3	1	7
05/12-09/12	1	10	10	-	5	50	-	-	-	-	-	-	1	1	2	6	-	-	-	-	10
Sous-total	4	38	36	2	17	187	-	-	-	1	1	3	8	8	2	15	-	-	7	6	25
TOTAL accueil du public, nationalité, état-civil et affaires sociales	20	226	210	16	110	1 348	-	-	-	4	4	15	31	63	30	79	-	-	36	20	170

Visas

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Durée formation / jours (fériés déduits)	Nombre jours / stagiaires	Catégorie												Provenance		
							A+		A		B		C		ADL		VI		Paris	Nantes	Etranger
							H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Visas SDV																					
20/09-23/09	1	15	15	-	4	60	-	-	-	2	2	5	1	5	-	-	-	-	5	10	-
Visas																					
01/02-04/02	1	1	1	-	4	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	
20/06-29/06	1	14	14	-	8	112	-	-	-	1	1	3	9	-	-	-	-	5	3	6	
04/07-13/07	1	15	15	-	8	120	-	-	-	-	1	4	9	1	-	-	-	6	4	5	
18/07-27/07	1	15	15	-	8	120	-	-	-	-	-	3	12	-	-	-	-	2	5	8	
12/10-21/10	1	13	13	-	8	104	-	-	-	-	-	-	1	3	9	-	-	-	-	13	
28/11-07/12	1	10	10	-	8	80	-	-	-	1	-	5	1	-	3	-	-	1	-	9	
Sous-total	7	83	83	-	48	600	-	-	-	2	4	7	16	38	4	12	-	-	20	22	41
Visas expert																					
30/05-03/06	1	12	12	-	5	60	-	-	-	-	2	6	2	1	1	-	-	6	1	5	
12/12-16/12	1	15	15	-	5	75	-	-	-	1	-	1	-	3	10	-	-	-	-	15	
Sous-total	2	27	27	-	10	135	-	-	-	1	2	7	2	4	11	-	-	6	1	20	
Visas remise à niveau																					
03/03-04/03	1	2	-	2	2	4	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	
TOTAL VISAS	10	112	110	2	60	739	-	-	-	2	5	9	23	40	9	24	-	-	26	23	63

Gestion / comptabilité

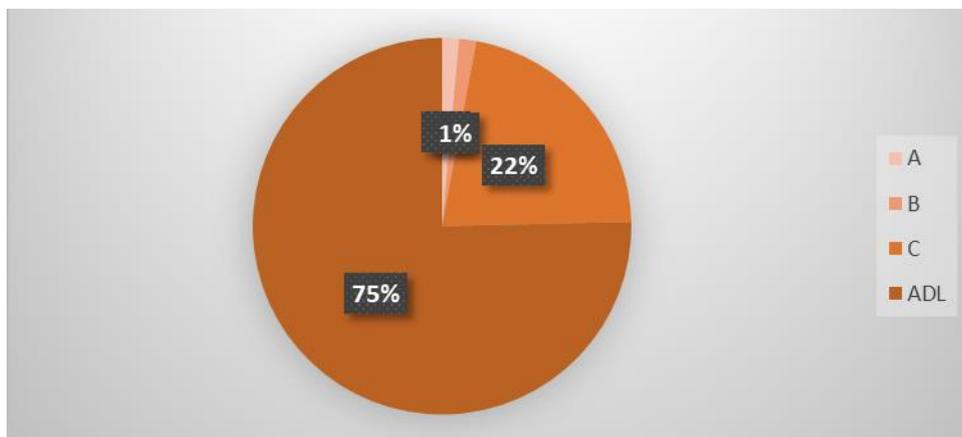
Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Durée formation / jours (féries déduits)	Nombre jours / stagiaires	Catégorie												Provenance		
							A+		A		B		C		ADL		VI		Paris	Nantes	Etranger
							H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
14/02-25/02	1	11	11	-	10	110	-	-	-	-	-	1	1	4	4	1	-	-	1	1	9
07/03-18/03	1	12	12	-	10	120	-	-	1	-	1	3	3	-	1	3	-	-	3	2	7
20/06-01/07	1	13	13	-	10	130	-	-	1	-	1	2	2	7	-	-	-	-	6	2	5
04/07-13/07	1	12	12	-	8	96	-	-	-	-	1	-	5	4	-	2	-	-	3	5	4
04/13-13/07	1	14	14	-	8	112	-	-	1	-	5	5	1	2	-	-	-	-	8	3	3
18/07-29/07	1	13	13	-	10	130	-	-	-	-	4	2	5	2	-	-	-	-	3	4	6
14/11-25/11	1	12	12	-	10	120	-	-	1	-	-	-	1	1	8	1	-	-	-	-	12
Sous-total	7	87	87	-	66	818	-	-	4	-	12	13	18	20	13	7	-	-	24	17	46
Comptabilité / crocus																					
13/06-16/06	1	13	13	-	4	52	-	-	-	-	3	3	2	5	-	-	-	-	8	2	3
20/06-22/06	1	4	4	-	3	12	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	2	2	-
25/08-26/08	1	1	1	-	2	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
20/09-23/09	1	1	1	-	4	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
07/11-08/11	1	1	1	-	2	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Sous-total	5	20	20	-	15	72	-	-	1	1	3	8	2	5	-	-	-	-	13	4	3
TOTAL GESTION / COMPTABILITE	12	107	107	-	81	890	-	-	5	1	15	21	20	25	13	7	-	-	37	21	49

- Nouveauté 2022 : formation accueil du public

La formation accueil du public, créée en 2022, est ouverte à tout agent (titulaire C et B ou ADL) ayant vocation à accueillir du public en poste, ou à organiser l'accueil du public. La formation est assurée par un prestataire expert sur l'accueil au sein des administrations, et complétée par des interventions de services métiers, des retours d'expériences, et des mises en situation professionnelle avec comédiens professionnels.

En 2022, 4 sessions ont été organisées, regroupant au total 69 agents, la plupart ADL (75%). Les deux premières se sont déroulées à Nantes au cours du premier trimestre, et les deux suivantes successivement au consulat général de France à Londres et à Bruxelles, au cours du dernier trimestre.

Stage accueil du public / Catégorie des agents

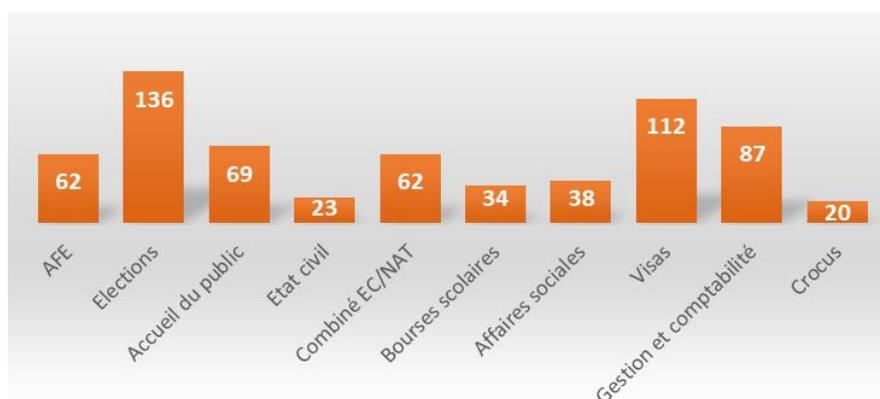


Formations spécialisées : répartition des stagiaires par matière

Le nombre de stagiaires inscrits dans les stages de la filière consulaire a largement **augmenté en 2022 : 536 agents** ont été formés contre **315** en **2021**.

De plus, en vue de la préparation des échéances électorales, **136 agents ont suivi une formation élections** contre **40 en 2021**, ce qui représente **96 stagiaires supplémentaires**.

Répartition des stagiaires par formation

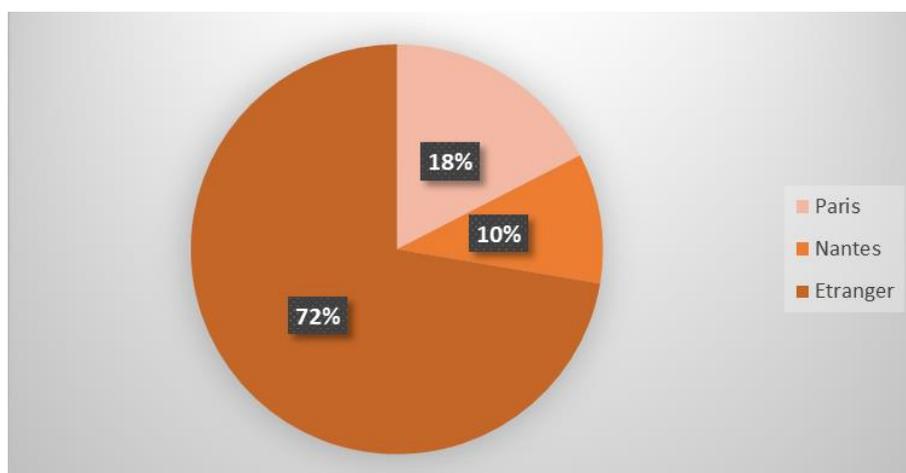


Formations spécialisées : répartition des stagiaires par provenance

En 2022, le nombre des **agents en poste à l'étranger** ayant bénéficié des formations spécialisées de l'IFAAC s'est stabilisé puisqu'il est passé de 462 à **465**.

La **part des agents en fonction en administration centrale et formés à l'IFAAC avant un départ en poste s'est stabilisée en 2022 par rapport à 2021** (18 % contre 17 % pour les agents parisiens et 10 % contre 11 % pour les agents nantais).

Provenance des stagiaires



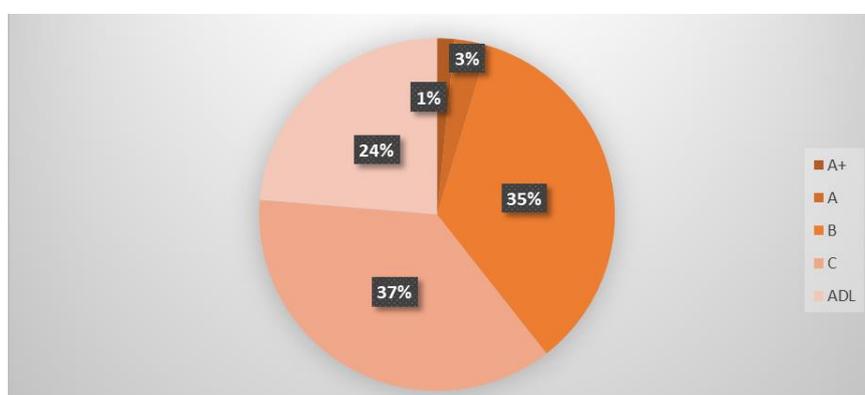
Les agents de catégorie A représentent 3% du public accueilli à l'IFAAC en 2022, soit un total de 31 agents. La plupart d'entre eux ont bénéficié de formations sur l'application comptable Crocus.

La part des agents de catégorie B formés à l'IFAAC dans des stages spécialisés a augmenté en 2022, avec 353 agents formés contre 111 en 2021 (+ 218%), **soit 35 % des stagiaires** pour les formations spécialisées.

Le nombre des agents de catégorie C est passé de 310 à 374, soit une augmentation de 20% en 2022. La plupart des demandes de stages liées à des affectations à l'étranger ont été satisfaites. Les agents de catégorie C représentent **37 % des agents formés sur des stages spécialisés.**

Le nombre d'agents de droit local formés en 2022 est reparti à la hausse, avec 240 agents contre 206 en 2021. La part des ADL représente **24 % des stagiaires en formations spécialisées.**

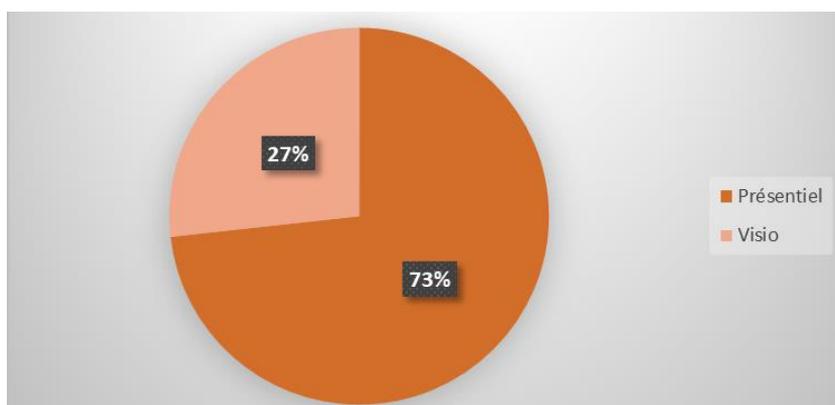
Ensemble des formations / Catégorie des agents



Répartition des stagiaires par mode de formation (présentiel/ visioconférence)

En 2022, 172 agents ont été formés en visioconférence sur des stages mono matières segmentaires, ciblés sur les besoins des postes, soit 27% des formations spécialisées. Nous pouvons observer une importante baisse puisque la part des agents formés en visioconférence en 2021 était de 61 % (388 agents).

Répartition des stagiaires



Total des formations spécialisées

Nb stages	Nb stagiaires	Durée formation / jours (fériés déduits)	Nb jours / stagiaires	Mode		Catégorie								Provenance		
				Présentiel	Visio	A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
						H	F	H	F	H	F	H	F			
49	643	295	4 099	471	172	7	11	38	63	104	180	82	158	112	66	465

Ensemble des formations polyvalentes et spécialisées dispensées à l'IFAAC en 2022

	Nombre de stages	Nombre de stagiaires	Catégorie													
			A+		A		B		C		ADL					
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Formations spécialisées	49	643														
Formations polyvalentes	30	371														
TOTAL	79	1 014														

Informatique et télécommunication

Stages des correspondants des systèmes d'information (agents ressources CSI)				
2 sessions de 3 semaines	Mars et juin	20 stagiaires	Femmes	7
			Hommes	13
Formation mixte	Intervenants du MEAE. Intervenants extérieurs (Amaris).		Catégorie C	20

Sécurité diplomatique / gestion de crise

Stages de départ en « poste sensible » - module terrorisme et module criminalité			
Cette formation est mise en œuvre conjointement avec la direction de la sécurité diplomatique.			
10 sessions de 5 jours pour « terrorisme » 5 sessions de 5 jours pour « criminalité » 1 session de 3 jours « mixte » 3 spécialement dédiée aux VIA	Janvier à décembre 409 stagiaires	Femmes	195
		Hommes	214
Formation interne	Intervenants internes et externes (ministère de l'intérieur ; ministère des armées).	Catégorie A+	18
		Catégorie A	81
		Catégorie B	23
		Catégorie C	105
		Contractuels A+	1
		Contractuels A	71
		Contractuels B	4
		Contractuels C	15
		ADL	0
VIA	91		
<p>Commentaires : 409 stagiaires ont été sensibilisés aux enjeux de sécurité pour l'année 2022, contre 215 en 2021 (augmentation de 87 points).</p> <p>Le nombre de volontaires internationaux administratifs (VIA) présents à ce stage continue d'augmenter. En 2022, 91 VIA ont été formés contre 64 pour l'année 2021. Cette augmentation correspond à une volonté de la DRH d'intégrer les VIA au même processus de formation que les autres agents du ministère.</p>			

3) Maîtriser ses outils de travail

Ces formations s'adressent aux agents dont la mission nécessite la maîtrise d'un outil bureautique ou informatique spécifique nécessaire à l'adaptation à leur poste de travail ou à l'évolution de leur métier.

Bureautique

Logiciels bureautiques en ligne (Excel, Outlook, Powerpoint, Word, Access)			
<p>Cette formation bureautique en ligne est reconduite chaque année. Suite à une demande, le logiciel Access a été ajouté en 2019. Les stagiaires peuvent, à leur rythme, se perfectionner sur les cinq logiciels de la suite Office (Word, Excel, Outlook, Access et Powerpoint) et en PAO (photoshop, illustrator, indesign). Chaque module propose trois niveaux : débutant, intermédiaire et confirmé.</p>			
Formation continue en ligne (sociétés ENI et STUDI)	303 stagiaires	Hommes	118
		Femmes	185
		Catégorie A+	1
		Catégorie A	5
		Catégorie B	84
		Catégorie C	165
		CTRL A	3
		CTRL B	2
		CTRL C	5
		ADL	38
Formation « WORD expert » en présentiel pour Nantes			
2 sessions de 1 jour	4 stagiaires	Femmes	4
		Hommes	0
<p>Commentaires : Le MEAE a rejoint le marché interministériel bureautique en juin 2022, d'où l'utilisation de deux prestataires.</p> <p>Besoin d'une session de « WORD expert » en présentiel pour 4 agents du CSRH en charge de la rédaction et la mise en page d'une instruction générale du CSRH.</p>			

Communication

Les formations suivantes concernent essentiellement des agents en fonction dans le domaine de la presse et/ou de la communication.

Stages webmestre (gestion des sites internet sous SPIP – communication web et usage des réseaux sociaux)				
Contenus : ces stages ont vocation à renforcer les connaissances techniques des agents ayant à utiliser les outils de multimédia, de gestion des sites internet et d'utilisation des réseaux sociaux.				
2 sessions de 5 jours	Du 11 au 15 avril 2022 et du 20 au 24 juin 2022 - Paris	25 stagiaires dont	Femmes	12
			Hommes	13
	Intervenants MEAE (DCP) et un prestataire extérieur (CFPJ pour un module optimiser sa communication sur les réseaux sociaux »)		Catégorie A	3
			Catégorie C	22
			VI	13
		ADL	12	
Commentaires : Les sessions n'ont pu se tenir en 2021 en raison du contexte sanitaire (les participants étant des agents en poste : interruption des liaisons aériennes et fermeture des frontières). Deux sessions ont eu lieu en 2022. La DCP réfléchit actuellement sur l'évolution de ce stage, qui ne sera plus géré par l'EDI à l'avenir mais par la DCP directement.				

Outils MEAE ou interministériels

Les formations qui suivent concernent des outils ministériels ou interministériels indispensables pour leurs utilisateurs. Elles ont pour objectif de faire appréhender aux agents les fonctionnalités de logiciels spécifiques.

Diplomatie, Notilus, Sagha, Solon, pour les services d'administration centrale				
sessions : 8 SAGHA 4 NOTILUS 2 DIPLOMATIE assistants ressources 2 DIPLOMATIE rédacteurs	de ½ à 1 jour	154 stagiaires	Femmes	113
			Hommes	41
	Intervenants MEAE		Catégorie A+	2
			Catégorie A	5
			Catégorie B	15
			Catégorie C	105
			Contractuels A	4
			Contractuels B	1
			Contractuels C	22
Commentaires : La formation SOLON est désormais assurée par RH1A en raison du peu d'agents concernés.				

Système d'Informations CROCUS pour les services d'administration centrale				
Formation CROCUS pour les services d'administration centrale	5 jours : du 19 au 23/09/2022	6 stagiaires	Femmes	2
			Hommes	4
	Intervenants MEAE : Bruno FERET et Elisabeth PORTE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	3
			Catégorie B	0
			Catégorie C	3
			Agent du MEAE	4
			Agents du MEFSIN	2
		Titulaires	6	
Commentaires : une session CROCUS a été organisée à Nantes en septembre 2022. Il s'agit d'une nouvelle formation. Ces stages CROCUS administration centrale vont être reconduits sous une forme différente en 2023 : durée plus courte (2 à 3 jours) et spécialisés par service.				

Système d'Informations CHORUS pour les services d'administration centrale

Chorus Formulaires

Contenus : ces formations ont pour objectif d'initier ou de perfectionner les agents aux règles de la gestion, de la dépense et des finances publiques. L'utilisation du progiciel de gestion comptable Chorus est un des éléments essentiels de ce programme de formation. Modules proposés : Chorus formulaires, Chorus cœur consultations/restitutions, ergonomie, chorus cœur dépenses, et chorus cœur programmation.

<p style="text-align: center;"><u>4 sessions de 1 à 2 jours :</u> 27/09/2022 à Paris 03/10/2022 à Nantes 19/10/2022 à Paris 08 et 09/11/2022 à Paris</p>	<p style="text-align: center;"><u>Intervenante MEAE :</u> Al Imram MOURADALI à Paris et Laurence GAUVIN à Nantes</p>	Formation interne 46 stagiaires	
		Femmes	33
		Hommes	13
		Catégorie A	4
		Catégorie B	19
		Catégorie C	23
		Titulaires	41
		Contractuels	5

Commentaire : Organisée à nouveau à Paris et à Nantes, (elle n'avait pas eu lieu en 2021) cette formation a mobilisé deux intervenants du ministère et a permis l'adaptation de 46 agents à leurs nouvelles fonctions. La dernière session a eu lieu sur 2 jours au lieu d'un jour car la formation est très dense. Ce format de 2 jours sera reconduit en 2023 car il correspond aux attentes des stagiaires.

Chorus Cœur consultation, restitutions, ergonomie

<p style="text-align: center;"><u>4 sessions de 2 jours :</u> 28 et 29/09/2022 - Paris 04 & 05/10/2022 - Nantes 20 et 21/10/2022 - Paris 24 et 25/11/2022 - Paris</p>	<p style="text-align: center;"><u>Intervenants MEAE :</u> Leila CEDRATI à Paris et Lise ESNOL à Nantes</p>	Formation interne 32 stagiaires	
		Femmes	26
		Hommes	6
		Catégorie A	5
		Catégorie B	13
		Catégorie C	14
		Titulaires	29
		Contractuels	3

Commentaire : Organisée à Paris et à Nantes, cette formation a mobilisé 2 intervenantes du ministère et a permis l'adaptation des agents à leur nouvelle fonction.

Chorus Cœur dépenses			
<p><u>1 session de 5 jours</u> :</p> <p>06, 07, 12, 13 et 14/10/2022 à Nantes</p>	<p><u>Intervenante MEAE</u> :</p> <p>Laurence GAUVIN</p>	Formation interne 7 stagiaires	
		Femmes	6
		Hommes	1
		Catégorie A	-
		Catégorie B	4
		Catégorie C	3
		Titulaires	7
		Contractuels	-
<p>Commentaire : A nouveau organisée à Nantes, (elle n'avait pas eu lieu en 2021) cette formation a mobilisé une intervenante du ministère et a permis l'adaptation de 7 agents à leurs nouvelles fonctions. Cette formation de 5 jours a été complétée par un 2^{ème} volet de 5 jours les 1, 2 et 3 février 2023. Le format total de la formation est donc de 8 jours.</p>			
Chorus Cœur programmation			
<p>Formation animée par des rédacteurs de DAF/1/BUD</p>			
<p>Commentaire : Cette formation n'a pas eu lieu en 2022 – Prochaine session : 23 mars 2023</p>			
Chorus Webinaires de l'AIFE			
<p><u>4 Webinaires</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Découverte de Chorus (2h) - Fondamentaux de la dépense (2h) - Saisie des règles (6h) - Nettoyage des flux (4h) 	<p>1 webinaire = une ou plusieurs sessions de 2 heures</p> <p><u>Intervenante AIFE</u> :</p> <p>Claude Hoffmann</p>	4 stagiaires	
		Femmes	3
		Hommes	1
		Catégorie A	1
		Catégorie B	1
		Catégorie C	2
		Titulaires	4
		Contractuels	-
<p>Commentaire : Développés dans le contexte de la crise sanitaire, il s'agit d'une formation en distanciel à Chorus sous format d'une ou plusieurs sessions de deux heures. Il n'y a pas de manipulation à l'outil pendant le webinaire mais la possibilité existe pour les stagiaires d'accéder à la base école de l'AIFE suite à la formation pour s'entraîner.</p>			

Système d'Informations MODEPAC pour les services à l'administration centrale

Contenu : ces stages ont vocation à renforcer les connaissances techniques des agents sur un logiciel porté par DAF/2, développé par un prestataire et relié à Chorus. Il existe actuellement deux modules actifs : chaîne de la dépense et contrôle interne. Un troisième module « maîtrise des risques » est en cours de développement. 7 services du ministère sont actuellement utilisateurs de MODEPAC, les plus importants sont VEM et DPS, le dernier arrivé est l'hôtel de la Ministre.

<p><u>Durée :</u> 1 demi-journée (3 heures)</p> <p><u>2 sessions :</u> 10/10/2022 - Paris 11/10/202 - Nantes</p>	<p><u>Intervenants MEAE :</u> Marc DAYRAS et Nicolas LAGRANGE</p>	Formation interne	
		25 stagiaires	
		Femmes	18
		Hommes	7
		Catégorie A	5
		Catégorie B	12
		Catégorie C	8
		Titulaires	23
Contractuels	2		
<p>Commentaire : organisée pour la première fois à l'automne 2022, cette formation a été très appréciée par les stagiaires et pourrait être reconduite à Paris et à Nantes à l'automne 2023.</p>			

4) Consolider ses compétences métiers

Ces formations s'adressent aux agents dont la mission nécessite l'acquisition ou le perfectionnement d'une expertise dans un domaine particulier (gestion financière, marchés publics, droit, archives, documentation, communication...), nécessaire à l'adaptation à leur poste de travail ou à l'évolution de leur métier.

La consolidation consulaire et la gestion à l'étranger s'effectue par le biais de nouvelles affectations ou de stages expert.

Les stages expert

L'IFAAC propose trois formations expert, à savoir :

- Administration des Français à l'étranger expert

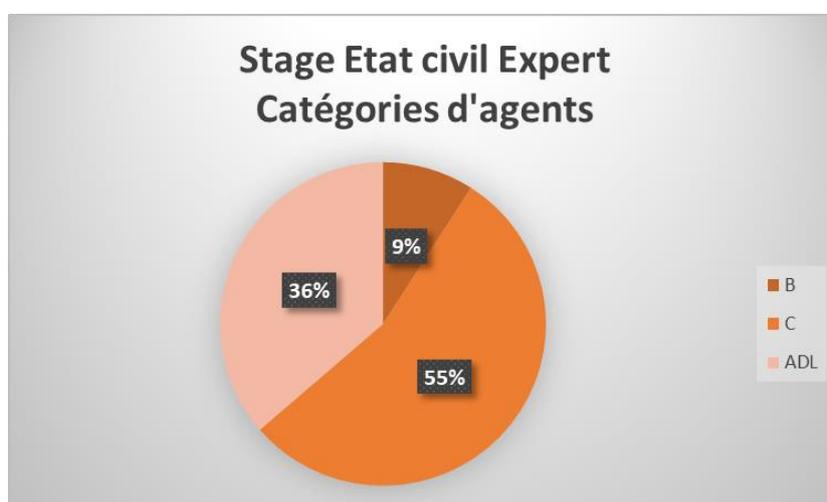
Tout agent (titulaire C et B ou ADL) traitant des demandes de titres et disposant de la maîtrise des fondamentaux théoriques et pratiques, ainsi que les agents dont l'affectation sur des fonctions dédiées aux titres d'identité et de voyage est décidée, peut assister à cette formation.

En 2022, il n'y a pas eu de stage AFE expert d'organisé.

- Etat-civil expert

Ce stage est destiné à tout agent (titulaire C et B ou ADL) disposant de la maîtrise des fondamentaux théoriques et des outils informatiques, et souhaitant bénéficier d'une consolidation de ses pratiques ainsi que d'une actualisation de ses connaissances.

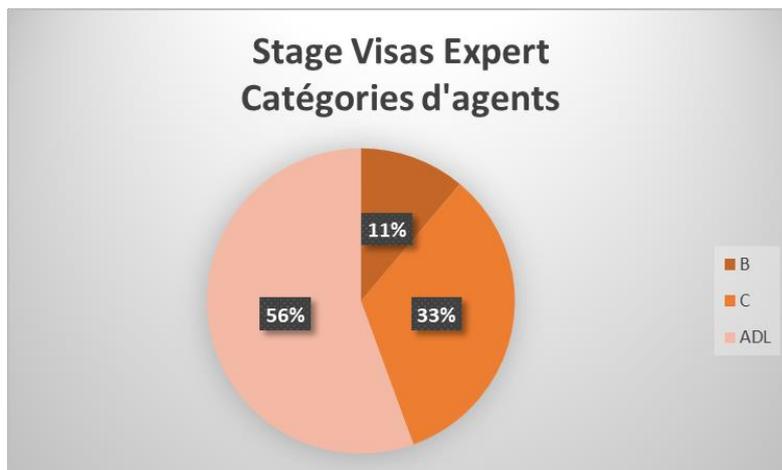
En 2022, il y a eu 1 stage état-civil expert suivi par 11 agents, dont la majorité (55%) de catégorie C.



- Visas expert

Peut assister à ce stage tout agent (titulaire C et B ou ADL) disposant de la maîtrise des fondamentaux théoriques et des outils informatiques, et souhaitant bénéficier d'une consolidation de ses pratiques et d'une actualisation de ses connaissances.

En 2022, 2 stages Visas expert ont eu lieu et 27 agents y ont participé, dont la majorité d'ADL (56%).



Archives et documentation

Gestion des archives en administration centrale			
1 session de trois jours en septembre	17 stagiaires	Femmes	8
		Hommes	9
		Catégorie C	15
		Catégorie B	2
1 session de trois jours en novembre	9 stagiaires	Femmes	4
		Hommes	5
		Catégorie C	8
		Catégorie B	1
Formation interne Intervenants MEAE			
Commentaire : sessions hybrides, certains stagiaires ne pouvant la suivre qu'en visioconférence.			

Formation spécialisée (archives)			
21 sessions de 1 à 5 jours	1 à 10 stagiaires (si collectives)	Femmes	24
		Hommes	9
Formation externe	Intervenants extérieurs (DGPAT, AFF, INP,...)	Catégorie A	15
		Catégorie B	1
		Catégorie C	12
		Contractuels A	2
		Contractuels B	1
		Contractuels C	2

Comptabilité et gestion

Cursus « les fondamentaux de la gestion publique »			
<p>Contenu : cette formation s'appelait jusqu'en 2020 « nouvelle gestion publique ». Elle n'a pas eu lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire. Redémarré en 2022, le cursus qualifiant « les fondamentaux de la gestion publique » est un dispositif innovant qui vise à la professionnalisation des acteurs de la gestion financière. Il est animé par des intervenants de plusieurs services (bureau de la comptabilité en administration centrale, CSP, service facturier, MDA, MRCA).</p>			
1 session à Nantes du 13 au 15/09/2022	33 stagiaires Formation interne	Femmes	20
		Hommes	13
1 session à Paris du 21 au 23/09/2022	<u>Intervenants du MEAE :</u> Maxime BLANC Laurence GAUVIN Jeanne-Marie GARCIA Julien ANDRE Jean-Philippe POURTIER	Catégorie A	2
		Catégorie B	11
		Catégorie C	20
		Titulaires	31
		Contractuels	2
<p>Commentaire : Cette formation se compose de 3 volets : volet 1 (2 jours), volet 2 (1 jour), volet 3 (1 jour). La formation dure 4 jours au total. 4^{ème} journée sur la comptabilité des immobilisations en février 2023 à Paris et à Nantes.</p>			

Cursus audit comptable et financier – Expertise

Contenu : Cette formation permet aux participants d'acquérir des méthodes, outils et techniques d'audit, d'analyse des risques et d'évaluation des dispositifs de contrôle interne et externe. Elle permet au stagiaire de mobiliser ses connaissances des règles de la comptabilité et de l'analyse financière des administrations publiques et de situer la conduite de l'audit dans le contexte juridique, budgétaire et financier particulier des organisations auditées, le stagiaire apprend à utiliser des méthodes, outils et techniques d'audit ainsi que des démarches d'analyse des risques et de contrôle interne

1 cursus de 19,5 jours	1 stagiaire	Femmes	-
		Hommes	1
	Intervenants externes de l'IGPDE	Catégorie A	1
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	-
Contractuels	1		

Commentaire : Cette formation est conduite par l'IGPDE en collaboration avec l'université Paris Dauphine qui délivre une certification. Pas de stagiaire en 2021 en raison de la crise sanitaire. 1 stagiaire en 2022, agent de l'inspection des affaires étrangères.

Analyse financière des entités publiques

Contenu : Cette formation permet aux stagiaires de disposer d'une méthodologie d'analyse des états financiers d'une entité publique.

1 stage de 3 jours	1 stagiaire	Femmes	1
		Hommes	-
	Intervenants externes de l'IGPDE	Catégorie A	1
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	-
Contractuels	1		

Commentaire : 1 formation délivrée en 2022 au profit d'un agent de l'inspection des affaires étrangères.

Journée du CBCM

Contenu : ce stage consiste à présenter le rôle et les missions de la DCB et du DCM dans la chaîne de la dépense, de l'amont de la gestion (mise en place des crédits – procédure DRICE en application de la loi de finances initiale) au paiement des dépenses soumises ou non au contrôle budgétaire préalable, et dans le suivi des prévisions d'exécution jusqu'à la loi de règlement du budget et d'approbation des comptes. Sont présentées les exigences en matière de qualité de la comptabilité budgétaire et comptable, les étapes du calendrier de gestion ainsi que les fonctions de conseil et les missions d'évaluation du contrôle interne financier exercées par le CBCM.

1 journée	30 stagiaires	Femmes	23
	Formation interne	Hommes	7
07/10/2021 - Paris 15/11/2022 - Nantes	<u>Intervenants du CBCM :</u> Francois TALBOT Brice MARTIN	Catégorie A+	3
		Catégorie A	7
		Catégorie B	10
		Catégorie C	10
		Titulaires	27
		Contractuels	3

Commentaire : dispensée pour la première fois en 2022 sur proposition du CBCM et de la DAF, cette formation a été très appréciée et sera reconduite à l'automne 2023.

Le diagnostic organisationnel

Contenu : ce stage concerne les encadrants dans une équipe dédiée ou en relation avec des intervenants externes ainsi que tout agent souhaitant renforcer la compréhension de son organisation et interroger ses pratiques managériales. Il permet aux stagiaires de comprendre la notion de diagnostic organisationnel et des principaux concepts qui y sont liés, savoir mettre en œuvre et conduire avec méthode, un diagnostic organisationnel, savoir exploiter les constats et recommandations d'un diagnostic organisationnel.

4 jours	8 stagiaires	Femmes	4
		Hommes	4
1 session à Paris du 27 au 30/09/2022	<u>Intervenant IGPDE :</u> Romain PETIT	Catégorie A+	2
		Catégorie A	6
		Catégorie B	0
		Catégorie C	0
		Titulaires	7
		Contractuels	1

Commentaire : formation suivie par des cadres de la DAF en 2022 dans le contexte du déménagement de DAF/3 à Nantes prévu à l'horizon 2024-2025.

Les fondamentaux de la LOLF

Contenu : cette formation, qui a reçu le label interministériel de la direction du budget, permet aux stagiaires d'appréhender les règles de la gestion budgétaire sous ses différents aspects.

2 jours	1 stagiaire	Femmes	1
		Hommes	-
Session interministérielle à Vincennes	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	1
		Contractuels	-

Commentaire : formation au profit d'un agent de la DAF.

Introduction aux finances de l'Etat

Contenu : cette formation doit permettre aux stagiaires d'acquérir les notions essentielles des finances publiques.

2 jours	1 stagiaire	Femmes	-
		Hommes	1
Session interministérielle à Vincennes	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	-
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	1
		Contractuels	1

Commentaire : formation au profit d'un agent de la DAF.

Les fondamentaux du budget de l'Etat

Contenu : cette formation, qui a reçu le label interministériel de la direction du budget, permet aux stagiaires d'acquérir des connaissances nécessaires à l'exercice des métiers financiers.

2 heures Session virtuelle	1 stagiaire	Femmes	
		Hommes	
	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	
		Catégorie A	
		Catégorie B	
		Catégorie C	
		Titulaires	
		Contractuels	

Commentaire : formation au profit d'un agent de la DCP.

L'essentiel de la LOLF et de la gestion publique

Contenu : ce stage s'adresse aux gestionnaires dépourvus de connaissances financières d'acquérir des concepts pour une connaissance transverse du monde des finances publiques.

2 jours	3 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	1
Session interministérielle à Vincennes	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	1
		Catégorie C	1
		Titulaires	3
		Contractuels	-

Commentaire : formation au profit d'agents de la DAF, de la DCP et de la DFAE.

Comprendre les principes de la comptabilité de l'Etat

Contenu : ce stage s'adresse aux gestionnaires dépourvus de connaissances comptables souhaitant s'initier aux principes de la comptabilité de l'Etat.

2 jours	3 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	1
Session interministérielle à Vincennes	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	1
		Catégorie C	1
		Titulaires	3
		Contractuels	-

Commentaire : Formation au profit d'agents de la DAF, de la DCP et de la DFAE.

Exécution du budget HT2 dans les services de l'Etat

Contenu : ce stage permet aux stagiaires de restituer les techniques de comptabilité budgétaire en phase d'exécution de la dépense.

2 jours	2 stagiaires	Femmes	1
		Hommes	1
Session interministérielle à Vincennes	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	1
		Catégorie C	-
		Titulaires	2
		Contractuels	-

Commentaire : Formation au profit d'agents de la DCP et de la DFAE.

Contrôle interne financier de l'Etat			
Contenu : ce stage s'adresse aux équipes directionnelles des services centraux ou déconcentrés souhaitant mettre en place une démarche de contrôle interne budgétaire et comptable au sein de leur structure.			
2 jours Session interministérielle à Vincennes	4 stagiaires	Femmes	3
		Hommes	1
	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	2
		Catégorie B	1
		Catégorie C	1
		Titulaires	4
		Contractuels	-
Commentaire : Formation au profit d'agents de la DAF.			

Achat public

Réglementation : Les matinales de l'actualité de la commande publique			
Contenu : faire le point sur la l'actualité de la commande publique, donner aux acheteurs les principales règles juridiques.			
2 sessions de ½ journées 24 mars 13 octobre Formation interministérielle à l'IGPDE	8 stagiaires	Femmes	7
		Hommes	1
	Intervenant du MEFSIN	Catégorie A+	-
		Catégorie A	5
		Catégorie B	1
		Catégorie C	2
		Titulaires	5
		Contractuels	3
Commentaire : Ce stage est proposé à titre gratuit par l'IGPDE en bi annuel. Prochaines sessions : 16 mars et 10 octobre 2023.			

Réglementation : découvrir la commande publique en ligne (formation à distance)

Contenu : intégrer les principes, les règles de base, les méthodes et les outils de la commande publique.

1 session virtuelle de 2 heures Formation interministérielle de l'IGPDE	1 stagiaire	Femmes	1
		Hommes	-
	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	-
		Catégorie B	-
		Catégorie C	1
		Titulaires	1
		Contractuels	-

Commentaire : Ce stage est proposé à titre gratuit par l'IGPDE et constitue un préalable aux autres formations à la commande publique.

Réglementation : Les bases de la commande publique

Contenu : expliquer les règles de base de la commande publique, comprendre le contexte actuel des marchés publics au ministère.

1 session de ½ jour 20 septembre 2022	Formation interne 14 stagiaires	Femmes	10
		Hommes	4
	<u>Intervenantes du MEAE :</u> Jeanne-Marie GARCIA Elodie LEFEBVRE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	3
		Catégorie B	5
		Catégorie C	6
		Titulaires	13
		Contractuels	1

Commentaire : Ce stage a été une première édition et très apprécié par les collègues. Il sera reconduit à l'automne 2023 sous l'intitulé « la commande publique au MEAE » et sa durée passera à une journée complète.

Réglementation : Les fondamentaux des marchés publics

Contenu : comprendre le contexte actuel des marchés publics ; maîtriser les bases indispensables de la réglementation applicable aux marchés publics ; identifier les différents aspects des procédures de passation des marchés publics ; connaître les règles d'exécution des marchés publics ; connaître les règles gouvernant la passation et la rédaction des marchés à procédure adaptée.

2 sessions de 2 jours	Formation interne 17 stagiaires	Femmes	11
		Hommes	6
7 et 8 mars 2022 8 et 9 septembre 2022	<u>Intervenants extérieurs IGPDE :</u> Jean-Charles BONENFANT Tomy CHARLET	Catégorie A+	-
		Catégorie A	4
		Catégorie B	7
		Catégorie C	6
		Titulaires	16
		Contractuels	1

Commentaire : ce stage, reconduit tous les ans, s'adresse aussi bien aux agents affectés au bureau des marchés ou de l'ingénierie des achats qu'aux gestionnaires des services prescripteurs. Il constitue un préalable à l'ensemble des formations sur la thématique achat. La session de septembre a été améliorée en introduisant des cas concrets issus du ministère, en collaboration avec la MRCA.

Réglementation : les marchés à procédure adaptée

Contenu : permettre aux stagiaires d'identifier le cadre d'utilisation et de passation d'un marché à procédure adaptée : déterminer les cas de recours aux MAPA, distinguer les différentes formes de MAPA, lister les dispositions spécifiques aux MAPA, identifier les différences avec les procédures formalisées et mettre en œuvre une procédure de MAPA.

1 session de 2 jours Juin 2022	1 stagiaire	Femmes	1
		Hommes	-
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie C	1
		Titulaires	1

Commentaire : ce stage, reconduit plusieurs fois par an en interministériel, s'adresse aussi bien aux agents affectés au bureau des marchés ou de l'ingénierie des achats qu'aux gestionnaires des services prescripteurs. En 2022, deux sessions interministérielles de ce stage ont dû être annulées faute d'un nombre d'inscrits suffisant. Une session en interne a à nouveau eu lieu en mars 2023.

Anticiper et gérer les contentieux dans les marchés publics

Contenu : Cette formation permet aux stagiaires de prévenir les contentieux en matière de marché public et d'en maîtriser les règles.

1 session de 2 jours Juin 2022	1 stagiaire	Femmes	1
		Hommes	-
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	-
		Catégorie B	-
		Catégorie C	1
		Titulaires	1
		Contractuels	-

Commentaire : En 2022, deux sessions interministérielles de ce stage ont dû être annulées faute d'un nombre d'inscrits suffisant.

Le régime des droits de la propriété intellectuelle des marchés publics

Contenu : cette formation doit permettre aux stagiaires d'acquérir la maîtrise du droit de la propriété intellectuelle dans les marchés publics.

1 session de 2 jours Octobre/novembre 2022	2 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	-
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	1
		Catégorie C	-
		Titulaires	2
		Contractuels	-

Commentaire : ce stage, reconduit plusieurs fois par an en interministériel, s'adresse aussi bien aux agents affectés au bureau des marchés ou de l'ingénierie des achats qu'aux gestionnaires des services prescripteurs.

Les prix

Contenu : Cette formation permet aux stagiaires une maîtrise dans le choix des formes de prix techniques et économiques et une aisance dans la rédaction des clauses financières du CCAP.

1 session de 2 jours Janvier 2022	5 stagiaires	Femmes	3
		Hommes	2
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	4
		Catégorie C	
		Titulaires	5
		Contractuels	-

Commentaire : Ce stage interministériel s'adresse aussi bien aux agents affectés au bureau des marchés ou de l'ingénierie des achats qu'aux gestionnaires des services prescripteurs. Cette formation de l'IGPDE pourrait être déployée en interne, en spécifique ou sur mesure.

Exécution financière des marchés publics

Contenu : Cette formation permet aux stagiaires d'acquérir les principes généraux relatifs aux textes à la commande publique, les différents processus des marchés dans Chorus et les événements impactant la gestion d'un marché public.

1 session de 2 jours octobre 2022	2 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	-
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	-
		Catégorie C	1
		Titulaires	2
		Contractuels	-

Commentaire : Ce stage interministériel s'adresse aussi bien aux agents affectés au bureau des marchés ou de l'ingénierie des achats qu'aux gestionnaires des services prescripteurs. Cette formation de l'IGPDE pourrait être déployée en interne, en spécifique ou sur mesure.

Réglementation : Les marchés de maîtrise d'œuvre

Contenu : cette formation permet aux stagiaires d'identifier le cadre d'utilisation et de passation d'un marché de maîtrise d'œuvre.

2 jours 20-21 janvier 2022	1 stagiaire	Femmes	-
		Hommes	1
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	-
		Contractuels	1

Commentaire : Cette formation de l'IGPDE pourrait être déployée en interne, en spécifique ou sur mesure.

Réglementation : Le CCAG Travaux

Contenu : cette formation permet aux stagiaires d'identifier les clauses du CCAG travaux pour concilier de façon optimale objectifs techniques et économiques d'un marché de travaux.

3 jours 20 au 22 avril 2022	1 stagiaire	Femmes	-
		Hommes	1
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant du MEFSIN	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	-
		Contractuels	1

Commentaire : Cette formation va être déployée en interne en avril 2023 pour les agents de la DIL.

Formation à la plateforme des achats de l'Etat (PLACE) – Initiation

Contenu : cette formation, qui a reçu le label interministériel de formation de la direction des achats de l'Etat (DAE), doit permettre aux stagiaires de s'initier à la pratique de la Plateforme des achats de l'Etat. Objectifs: publier sur la PLACE les dossiers de consultation des entreprises et les avis de publicité ; gérer les consultations en cours et utiliser la messagerie de la PLACE ; réceptionner, exploiter les réponses électroniques des entreprises et gérer l'attribution de marché.

1 session de 1 jour juin 2022	2 stagiaires	Femmes	1
		Hommes	1
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	-
		Catégorie B	1
		Catégorie C	1
		Titulaires	-
		Contractuels	2

Commentaire : ce stage, reconduit plusieurs fois par an en interministériel, s'adresse aussi bien aux agents affectés au bureau des marchés ou de l'ingénierie des achats qu'aux gestionnaires des services prescripteurs utilisateurs de PLACE.

Formation à la plateforme des achats de l'Etat (PLACE) – Perfectionnement

Contenu : cette formation, qui a reçu le label interministériel de formation de la direction des achats de l'Etat (DAE), doit permettre aux stagiaires de perfectionner et d'approfondir leur pratique de la Plateforme des achats de l'Etat.

1 session de 1 jour mai 2022	1 stagiaire	Femmes	-
		Hommes	1
Formation interministérielle de l'IGPDE	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	-
		Catégorie B	1
		Catégorie C	-
		Titulaires	1
		Contractuels	-

Commentaire : ce stage, reconduit plusieurs fois par an en interministériel, s'adresse aussi bien aux agents affectés au bureau des marchés ou de l'ingénierie des achats qu'aux gestionnaires des services prescripteurs utilisateurs de PLACE.

Formation à APPACH			
Sessions spécifiques réalisées pour des groupes uniquement composés d'agents du MEAE.			
Contenu : permettre aux nouveaux utilisateurs des services prescripteurs du MEAE de s'approprier les fonctionnalités de ce nouvel applicatif métier pour mieux piloter leurs achats à travers les différentes étapes clés du processus achat.			
Plusieurs session de ½ jours Formation interne	7 stagiaires	Femmes	4
		Hommes	3
	Intervenants du MEAE : Mohamed SFIHI Cécile BLANDIN	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	3
		Catégorie C	3
		Titulaires	7
		Contractuels	-
Commentaire : Cette formation est dispensée en interne par le bureau de la politique et de l'ingénierie des achats mais dispensée par service (plus de formation regroupant plusieurs services).			

Droit

Rédiger des textes normatifs			
Objectif : Rédiger des textes normatifs bien structurés, juridiquement solides et compris par tous. Développer les aptitudes adéquates pour rédiger ces textes.			
1 session de 4 jours octobre 2022 Formation externe	1 stagiaire	Homme	1
	Intervenant extérieur : Sciences Po.	Catégorie A	1
Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'un agent du SAJI.			

Contentieux administratif : rédiger un mémoire en défense

Objectif : choisir une stratégie contentieuse, savoir défendre l'administration, organiser un mémoire en défense en utilisant les bonnes références jurisprudentielles, construire un argumentaire et maîtriser la rédaction du mémoire.

1 session de 2 jours octobre 2022	1 stagiaire	Homme	1
Formation externe	Intervenant extérieur : Sciences Po.	Catégorie A	1

Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'un agent du SAJI.

Contentieux administratif : perfectionnement en procédure

Objectif : Percevoir et maîtriser les enjeux contentieux en droit administratif. Traiter les questions contentieuses générales. Résoudre les difficultés qui se présentent dans l'exercice de ses fonctions.

1 session de 3 jours octobre 2022	1 stagiaire	Homme	1
Formation externe	Intervenant extérieur : Sciences Po.	Catégorie A	1

Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'un agent du SAJI.

Protection fonctionnelle : l'octroyer ou la refuser

Contenu : Connaître le cadre réglementaire pour sécuriser une décision qui doit souvent intervenir dans un cadre factuel délicat.

1 session de 1 jour juin 2022	2 stagiaires	Femmes	1
		Hommes	1
Formation externe	Intervenant extérieur : SEBAN avocats	Catégorie A	2
		Titulaires	1
		Contractuels	1

Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'agents du SAJI.

Gestion des procédures disciplinaires			
Contenu : Connaître le cadre réglementaire et anticiper les potentielles difficultés pour les éviter et parvenir à une sanction la plus sécurisée possible.			
1 session de 3 jours décembre 2022	3 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	1
Formation externe	Intervenant extérieur : SEBAN avocats	Catégorie A+	1
		Catégorie A	2
Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'agents du SAJI.			

Contentieux administratif : perfectionnement en procédure			
Objectif : détecter les situations potentiellement conflictuelles et mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires lors de l'exécution des travaux. Assimiler les pratiques pour présenter une réclamation côté entreprise et pour l'analyser et la traiter efficacement, côté maître d'ouvrage. Connaître les recours à mettre en œuvre quand ceux de la phase amiable ont été épuisés.			
1 session de 3 jours juin 2022	1 stagiaire	Homme	1
		Intervenant extérieur : Sciences Po.	Catégorie A 1
Formation externe			
Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'un agent de la DIL.			

Tutelle des organismes publics

Les fondamentaux de la tutelle des opérateurs de l'Etat			
Contenu : cette formation doit permettre aux stagiaires de comprendre l'environnement de l'exercice de la tutelle et d'acquérir les notions nécessaires (cadre, périmètre, objectifs, outils de pilotage, documents budgétaires et comptables) à la pratique de leur activité de chargé de tutelle dans la cadre des transformations en cours chez les opérateurs.			
1 session de 2 jours 11 et 12 octobre 2022 Formation interministérielle de l'IGPDE	1 stagiaire	Femmes	1
		Hommes	-
	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	1
		Contractuels	-

Immobilier

Formation spécialisée (immobilier)			
16 sessions de 1 à 5 jours Formation interministérielle de l'IGPDE	1 à 2 stagiaires (si collectives)	Femmes	14
		Hommes	8
	Intervenants extérieurs : CTSB, Ponts Formation Conseil, Apave, Le Moniteur, etc.	Catégorie A+	-
		Catégorie A	11
		Catégorie B	11
		Catégorie C	-
		Titulaires	8
		Contractuels	14

Hygiène, santé et sécurité au travail

Formations spécifiques pour la délégation à la politique / Service social			
<p>Cette année, 3 actions de formation ont été organisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une formation en programmation neuro-linguistique (PNL) de 52 heures (8 jours) au bénéfice d'une assistante sociale dispensée par HEXAFOR ; • une formation collective de 2 jours (14h00) pour le service social (10 personnes) sur « l'accompagnement des troubles psychiques, sensibilisation à la réhabilitation psychosociales » dispensée par ASSISTEAL FORMATION ; • une formation collective de 3 jours (21h00) pour le service social (7 personnes) sur « la violence conjugale et relationnelle » dispensée par l'INFIPP. 			
	18 stagiaires	Femmes	15
		Hommes	3
Formation continue	Intervenants extérieurs : CTSB, Ponts Formation Conseil, Apave, Le Moniteur, etc.	Catégorie A+	-
		Catégorie A	15
Formation externe		Catégorie B	3
		Catégorie C	-
		Titulaires	17
		Contractuels	1

Formations spécifiques pour la délégation à la politique / Pôle de médecine de prévention

Cette année ces actions de formation concernent spécifiquement :

- La revalidation aux gestes et soins d'urgence niveau 2 pour 2 infirmières, formation d'une journée (7h00) dispensée par le CHU Nantes;
- Une formation sur « les fondamentaux de la prévention des risques professionnels » à destination d'une infirmière de 21 heures (3 jours) dispensée par AFOMETRA.

Formation continue	3 stagiaires	Femmes	3
		Hommes	-
Formation externe		Catégorie A+	-
		Catégorie A	1
		Catégorie B	2
		Catégorie C	-

Formations spécifiques pour les psychologues du Département

En 2022, une psychologue a suivi 10 sessions (70h00) à la formation supervision en gestalt thérapie et l'analyse des pratiques dispensé par l'Institut français de formation psychocorporelle.

Formation continue	1 stagiaire	Femme	1
Formation externe		Catégorie A	1
		Contractuels	1

Formations spécifiques pour le médiateur du Département

En 2022, le médiateur a suivi deux séances pour l'analyse de ses pratiques en médiation animées par le prestataire Interstices médiations.

Formation continue	1 stagiaire	Femme	1
Formation externe		Catégorie A+	1

Formations réglementaires pour l'inspectrice en santé et sécurité au travail

En 2022, la nouvelle ISST a démarré sa formation pour sa prise de fonction. Au regard de son parcours, et sur autorisation de la DGAFP, le programme de formation a été allégé. D'un volume horaire de 111 heures, cette formation se déroulera du 08/09/22 au 16/06/2023 et sera dispensée par l'INTEFP.

Formation réglementaire et externe	1 stagiaire	Femme	1
		Contractuel A	1

Formation réglementaire pour l'assistante de prévention

En 2022, la nouvelle assistante de prévention a suivi la formation réglementaire de prise de fonction. D'une durée de 4 jours, elle comptait un volume horaire de 32h30 et a été dispensée par l'INTEFP.

Formation réglementaire et externe	1 stagiaire	Femme	1
		Catégorie B	1

Formations réglementaires des médecins collaborateurs

En 2022, le nouveau médecin collaborateur de la médecine de prévention à Nantes a démarré son diplôme inter-université (DIU) pratiques médicales en santé au travail pour les collaborateurs médecins » organisée par l'université d'Angers. Cette 1ère année est de 140 heures.

Formation externe	1 stagiaire	Femme	1
		Catégorie A	1

Informatique et télécommunications

Ces formations sont principalement destinées aux agents ressources et aux agents de la direction du numérique (DNUM) afin de leur permettre de s'adapter à leurs fonctions successives et aux évolutions technologiques, de développer et d'approfondir leurs connaissances techniques.

Le département de la formation propose également aux agents de la DNUM, en accord avec le correspondant « formation » de la DNUM, des formations qualifiantes.

Cycle ASIC-SESIC - administration Eole			
2 sessions de 5 jours	16 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	14
Formation interne	Intervenants MEAE (DNUM)	Catégorie A	5
		Catégorie B	11

Cycle ASIC-SESIC - infrastructures et réseaux			
2 sessions de 5 jours	16 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	14
Formation interne	Intervenants MEAE (DNUM)	Catégorie A	5
		Catégorie B	11

Cycle ASIC-SESIC – téléphonie			
Gestion des autocommutateurs Alcatel dans les postes (fonctions de base, fonctions avancées).			
6 sessions de 5 jours	18 stagiaires	Femmes	1
		Hommes	17
Formation interne et externe	Intervenants MEAE : DNUM Intervenant extérieur : Amaris	Catégorie A	6
		Catégorie B	12

Formation continue et certification de compétences (DNUM)			
5 sessions de 3 à 5 jours	23 stagiaires dont	Femmes	5
		Hommes	18
Formation externe	<u>Intervenants extérieurs</u> : CFPJ Abilways, M2I en marché, ORSYS en et hors marché	Catégorie A	2
		Catégorie B	12
		Contractuels A	3
		Contractuels B	6

Management

Valoriser ses compétences managériales				
Contenu : cette formation doit permettre aux stagiaires femmes de valoriser leurs compétences managériales pour briser le plafond de verre.				
1 session de 2,5 jours	avril 2022	1 stagiaire	Hommes	-
Formation interministérielle de l'IGPDE	<u>Intervenant extérieur</u> : IGPDE	Femmes	1	
		Catégorie A+	1	
		Catégorie B	-	
		Titulaires	1	
		Contractuels	-	

Ressources humaines

L'objectif de ces formations est de professionnaliser les compétences des agents chargés de la gestion des ressources humaines, du suivi des carrières, de l'affectation et de l'évaluation des agents.

Nouveaux gestionnaires RH/ nouveaux affectataires

Ce stage annuel est destiné aux agents nouvellement affectés à la gestion des ressources humaines, à Paris et à Nantes. Animée par des experts du Département, cette formation aborde la plupart des problématiques auxquelles ces nouveaux agents pourront être confrontés, du suivi des carrières aux questions juridiques, de l'impact de la LOLF et de la gestion sous SIRHIUS, laissant une bonne place à l'échange des bonnes pratiques. Une journée est consacrée à la formation « gestion du temps et des priorités ».

En 2020, une journée de formation consacrée à la « sensibilisation aux situations de handicap pour les agents gestionnaires et affectataires RH » a été ajoutée à ce stage annuel.

2 sessions de 5 jours (1 à Nantes, 1 à Paris)	Octobre 2022	48 stagiaires	Femmes	34
			Hommes	14
Formation interne	Intervenants MEAE + prestataires extérieurs (VR2, M. Delobre)		Catégorie A	6
			Catégorie B	19
			Catégorie C	23
			Contractuel B	-
			Contractuel C	-

Commentaire : Nombre de stagiaires en légère baisse par rapport à 2021 (48 contre 53).

Entretien de recrutement

Ce stage annuel est destiné aux nouveaux affectataires en centrale.

1 session de 2 jours (Paris)	Novembre	9 stagiaires	Femmes	7
			Hommes	2
Formation externe	Intervenant : VR2		Catégorie A	7
			Catégorie B	2
			Contractuel A	0
			Contractuel B	0

Les agents contractuels				
Objectif : identifier les éléments fondamentaux de la gestion administrative des agents contractuels ; utiliser les bases et les outils juridiques nécessaires.				
1 session de 2 jours	Avril	15 stagiaires	Femmes	12
			Hommes	3
Formation externe	Intervenant extérieur : IGPDE		Catégorie A	-
			Catégorie B	4
			Catégorie C	11
Commentaire : Stage destiné aux gestionnaires du CSRH. Ce stage a regroupé 15 stagiaires en 2022.				

Les fondamentaux de la gestion administrative des agents publics				
Objectif : identifier les éléments fondamentaux de la gestion administrative des agents publics ; utiliser les bases et les outils juridiques nécessaires.				
Commentaire : Stage destiné aux gestionnaires du CSRH. Ce stage avait regroupé 12 stagiaires en 2021. Pas de session en 2022. L'année 2022 a été consacrée, avec notre prestataire, l'IGPDE, à une redéfinition du format et des objectifs de ce stage pour qu'il réponde plus aux spécificités des métiers de notre ministère. Deux sessions de ce stage auront lieu en 2023.				

Formation

Ingénierie de formation				
Objectif : cette formation doit permettre aux responsables / conseillers/ gestionnaires de formations de construire un programme de formations dans un ministère.				
1 session de 4 jours	Avril 2022	1 stagiaire	Hommes	-
			Femmes	1
Formation interne	<u>Intervenant extérieur</u> : IGPDE		Catégorie A+	1
			Titulaire	-
Commentaire : Stage à développer éventuellement en interministériel en 2023.				

Concevoir et animer une classe virtuelle				
Contenu : cette formation doit permettre aux formateurs / chargés de formations de concevoir et animer une classe virtuelle.				
1 session de 2 jours	Février 2022	1 stagiaire	Hommes	-
Formation interne	Intervenant extérieur : IGPDE		Femmes	1
			Catégorie A	1
			Titulaire	-
			Contractuels	1
Commentaire : Stage à développer éventuellement en interministériel en 2023 ;				

Technique et intendance

Ces formations ont pour objectif de permettre à des agents de développer et valoriser une compétence qu'ils possèdent déjà dans un domaine particulier. Les stages à l'hôtel de la Ministre ont été suspendus à compter de mars 2020.

Formation des personnels de résidence				
Ce stage, composé de deux modules « cuisine » et « service en salle » qui se déroulent à l'hôtel de la Ministre, est destiné aux agents de recrutement local – ces formations ont été suspendues en 2021 par l'hôtel de la Ministre en raison du contexte sanitaire. Ils reprendront en 2023.				
0 session	Par an	0 stagiaires dont	Femmes	0
			Hommes	0
	Intervenants MEAE – Hôtel de la Ministre		ADL	0
Les stages de cuisine et de service en salle à l'hôtel de la Ministre, interrompus depuis mars 2020 à cause du COVID-19, reprendront en janvier 2023. À jour, 56 candidatures d'ADL ont été reçues.				

Formation relative à la sécurité et la sûreté aéroportuaire				
<p>La formation à la sécurité aéroportuaire de 2h00 a pour objectif de connaître et maîtriser les risques de sécurité sur l'aire de mouvement afin d'appliquer les règles en matière de sécurité sur les aéroports de Paris.</p> <p>La formation à la sûreté aéroportuaire (accès sans escorte à la zone de sûreté à accès réglementé – ZSAR) de 3h00 a pour objectifs de connaître les principes généraux de la sûreté aéroportuaire et d'appliquer les règles d'accès et de circulation à l'intérieur de la zone concernée.</p>				
0 session	Par an	0 stagiaire (aucune demande exprimée)	Femmes	
			Hommes	
Formations externes	Intervenant extérieur : Butterfly Training		Catégorie A	
			Catégorie B	
			Catégorie C	

Formation à la calligraphie				
<p>Cette formation permet d'apprendre la calligraphie latine et de maîtriser l'écriture de la chancellerie.</p>				
10 sessions de 3h00	Par an	2 stagiaires	Femmes	2
			Hommes	0
	<u>Intervenant extérieur :</u> La maison de la Calligraphie		Catégorie B	1
			Catégorie C	1

Habilitation électrique (DIL et DAGN)				
<p>Formation et habilitation pour les agents du BAU.</p>				
1 session de 1 jour	décembre	2 stagiaires dont	Femmes	3
			Hommes	-
Formation externe	<u>Intervenant extérieur :</u> APAVE		Catégorie B	1
			Contractuel A	1
<p>Commentaire : Ces formations sont certifiantes et obligatoires pour les agents concernés de la DIL et de la DAGN.</p>				

Formation technique (DIL)			
15 sessions de 1 à 5 jours	20 stagiaires	Femmes	12
		Hommes	8
Formation externe	Intervenants extérieurs : APAVE, Le Moniteur...	Catégorie A	5
		Catégorie B	1
		Contractuels A	5
		Contractuels B	9

Formation technique (DAGN)			
1 session de 2 jours	1 stagiaire CTRL C	Homme	1

Communication

Ces formations s'adressent en priorité aux agents en charge de la presse et de la communication.

Stages des attachés de presse			
Formation interne organisée conjointement par le département de la formation et la direction de la communication et de la presse (DCP). Comprend une session management, une session réseaux sociaux et une session « parler avec un journaliste ».			
1 session de 3 jours	65 stagiaires	Femmes	38
	Intervenants MEAE. Intervenants extérieurs (VR2, MASAE)	Hommes	27

Questions européennes et internationales

- *Programme diplomatique européen*

Le PDE a pour objectif de réunir de jeunes diplomates de l'UE autour d'un programme de formation commun. Dans le cadre de la PFUE, l'EDI a organisé le dernier volet de la 23^{ème} édition.

Lors de ce volet, 2 programmes ont été organisés en parallèle : l'un pour les diplomates entrant dans la carrière et l'autre pour les directeurs de formation.

Programme diplomatique européen				
Programme jeunes diplomates (2 jours)	16-17 juin 2022	64 participants	Femmes	33
			Hommes	31
Programme directeurs de formation (2 jours)	16-17 juin 2022	29 participants	Femmes	21
			Hommes	8

L'EDI participe aux travaux des directeurs de la formation des ministères des affaires étrangères des Etats membres de l'Union européenne. Cet échange contribue au partage d'expériences sur les politiques et les moyens mis en œuvre en matière de formation continue des agents diplomatiques par les différents Etats partenaires. Il permet de suivre les programmes de formation que le Service européen d'action extérieure (SEAE) organise spécifiquement à destination des diplomates nationaux (ex. le programme diplomatique européen – PDE).

Le SEAE encourage également les échanges croisés de stagiaires entre états membres en diffusant les offres qui lui sont communiquées par ces derniers.

Ainsi, le MEAE a contribué à cette initiative intéressante en réservant quelques places à des collègues européens dans des formations internes : au CFL, l'accès à des cours thématiques était ouvert en arabe, russe, chinois et japonais ; le CFIP a accueilli quant à lui des collègues européens dans le cadre du stage « gestion d'une crise en poste ». Dans le cadre de la PFUE 2022, le Département a eu en charge la préparation d'un module à l'attention de la promotion des diplomates européens du SEAE.

5) Développer ses compétences linguistiques

Le centre de formation linguistique (CFL) a proposé en 2022 des cours adaptés au cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) dans une vingtaine de langues : anglais, allemand, arabe, chinois, espagnol, hindi, italien, japonais, persan, portugais, russe, swahili, turc, albanais, azéri, hongrois, malais-indonésien, kurde, néerlandais, polonais et français langue étrangère (*langue enseignée uniquement aux conjoints des agents*).

Cette offre de formation s'est déclinée principalement sous quatre formats : cours collectifs extensifs, cours collectifs de renforcement linguistique, cours particuliers et cours collectifs thématiques. Ces cours sont proposés aux agents du MEAE actifs et retraités, à leurs conjoints, ainsi qu'aux personnels des administrations et établissements publics de l'État avec lesquels il existe une convention, moyennant une participation financière. Par ailleurs, des préparations individualisées aux entretiens de sélection dans les organisations internationales et au sein du Service européen d'action extérieure sont organisées, en coordination avec la délégation aux fonctionnaires internationaux (DFI - DGP/NUOI/FI) et le bureau des échanges européens et de la mobilité (BEEM - RH2M). Ces préparations (58 séances individuelles) sont intégrées au nombre des cours particuliers.

Nombre total de stagiaires pour l'ensemble des stages linguistiques à Paris et à Nantes en 2022 (extensifs, renforcement, thématiques et cours particuliers)

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités	Total MEAE	Extérieurs	Total Général
Allemand	128	2	7	137	6	143
Anglais	510	5	6	521	243	764
Arabe	136	3		139	48	187
Chinois	98	6	3	107	32	139
Espagnol	216	3	1	220	12	232
FLE	-	16	-	16	-	16
Hindi	15	4	1	20	2	22
Italien	73	2	3	78	9	87
Japonais	91	4	7	102	11	113
Persan	39	-	1	40	16	56
Portugais	49	-	2	51	5	56
Russe	129	5	5	139	46	185
Swahili	22	-	-	22	3	25
Turc	29	2	-	31	5	36
<i>Autres langues</i>						
Albanais	1	-	-	1	-	1
Azéris	1	-	-	1	-	1
Hongrois	1	-	-	1	-	1
Malais-indonésien	1	-	-	1	-	1
Kurde	1	-	-	1	-	1
Néerlandais	1	-	-	1	-	1
Polonais	1	-	-	1	-	1
TOTAL	1 542	52	36	1 630	440	2 068

Le nombre total de stagiaires en administration centrale a augmenté de 5 % par rapport à 2021. 440 stagiaires appartenant à d'autres administrations ou établissements publics ont participé aux formations linguistiques en 2022. 30 conventions et bons de commande ont été signés, correspondant à 340 598 € d'annulations de dépenses, équivalents aux montants des remboursements des administrations partenaires.

Répartition du nombre de stagiaires par type de cours à Paris et à Nantes en 2022

Langue	Cours extensifs (2021-2022)	Cours renforcement	Stages thématiques	Cours particuliers	Total	%
Allemand	102	10	17	11	140	7%
Anglais	502	57	128	73	760	37%
Arabe	152	14	15	5	186	9%
Chinois	108	10	13	7	138	7%
Espagnol	207	10	8	7	232	11%
FLE	16	-	-	-	16	1%
Hindi	12	1	8	1	22	1%
Italien	84	-	10	3	97	5%
Japonais	61	11	40	1	113	5%
Persan	47	-	5	3	55	3%
Portugais	41	7	7	1	56	3%
Russe	132	18	34	1	185	9%
Swahili	18	-	7	-	25	1%
Turc	26	3	6	1	36	2%
Autres langues						
Albanais	-	-	-	1	1	0%
Azéri	-	-	-	1	1	0%
Hongrois	-	-	-	1	1	0%
Indonésien	-	-	-	1	1	0%
Kurde	-	-	-	1	1	0%
Néerlandais	-	-	-	1	1	0%
Polonais	-	-	-	1	1	0%
TOTAL	1 508	141	298	121	2 068	100%

Répartition des stagiaires par genre et par catégorie

	Ext	Ren	Thé	CP	Total
H	647	72	119	68	906
F	861	69	179	53	1162
Total	1 508	141	298	121	2 068
A	456	51	83	120	710
B	252	17	28	0	297
C	441	17	74	1	533
Extérieurs	291	51	98	0	440
Conjoints	39	0	13	0	52
Retraités	29	5	2	0	36
Total	1 508	141	298	121	2 068

a) Tests d'évaluation linguistique

En 2022, 2 612 tests de niveaux ont été réalisés à Paris et Nantes et à l'étranger, dans les treize langues enseignées de façon permanente (la procédure pour le FLE est différente).

Adaptés aux niveaux du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) - A1, A2, B1, B2, C1, C2 - les tests d'évaluation linguistique mis en place par le CFL sont destinés à évaluer les compétences linguistiques et communicatives des stagiaires et à attester leur niveau.

Sauf pour les inscriptions au niveau débutant (à l'exception de l'anglais), les stagiaires sont testés en amont de leur inscription (1 334 tests d'entrée en 2022) et à l'issue de leur formation extensive (924 tests de sortie en 2022). Les agents du MEAE qui souhaitent connaître leur niveau dans l'une des 13 langues enseignées (hors FLE) ont également été évalués par le CFL dans le cadre de l'entretien professionnel annuel ou de la publication de la Transparence. Il est proposé aux lauréats de concours de se faire tester en anglais et dans d'autres langues dans les premiers mois de leur arrivée au ministère.

Ces tests sont également accessibles aux agents en poste à l'étranger (117 tests réalisés en 2022). 237 tests concernent les agents d'administrations extérieures.

En 2022, la réalisation des tests de sortie, en fin de formation extensive, a été conditionnée par l'indisponibilité de la fonctionnalité de programmation de ces tests dans l'outil MAEL. Les tests de sortie ont ainsi été adaptés et seule la partie orale du test (interaction) a eu lieu. Les tests de positionnement sont pour leur part désormais intégralement réalisés à distance (en ligne et

par téléphone). Ces modalités sont le cas échéant adaptées s'agissant des agents en situation de handicap.

b) Cours collectifs extensifs, renforcement/départ en poste et stages thématiques à l'administration centrale

Cours collectifs extensifs 2021/2022

Les cours ont débuté en octobre 2021 et se sont terminés en mai 2022. Leur durée varie de 3 heures hebdomadaires du niveau A1 au niveau B1 (90h) à 2 heures hebdomadaires du niveau B2 au niveau C2 (60h).

Répartition des stagiaires par langue / cours extensifs

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leur conjoint	Total MAE	Extérieurs	Total
Allemand	92	1	4	97	6	103
Anglais	374	4	6	384	117	501
Arabe	104	1	-	105	45	150
Chinois	68	6	2	76	31	107
Espagnol	192	3	1	196	10	206
FLE	-	16	-	16	-	16
Hindi	8	1	1	10	2	12
Italien	72	1	3	76	9	85
Japonais	46	2	5	53	7	60
Persan	31	-	1	32	16	48
Portugais	34	-	2	36	5	41
Russe	93	2	4	99	36	135
Swahili	16	-	-	16	2	18
Turc	19	2	0	21	5	26
TOTAL	1149	39	29	1217	291	1508

Cours collectifs intensifs 2022 : renforcement

Ces cours sont ouverts à tout public (agents de l'administration centrale et des autres ministères, conjoints d'agents et retraités). D'une durée de 15 ou 30 heures, selon le niveau, ils se déroulent sur une ou deux semaines.

Répartition des stagiaires par langue / cours de renforcement

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	Total général
Allemand	8	-	2	10	-	10
Anglais	16	-	-	16	41	57
Arabe	11	-	-	11	3	14
Chinois	8	-	1	9	1	10
Espagnol	8	-	-	8	2	10
Hindi	1	-	-	1	-	1
Japonais	7	-	2	9	2	11
Portugais	7	-	-	7		7
Russe	16	-	-	16	2	18
Turc	3	-	-	3		3
TOTAL	85	-	5	90	51	141

Cours collectifs thématiques 2022

Les cours thématiques (de 3 à 12 heures de cours, sur une à quatre demi-journées) se sont déroulés de janvier à septembre 2022.

Répartition des stagiaires par langue / cours thématiques

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	Total général
Allemand	15	1	1	17	-	17
Anglais	42	1	-	43	85	128
Arabe	13	2	-	15	-	15
Chinois	13	-	-	13	-	13
Espagnol	8	-	-	8	-	8
Hindi	5	3	-	8	-	8
Italien	9	1	-	10	-	10
Japonais	36	2	-	38	2	40
Persan	5	-	-	5	-	5
Portugais	7	-	-	7	-	7
Russe	20	3	1	24	10	34
Swahili	6	-	-	6	1	7
Turc	6	-	-	6	-	6
TOTAL	185	13	2	200	98	298

c) Cours particuliers à l'administration centrale – Paris et Nantes

En 2022, 121 formations individuelles ont été organisées dans 19 langues.

- Cours particuliers destinés aux agents affectés à l'étranger : 32 cours, mis en place en liaison avec les services affectataires de la DRH ;
- Cours particuliers pour pratique professionnelle : 17 cours. Accordés à des agents de l'administration centrale qui, en raison de leur charge de travail, ne pouvaient participer aux cours collectifs ou qui, dans le cadre de leurs fonctions, ont été amenés à travailler, pour un événement ponctuel, dans une langue étrangère ;
- Cours particuliers aux auditeurs de l'IDC mi-carrière : 10 cours ont été mis en place à la demande d'auditeurs à l'appui d'un engagement de formation linguistique sur 1 an ;

- Cours particuliers pour *personnes en situation de handicap* : 4 cours ;
- Séquences de préparation individuelle à des entretiens de candidature aux organisations internationales (en anglais) : 58 cours.

Répartition des stagiaires par langue / cours particuliers

Langue	Nombre de cours	A	B	C	Autres	Nombre total de stagiaires
Albanais	1	1	-	-	-	1
Azéri	1	1	-	-	-	1
Allemand	11	11	-	-	-	11
Anglais	73	72	-	1	-	73
Arabe	5	5	-	-	-	5
Chinois	7	7	-	-	-	7
Espagnol	7	6	-	1	-	7
Hindi	1	1	-	-	-	1
Hongrois	1	1	-	-	-	1
Indonésien	1	1	-	-	-	1
Italien	3	3	-	-	-	3
Japonais	1	1	-	-	-	1
Kurde	1	1	-	-	-	1
Néerlandais	1	1	-	-	-	1
Persan	3	3	-	-	-	3
Polonais	1	1	-	-	-	1
Portugais	1	1	-	-	-	1
Russe	1	1	-	-	-	1
Turc	1	1	-	-	-	1
TOTAL	121	119	-	2	-	121

d) Stages d'immersion linguistique

Le dispositif de stage d'immersion linguistique n'a pas été organisé en 2022.

e) Formation linguistique des postes à l'étranger

Une dotation globale de 700 000 euros a été accordée aux postes en 2022 et 1 790 agents en poste ont bénéficié de formations linguistiques organisées à l'étranger (soit +18 % par rapport à 2021). Les chefs de poste ainsi que certains agents (dont l'organisation du travail est contrainte), peuvent bénéficier de cours particuliers. Les autres agents sont inscrits à des cours collectifs. Les recrutés locaux (564 en 2022 contre 470 en 2021 soit +20 %) ont principalement bénéficié de cours de français. Les stagiaires, VIA et conjoints pouvaient se joindre aux groupes déjà constitués.

Catégorie A	H	223	343
	F	120	
Catégorie B	H	112	171
	F	59	
Catégorie C	H	111	271
	F	160	
Contractuels	H	61	106
	F	45	
ADL	H	268	564
	F	296	
Stagiaires	H	11	28
	F	17	
VIA	H	35	127
	F	92	
Conjoint	H	60	180
	F	120	
TOTAL			1790

f) Formation en ligne

Dans le domaine linguistique (CFL), **1763** modules sont proposés sur le portail de la formation en allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, hindi, italien, japonais, persan, portugais, russe, swahili et turc.

La formation linguistique en ligne s'adresse à la fois à un public captif (stagiaires inscrits en administration centrale dans les cours collectifs à Nantes et à Paris) et à un public non captif

(stagiaires exerçant en administration centrale et en poste désireux de commencer ou de poursuivre leur apprentissage d'une langue en autonomie).

Ces modules autocorrectifs sont accessibles en permanence pour favoriser l'autoapprentissage d'une langue enseignée au CFL et/ou pour compléter une formation dispensée en présentiel.

6) Renforcer ses compétences personnelles et transversales

Objectif : acquérir et développer des compétences individuelles, basées sur l'expérience et mobilisables dans un grand nombre de situation.

Administration exemplaire

Ces formations répondent à des obligations interministérielles et s'adressent à tous les agents.

Sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes			
Ce module concerne les nouveaux agents A, B et C dans le cadre de leur participation au séminaire d'intégration. Ce module a également été intégré à l'IDC initial et mi-carrière, au séminaire des nouveaux ambassadeurs au séminaire des nouveaux consul généraux et au séminaire des nouveaux contractuels.			
Formation interne	164 stagiaires	Femmes	74
		Hommes	90
		Catégorie A	164

Sensibilisation à la diversité et à la prévention des discriminations			
Module en ligne à destination de tous les agents. Deux sessions ont également été organisées à la demande de la DGM/DD. Un module en présentiel a également été intégré à l'IDC initial et mi-carrière, au séminaire des nouveaux ambassadeurs au séminaire des nouveaux consul généraux et au séminaire des nouveaux contractuels.			
Module en ligne	13 stagiaires	Femmes	8
		Hommes	5
Formation interne	164 stagiaires	Femmes	74
		Hommes	90

Dans le cadre d'un appel à projet du Fonds pour l'égalité professionnelle 2020 (FEP - DGAFP), deux projets ont été retenus, dont un géré par l'EDI, celui du référent déontologue « formation pilote de formateurs dans le domaine de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » :

Sensibilisation au handicap en milieu professionnel				
<p>Ces sessions de sensibilisation au handicap en milieu professionnel ont été organisées à destination des agents en situation de handicap et leurs encadrants, de même qu'aux agents nouvellement intégrés au Département et aux agents étant amenés à recruter des agents TH. Une sensibilisation au handicap a également été intégrée dans les cursus IDC initial et mi-carrière et dans les séminaires d'intégration.</p> <p>Rappel : publication sur MAEL d'un film de sensibilisation au handicap invisible.</p>				
Formation interne		83 auditeurs dont :	Femmes	37
	<ul style="list-style-type: none"> • IDC initial (1 session) • IDC mi- carrière (1 session) 		Hommes	46
			Catégorie A	82
			Catégorie B	0
			Catégorie C	0
			Contractuels	1

Formation en langue des signes	
<p>Pour la première fois, il a été organisé en 2022, avec notre prestataire STEUM, une formation en langues des signes. Cette formation vise sur douze matinées l'amélioration de la communication entre les agents malentendants et leurs collègues.</p>	
<p>En 2022, ce stage a regroupé 8 agents (2 hommes, 6 femmes ; 3 agents de catégorie B et 5 agents de catégorie C.</p>	

Communication

Prise de parole en public			
Objectif : acquisition de l'aisance en situation de prise de parole. Ce besoin de formation est ressenti fortement y compris de la part d'agents expérimentés. Il existe deux niveaux de formation, initiale et perfectionnement. Ces stages sont organisés à Nantes et à Paris.			
1 session IDC initial (1 jour) 1 session IDC mi-carrière (2 jours) 1 session N°2 (1 jour)	109 stagiaires	Femmes	50
		Hommes	59
Formations externes (Excellens Formation)		Catégorie A+	26
		Catégorie A	82
		Contractuels A	1

Efficacité professionnelle

Ecrits professionnels				
Ateliers destinés aux agents souhaitant améliorer leur maîtrise des techniques d'écriture spécifiques du ministère (éléments de langage, note opérationnelle ...).				
1 session de 1 jour	2022	17 stagiaires	Femmes	9
			Hommes	8
Formation internes	Intervenants internes 1 session autonome (mars)		Catégorie A	15
			Catégorie B	2
Commentaire : Animées par un ancien ambassadeur qui adapte son intervention aux différents publics. En 2022, le nombre des stagiaires est en hausse (17 contre 13 en 2021).				

Gestion du temps et des priorités				
<p>Stage pour l'optimisation de son temps, la planification de ses activités et la gestion de ses priorités en fonction des contraintes propres à sa mission et à son environnement professionnel, concepts de gestion du temps, applications pratiques.</p> <p>Module également intégré à l'IDC initial.</p>				
1 session de 1 jour (IDC initial)	Mars 2022	64 stagiaires	Femmes	30
			Hommes	34
Formations externes	Excellens formation		Catégorie A+	4
			Catégorie A	60

Hygiène, santé et sécurité au travail

Ces stages visent à proposer une offre complète de formation et de sensibilisation dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité au travail et de la lutte contre le stress et les risques psychosociaux (RPS).

Gestion du stress et des conflits interpersonnels				
<p>Acquérir les savoir-faire et savoir-être permettant d'intervenir avec efficacité dans la gestion du stress et la résolution de conflits interpersonnels. Ces sessions peuvent être intégrées dans des stages (séminaire d'intégration des agents B et C, assistants de chef de poste, IDC initial) ou organisées indépendamment.</p>				
IDC initial : 1 session de 1 jour	Mars 2022	64 stagiaires	Femmes	30
			Hommes	34
Formations externes et internes	Modules inclus dans les séminaires : Départ en poste sensible : terrorisme et criminalité (3 sessions) Modules tout public (4 sessions)		Catégorie A +	4
			Catégorie A	60

Prévention des risques psychosociaux

Ces sessions peuvent être intégrées dans des stages (séminaires d'intégration agents A, B et C, séminaire nouveaux partants sur le réseau culturel, IDC initial, séminaires départ en poste sensible, membres du CHSCT) ou organisées indépendamment.

- IDC initial une demi-journée - Séminaire contractuels A	114 stagiaires	Femmes	55
		Hommes	59
Formations internes (psychologues du Département)		Catégorie A +	4
		Catégorie A	60
		Contractuels A	50
		Contractuels C	1
		Autres administrations	2

Accueil public difficile

Excellens Formation	1 session de 2 jours	8 agents	Femmes	4	
			Hommes	4	
				Catégorie A	3
				Catégorie C	3
				Contractuel A	1
				Contractuel C	1

Formation incendie : guide-fil serre-fil ; manipulation des extincteurs

26 sessions de ½ jour	Par an	229 stagiaires	Femmes	105
			Hommes	124
Formations externes		<u>Intervenant extérieur :</u> France Formation Incendie	Catégorie A	35
			Catégorie B	68
			Catégorie C	82
			Contractuels A	22
			Contractuels B	7
			Contractuels C	8
		Autres adm.	7	

Commentaire : La campagne de formation des nouveaux guides et serre-fils s'est poursuivie en 2022 avec une priorité pour les nouveaux agents désignés en septembre.

Prévention secours civique niveau 1

La formation prévention secours civique - niveau 1 (PSC-1) permet à tout agent d'acquérir les compétences nécessaires à l'exécution d'une action citoyenne d'assistance à personne en réalisant les gestes élémentaires de secours (formation certifiante).

sessions de 1 jour	Par an	64 stagiaires	Femmes	30
			Hommes	34
Formations externes (SOFIS)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Journée PSC1 incluse dans des séminaires : ○ Départ en poste sensible Terrorisme et Criminalité ○ Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B ○ Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie C ○ Sessions grand public ○ IDC initial 2022 	Catégorie A +	4	
		Catégorie A	60	
		Catégorie B		
		Catégorie C		
		Contractuels		
		VI		
		Autres adm.		

Prévention des troubles musculo-squelettiques

2 sessions de 1 jour	28 stagiaires	Femmes	23
Formation externe	<u>Intervenant extérieur :</u> AT Prévention	Hommes	5
		Catégorie A	4
		Catégorie B	5
		Catégorie C	18
		Contractuel A	-
		Contractuel B	-
		Contractuel C	1
		Autres admin.	-

Management

La formation des agents du Département au management collectif et individuel et à la gestion des ressources humaines est une priorité de la DRH. Objectifs : optimisation de l'efficacité collective du ministère, amélioration de la dynamique de ses équipes de travail, professionnalisation de la fonction d'encadrement, investissement dans la ressource humaine et développement de son potentiel, valorisation des agents, sensibilisation aux risques psychosociaux. Ces stages sont également intégrés sous forme de modules spécifiques dans le cadre de l'IDC, de l'IFAAC et des séminaires préalables au départ en poste.

Chefs de bureau et chefs de pôle				
Cette formation dédiée au management et à la direction d'équipe est systématiquement proposée à tout agent exerçant pour la première fois des fonctions d'encadrement en administration centrale au ministère.				
Session organisée par l'IDC				
1 session de 1 jour	21 octobre 2022	3 stagiaires dont	Femmes	2
			Hommes	1
Prestataire extérieur : VR2				

Gestion d'équipe(s)				
sessions de 1 à 2 jours	Stages répartis tout au long de l'année	62 stagiaires	Femmes	38
			Hommes	24
Formations externes	<ul style="list-style-type: none"> 7 sessions programmées en 2022 pour les agents en centrale et en cours d'affectation (2 annulations par manque de candidats) 		Catégorie A+	4
			Catégorie A	21
			Catégorie B	17
			Catégorie C	1
			Contractuels A+	1
			Contractuels A	5
			Contractuels B	2
			Contractuels C	-
	Autres admin.	5		
<p>Commentaires : Le nombre des stagiaires progresse nettement (62 en 2022 contre 31 en 2021). En 2022, les stages « gestion d'équipe pour les agents en centrale » ont été déclinés sous la forme de modules différents : « techniques de motivation d'une équipe », « savoir déléguer », « prendre un poste d'encadrement ». En 2022, les stages relatifs à la gestion d'équipe ont été proposés le plus souvent possible en distanciel. Vr2, notre prestataire pour ce stage, sera remplacé par Excellens formation en 2023.</p>				

Mediatraining				
Perfectionnement et entraînement à la prise de parole dans les médias.				
1 session de 2 jours	Du 6 au 7 octobre 2021	1 stagiaire	Femmes	1
Formation externe	Expression conseil		Catégorie A+	1

Conduite de l'entretien professionnel annuel (FANEV)				
Stage destiné à permettre aux agents de comprendre les enjeux de l'entretien d'évaluation professionnelle (FANEV) et d'en faire un outil de management d'équipe.				
2 sessions de 1 jour	Mars	17 stagiaires	Femmes	15
			Hommes	7
Formation externe	Intervenant extérieur : VR2		Catégorie A	10
			Catégorie B	8
			Catégorie C	3
			Contractuel A	1
Commentaire : Changement de prestataire en 2021 (VR2 a remplacé OBEA). Vr2, notre prestataire pour ce stage, sera remplacé par Excellens Formation en 2023.				

Sécurité diplomatique / gestion de crise

Sensibilisation à la sécurité de l'Information pour les agents de retour de poste
Commentaire : 2 sessions ont eu lieu en 2021 en janvier et juin. 23 agents ont suivi la formation.

Autres catégories

- Apprentissage

Le recrutement d'apprentis, dont les objectifs sont revus à la hausse chaque année, est freiné par la hausse constante des coûts de formation, alors que l'enveloppe allouée à leur couverture demeure stable, ce qui oblige à procéder par redéploiement.

7) Tuteurs, formateurs, jurys

Gage de qualité et d'équité (pour les jurys de concours), la formation des différents intervenants s'inscrit dans le processus de professionnalisation de la DRH.

Formation de formateurs occasionnels	
Objectif : apprendre à dispenser une action de formation occasionnelle en interne ou se perfectionner dans sa mission de formateur permanent.	
Commentaire : pas de session en 2021 en raison de la crise sanitaire et de l'application des jauges.	

Formation des tuteurs des agents « PACTE »				
Chaque agent recruté au titre du PACTE est suivi par un tuteur. La formation de ces tuteurs est une obligation légale.				
3 journées de formation (21h)	De novembre 2022 à janvier 2023	3 tuteurs	Femmes	2
			Hommes	1
Formations externes	Intervenant extérieur : GRETA Paris		Catégorie C	3

8) Conjoints d'agents

Des formations sont ouvertes aux conjoints d'agents, avant et après une affectation à l'étranger. L'objectif de ces formations est de répondre de la manière la plus concrète possible aux attentes et aux questions des conjoints d'agents. Ces derniers ont par ailleurs accès aux formations linguistiques organisées par le ministère, sous réserve des places disponibles. Le département de la formation propose par ailleurs à des publics extérieurs (agents détachés ou élus) une formation sur le fonctionnement et les missions du ministère.

Conjoints et partenaires de chefs de poste				
Cette session a pour but de sensibiliser les conjoints aux spécificités de la mission de chef de poste : présentation des questions de sécurité, de protocole, de gestion des résidences, sensibilisation au harcèlement, retours d'expérience, etc.				
1 session de 3 jours	août	9 stagiaires	Femmes	6
Formation mixte	Intervenants du MEAE Intervenants extérieurs : FIAFE, AFCA		Hommes	3

Stage de préparation à la 1ère expatriation à l'attention des agents et des conjoints				
Objectif : sensibiliser les primo-partants aux spécificités d'une prise de fonction à l'étranger au niveau professionnel et personnel. Ce stage regroupe les agents et leurs conjoints.				
1 session de 3 jours	avril	31 stagiaires	Femmes	20
			Hommes	11
Formation mixte	Intervenants du MEAE. Intervenants extérieurs (Caisse d'assurance vieillesse et caisse des français de l'étranger, AEFÉ, centre des impôts, mutuelle des affaires étrangères).		Catégorie A	6
			Catégorie B	6
			Catégorie C	8
			Conjoints	11

Formation à la technique de recherche d'emploi aux conjoints d'agents de retour de poste

Cette formation hybride composée de 2 modules a pour but d'apporter des outils de recherche d'emploi aux conjoints d'agent de retour de poste. D'une part, il est mis à disposition un MOOC de l'AFPA de 7h00 en techniques de recherche d'emploi sur la plateforme DIPLOMATICA, et d'autre part, une l'intervention d'un prestataire en distanciel de 3h00 est organisée pour la préparation à l'entretien d'embauche. Cette formation est réalisée en lien avec la Déléguée aux familles du Département.

1 session d'une journée	septembre	4 stagiaires	Femmes	-
			Hommes	4
Formation hybride	Mise à disposition d'un MOOC en technique de recherche d'emploi organisé par l'AFPA et intervention du prestataire OBEA pour la préparation à l'entretien d'embauche			

Bourses qualifiantes aux conjoints d'agents de retour de poste

Le CFC attribue chaque année des bourses d'études qualifiantes aux conjoints d'agent. Toutes formations diplômantes (maximum 2 ans) auprès d'un établissement d'enseignement français permettant d'acquérir des compétences professionnelles contribuant à leur insertion professionnelle en France ou en poste (les préparations aux concours ne rentrent pas dans cette catégorie) sont éligibles. Ces bourses prennent la forme d'un soutien au financement d'une partie des études et le montant alloué se situe entre 50 à 400 euros selon les dossiers.

Variable	En mai	4 stagiaires	Femmes	-
			Hommes	4

En 2022, 4 conjoints d'agent ont bénéficié d'une bourse pour suivre des formations pour :

- devenir *community manager* ;
- améliorer leur niveau de langue française ;
- enseigner la langue française à l'étranger ;
- se préparer au DELF.

Développer ses compétences linguistiques – conjoints d'agents

Langue	Cours extensifs (2021-2022)	Cours renforcement	Stages thématiques	Cours particuliers	Total	%
Allemand	1	-	1	-	2	3,84
Anglais	4	-	1	-	5	9,61
Arabe	1	-	2	-	3	5,76
Chinois	6	-	-	-	6	11,53
Espagnol	3	-	-	-	3	5,76
FLE	16	-	-	-	16	30,76
Hindi	1	-	3	-	4	7,69
Italien	1	-	1	-	2	3,84
Japonais	2	-	2	-	4	7,69
Persan	-	-	-	-	-	-
Portugais	-	-	-	-	-	-
Russe	2	-	3	-	5	9,61
Swahili	-	-	-	-	-	-
Turc	2	-	-	-	2	3,84
TOTAL	39	-	13	-	52	

9) Publics extérieurs

Nouveaux assistants des attachés de défense				
Présentation du ministère, de son fonctionnement, du SGA, de Diplomatie V2 et sensibilisation à la sécurité en poste, aux agents du ministère des armées qui prendront à l'été leurs fonctions en ambassade.				
1 session de 1 jour	26 janvier 2022	32 stagiaires dont :	Femmes	10
			Hommes	22
Intervenants du MEAE				

Nouveaux attachés de défense et attachés de défense adjoints

Présentation du ministère, de son fonctionnement, du SGA, de Diplomatie V2, sensibilisation à la sécurité en poste et rencontres avec les directions géographiques pour ces agents du ministère des armées qui prendront à l'été leurs fonctions en ambassade.

1 session de 2 jours	du 14 au 15 février 2022	45 stagiaires, tous de catégorie A dont :	Femmes	4
			Hommes	41
Intervenants du MEAE				

Nouveaux agents des services de liaison technique

Présentation du ministère et de son fonctionnement, de l'administration des Français à l'étranger, de la politique des visas, du budget d'un poste et de la sécurité diplomatique

1 session de 1 jour	22 avril 2022	Confidentiel	Femmes	
			Hommes	
Intervenants du MEAE				

Nouveaux attachés de sécurité intérieure

Présentation du ministère, de son fonctionnement, du SGA, de Diplomatie V2, sensibilisation à la sécurité en poste et rencontres avec les directions géographiques pour ce public issu du ministère de l'intérieur.

1 session d'un jour	23 juin 2022	Effectif confidentiel		
Intervenants du MEAE				

Nouveaux chefs de service économique

Présentation du ministère, de son fonctionnement, du SGA, de Diplomatie V2, sensibilisation à la sécurité en poste et rencontres avec les directions géographiques.

1 session de 1 jour	29 juin 2022	43 auditeurs dont :	Femmes	12
			Hommes	31
Intervenants du MEAE				

Académie diplomatique d'été

Découverte et présentation du ministère, de ses métiers, de ses actions et de son fonctionnement à l'attention de jeunes talents (lycéens et étudiants). Une partie de l'effectif suit la formation en présentiel et l'autre partie en distanciel.

1 session de 5 jours	Du 4 au 8 juillet 2022	138 stagiaires dont : (79 en présentiel et 59 en distanciel)	Femmes	88
			Hommes	50
Intervenants du MEAE				

D - PREPARATIONS AUX CONCOURS INTERNES ET EXAMENS PROFESSIONNELS :

Ces préparations **à distance** aux épreuves écrites des concours internes et examens professionnels sont ouvertes à tous les agents rémunérés sur le budget du MEAE, **à condition qu'ils remplissent les conditions statutaires** pour se présenter aux épreuves du concours interne ou de l'examen professionnel concerné.

Le bureau chargé de ces préparations déplore fréquemment un pourcentage élevé d'agents qui ont bénéficié de l'inscription et n'ont rendu qu'un nombre insuffisant de devoirs. Le nombre d'inscriptions étant limité pour des raisons budgétaires, il est regrettable que ces agents privent d'autres collègues de cette opportunité alors qu'ils n'en font pas usage eux-mêmes.

La préparation à l'épreuve orale « entretien avec le jury » a été proposée en 2022 à tous les agents rémunérés sur le budget MEAE admissibles à un concours en interne avec la mise en place de jurys d'entraînement (concours internes et examens professionnels) en présentiel et/ou en visio-conférence en fonction de la situation sanitaire. Depuis l'automne 2022, ces préparations sont externalisées et sont réalisées à distance.

a) Préparations aux concours internes hors MEAE

Concours interne INSP ²²	67 inscrits H 32 / F 35 40 A / 19 B / 8 C	IGPDE
Concours d'accès au cycle préparatoire à l'ENA ²³	6 inscrits H 2 / F 4 5 A / 0 B / 1 C	IGPDE
Concours internes IRA ²⁴	9 inscrits H 3 / F 6 3 A / 2 B / 4 C	IGPDE

²² INSP : nov. 2021 – juillet 2022

²³ PENA : sept. 2021 – février 2022

²⁴ IRA : d'avril à septembre 2022

b) Préparations aux concours internes de catégorie A

Concours interne d'Administrateur d'État concours d'Orient ²⁵	Préparation épreuve d'entretien avec le jury : 8 inscrits H 2 / F 6 8 A / 0 B / 0 C	CNED
Concours interne de secrétaire des affaires étrangères cadre général et cadre d'Orient ²⁶	Préparation épreuve d'entretien avec le jury : 13 inscrits H 10 / F 3 5 A / 6 B / 2 C	CNED
Concours interne de secrétaire des affaires étrangères cadre général ²⁷	Préparation épreuve d'entretien avec le jury : 13 inscrits H 7 / F 6 9 A / 4 B / 0 C	CNED

c) Préparations aux examens professionnels de catégorie A

Examen professionnel de secrétaire des affaires étrangères principal ²⁸	Épreuve écrite d'admissibilité : 76 inscrits H 30 / F 46 76 A	Prestataire extérieur (TREMLIN)
Examen professionnel de secrétaire des affaires étrangères principal ²⁹	Préparation épreuve d'entretien avec le jury : 48 inscrits H 28 / F 20s 48 A	CNED
Examen professionnel d'attaché des systèmes d'information et de communication principal ³⁰	Oraux blancs : 10 inscrits H 8 / F 2 10 A	Intervenants internes

²⁵ AEO admission : novembre 2022

²⁶ SAEO admission : décembre 2022

²⁷ SAEO admission : décembre 2022

²⁸ SAEP admissibilité : novembre 2021 – mars 2022

²⁹ SAEP admission : septembre 2022

³⁰ ASICP : juin 2022

d) Préparations aux concours internes de catégorie B

Concours interne de secrétaire de chancellerie	Épreuves écrites d'admissibilité : 90 inscrits H 33 / F 57 1 A / 1 B / 88 C	Prestataire extérieur (DEMOS)
Concours interne de secrétaire de chancellerie	Oraux blancs : 40 inscrits H 20 / F 20 7 A / 0 B / 33 C	Intervenants internes
Concours interne de secrétaire des systèmes d'information et de communication	Oraux blancs : 5 inscrits H 5 / F 0 2 A / 1 B / 2 C	Intervenants internes

e) Préparations aux examens professionnels de catégorie B

Examen professionnel de secrétaire de chancellerie classe exceptionnelle	Épreuve écrite d'admissibilité : 43 inscrits H 22 / F 21 43 B	ARRC
Examen professionnel de secrétaire de chancellerie classe exceptionnelle	Oraux blancs : 26 inscrits H 11 / F 15 26 B	Intervenants internes
Examen professionnel de secrétaire de chancellerie classe supérieure	Épreuve écrite d'admission : 94 inscrits H 35 / F 59 94 B	ARRC

Examen professionnel de secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1ere classe	Sans objet	
Examen professionnel de secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe	Oraux blancs 4 inscrits H 3 / F 1 4 B	Intervenants internes

f) Préparation au concours interne de catégorie C

Adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie et 3ème concours	Épreuve écrite d'admissibilité : 119 inscrits H 38 / F 81 1 A / 3 B / 24 C / 89 RL	TREMLIN
---	---	---------

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle

(CFP - 2022) (indicateurs 3° du RSC)

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	1	3	4
Catégorie A	8	10	18
Catégorie B	5	4	9
Catégorie C	10	5	15
Total	24	22	46

**Nombre d'actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation
(2022)**

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	1	-	1
Catégorie A	4	7	11
Catégorie B	4	7	11
Catégorie C	5	-	5
Total	14	14	28

CHAPITRE III : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

A- Les concours

B- Les examens professionnels

C- La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys

Chiffres clés des concours organisés au titre de 2022

- 13 concours et 6 examens professionnels organisés
- 6 898 candidats inscrits aux concours
- 73 lauréates, 79 lauréats (toutes catégories confondues)
- 50,94% de femmes dans les jurys de concours ; 52,5% dans les jurys d'examen professionnel

A – LES CONCOURS

1) Les statistiques des concours organisés au titre de 2022

Le bureau des concours et examens professionnels a organisé 13 recrutements par concours dont **6 concours externes, 6 concours internes et 1 troisième concours** au titre de l'année 2022. L'organisation des recrutements par concours au titre de 2022 se caractérise par :

- une **stabilité du nombre d'inscriptions** après la très légère reprise enregistrée en 2021 qui faisait suite à une forte baisse enregistrée pour les concours organisés au titre de 2019 et 2020 ;
- **le plus fort taux de participation depuis 2018.**

Statistiques des concours organisés au titre des années 2018 à 2022

Année	Nombre de concours organisés	Inscrits	Présents (*)	Admis	Inscrits sur liste complémentaire
2022	13	6 898	2 410	152	34
2021	13	6 903	2 348	155	45
2020	13	6 779	2 380	161	61
2019	13	7 690	2 668	117	62
2018	14	10 438	3 370	138	39

Évolution du taux de participation et des inscriptions de 2018 à 2022

Concours au titre de l'année	TAUX DE PARTICIPATION TOUT CONCOURS CONFONDUS											
	EXTERNE		Progression %		Taux de participation EXTERNE	INTERNE		Progression %		Taux de participation INTERNE	TAUX DE PARTICIPATION (interne/externe)	PROGRESSION DES INSCRIPTIONS
	inscrits	présents	inscrits	présents		inscrits	présents	inscrits	présents			
2018	8595	2538			29,53%	1843	832			45,14%	32,29%	
2019	6007	1953	-30,11%	-23,05%	32,51%	1683	715	-8,68%	-14,06%	42,48%	34,69%	-26,33%
2020	4 822	1 425	-19,73%	-27,04%	29,55%	1 957	720	16,28%	0,70%	36,79%	31,64%	-11,85%
2021	5533	1622	14,74%	13,82%	29,32%	1370	726	-29,99%	0,83%	52,99%	34,01%	1,83%
2022	5 118	1 559	-7,50%	-3,88%	30,46%	1 780	851	29,93%	17,22%	47,81%	34,94%	-0,07%

Détails par concours en 2022

Concours	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			CONCOURS 3EME VOIE			Total admis
	Inscrits	Présents	Admis sur liste principale	Inscrits	Présents	Admis sur liste principale	Inscrits	Présents	Admis sur liste principale	
CAE-O ⁽¹⁾	290	96	4	132	71	3	-	-	-	7
SAE-O ⁽²⁾	296	122	12	77	29	6	-	-	-	18
SAE-G ⁽³⁾	708	216	12	193	72	6	-	-	-	18
SESIK ⁽⁴⁾	289	26	2	56	10	2	-	-	-	4
SCH ⁽⁵⁾	1 512	390	18	559	264	17	-	-	-	35
ADJP2 ⁽⁶⁾	2 027	709	36	491	236	24	274	169	10	60
TOTAL	5 119	1 559	84	1 505	682	58	274	169	10	142
% participation	30%			45%			62%			

CAE-O ⁽¹⁾ Conseiller des affaires étrangères cadre d'orient

SAE-O ⁽²⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre d'orient

SAE-G ⁽³⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre général

SESIK ⁽⁴⁾ Secrétaire des systèmes d'information et de communication

SCH ⁽⁵⁾ Secrétaire de chancellerie

ADJP2 ⁽⁶⁾ Adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie

Répartition des candidats aux concours

(inscrits/présents/admissibles/admis) au titre de 2022

(indicateur 1^e du RSC)

Tous concours confondus

		F	H	Total
Inscrits	externes	3022	2 096	5 118
	internes	885	621	1 506
	3ème voie	198	76	274
Total inscrits		4105	2 793	6 898
Présents	externes	825	734	1 559
	internes	374	308	682
	3ème voie	125	44	169
Total présents		1324	1 086	2 410
Admissibles	externes	94	163	257
	internes	84	84	168
	3ème voie	23	8	31
Total admissibles		201	255	456
Admis	externes	32	52	84

	internes	32	26	58
	3ème voie	9	1	10
Total admis		73	79	152
Equilibre homme/femme		48,03%	51,97%	100,00%

Conseillère/conseiller des affaires étrangères - cadre d'Orient

		F	H	Total
Inscrits	externes	116	174	290
	internes	56	76	132
Total inscrits		172	250	422
Présents	externes	31	65	96
	internes	29	42	71
Total présents		60	107	167
Admissibles	externes	1	11	12
	internes	4	8	12
Total admissibles		5	19	24
Admis	externes	1	3	4
	internes	0	3	3
Total admis		1	6	7
Equilibre homme/femme		14,29%	85,71%	100,00%

Secrétaire des affaires étrangères - cadre d'Orient

		F	H	Total
Inscrits	externes	134	162	296
	internes	40	37	77
Total inscrits		174	199	373
Présents	externes	55	67	122
	internes	15	14	29
Total présents		70	81	151
Admissibles	externes	11	25	36
	internes	5	4	9
Total admissibles		16	29	45
Admis	externes	5	7	12
	internes	4	2	6
Total admis		9	9	18
Equilibre homme/femme		50,00%	50,00%	100,00%

Secrétaire des affaires étrangères - cadre général

		F	H	Total
Inscrits	externes	373	335	708
	internes	98	95	193
Total inscrits		471	430	901
Présents	externes	103	113	216
	internes	36	36	72
Total présents		139	149	288
Admissibles	externes	16	20	36

	internes	7	9	16
Total admissibles		23	29	52
Admis	externes	4	8	12
	internes	2	4	6
Total admis		6	12	18
Equilibre homme/femme		33,33%	66,67%	100,00%

Secrétaire des systèmes d'information et de communication

		F	H	Total
Inscrits	externes	166	123	289
	internes	21	35	56
Total inscrits		187	158	345
Présents	externes	6	20	26
	internes	1	9	10
Total présents		7	29	36
Admissibles	externes	0	7	7
	internes	0	6	6
Total admissibles		0	13	13
Admis	externes	0	2	2
	internes	0	2	2
Total admis		0	4	4
Equilibre homme/femme		0,00%	100,00%	100,00%

Secrétaire de chancellerie

		F	H	Total
Inscrits	externes	898	614	1 512
	internes	337	222	559
Total inscrits		1235	836	2 071
Présents	externes	205	185	390
	internes	146	118	264
Total présents		351	303	654
Admissibles	externes	26	28	54
	internes	28	27	55
Total admissibles		54	55	109
Admis	externes	10	8	18
	internes	8	9	17
Total admis		18	17	35
Equilibre homme/femme		51,43%	48,57%	100,00%

Adjointe/adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie

		F	H	Total
Inscrits	externes	1337	690	2 027
	internes	334	157	491
	3ème voie	198	76	274
Total inscrits		1869	923	2 792
Présents	externes	425	284	709
	internes	147	89	236
	3ème voie	125	44	169
Total présents		697	417	1 114
Admissibles	externes	40	72	112
	internes	40	30	70
	3ème voie	23	8	31
Total admissibles		103	110	213
Admis	externes	12	24	36
	internes	18	6	24
	3ème voie	9	1	10
Total admis		39	31	70
Equilibre homme/femme		55,71%	44,29%	100,00%

2) Les concours de catégorie A

a) Concours pour l'accès à l'emploi de conseiller des affaires étrangères (cadre d'Orient)

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de conseiller des affaires étrangères du cadre d'Orient a été organisé au titre de l'année 2022. 7 postes étaient offerts (4 au concours interne ; 3 au concours externe). Après avoir connu une baisse pendant 3 années consécutives, le nombre d'inscriptions à ce concours a enregistré une augmentation de **47%** pour 2022. Même si plus de deux candidats sur trois admis à concourir ne se sont pas présentés aux épreuves écrites, le taux de participation aux épreuves d'admissibilité à ce concours était en hausse de 2% après avoir été stable entre 2019 et 2021. Cette évolution est contraire à la tendance enregistrée dans la fonction publique.

La répartition des 7 postes à pourvoir au titre de l'année 2022 était la suivante :

- Europe centrale : 1 interne ;
- Europe orientale et Asie centrale : 1 externe et 1 interne ;
- Asie méridionale et Extrême-Orient : 1 externe et 1 interne ;
- Maghreb, Moyen-Orient, Afrique : 1 externe et 1 interne.

7 candidats ont été placés sur liste principale (4 internes et 3 externes).

5 candidats ont été placés sur liste complémentaire (2 internes et 3 externes).

La répartition par langue des 1 67 candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi, concours externe et interne confondus :

2^{ème} langue

Langue	Inscrits	Présents
Europe orientale et Asie centrale		
Persan	11	6
Russe	81	40
Turc	22	9
Sous-total 1	114	55
Asie méridionale et Extrême-Orient		
Chinois (mandarin)	47	19
Hindi	15	3
Japonais	36	19
Sous-total 2	98	41
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique		
Arabe littéral	129	40
Haoussa	1	0
Hébreu	10	6
Mandingue	4	0
Swahili	23	4
Sous-total 3	167	50
Europe centrale		
Allemand	37	21
Sous-total 4	37	21
Total général	416	167

Pour mémoire, l'anglais est obligatoire pour l'ensemble des candidats.

Recrutements par section

Section	Candidats présents		Candidats admissibles		Lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Europe centrale	-	21	-	4	-	1
Europe orientale et Asie centrale	32	23	3	3	0	0
Asie méridionale et Extrême-Orient	31	10	4	2	2	1
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	33	17	5	3	2	1
Sous-total	96	71	12	12	4	3
Total général	167		24		7	

Répartition par genre

2022	Candidats inscrits		Candidats présents		Taux de participation		Candidats admissibles		Lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	116	56	31	29	27%	52%	1	4	1	0
H	174	76	65	42	37%	55%	11	8	3	3
Sous-total	290	132	96	71	33%	54%	12	12	4	3
Total général	422		167		40%		24		7	

Le déséquilibre observé en 2022 entre les femmes et les hommes lauréats n'est pas conforme à la tendance au rééquilibrage observé les années précédentes.

b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre d'Orient)

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre d'Orient a été organisé au titre de l'année 2022. Pour 18 postes offerts (6 au concours interne et 12 au concours externe), 151 candidats étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité sur 373 inscrits, soit un taux de participation de 40,48 %, contre 161 présents sur 409 inscrits, soit un taux de participation de 39,36% en 2021.

Le nombre de candidats inscrits aux concours externe et interne a enregistré une baisse de **8,8 %** en 2022 par rapport à 2021 tandis que le taux de participation aux épreuves écrites d'admissibilité a suivi une tendance inverse avec une légère augmentation de 1%réduction un peu moins marquée de 1%. Ce concours se caractérise par une évolution du taux de participation en « dents de scie » : 40% en 2022, 39% en 2021, 48% en 2020, 40% en 2019 et 44% en 2018.

La répartition des 18 postes à pourvoir au titre de l'année 2022 était la suivante :

- Europe orientale et Asie centrale : 4 externes et 2 internes ;

- Asie méridionale et Extrême-Orient : 4 externes et 2 internes ;
- Maghreb, Moyen-Orient, Afrique : 4 externes et 2 internes.

18 candidats ont été placés sur liste principale (12 externes et 6 internes).

2 candidats ont été placés sur liste complémentaire (2 externes).

La répartition par langue des 151 candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi :

2ème langue

Langue	Inscrits	Présents
	Europe orientale et Asie centrale	
Persan	9	5
Russe	102	43
Turc	14	6
Sous-total 1	125	54
Asie méridionale et Extrême-Orient		
Chinois (mandarin)	71	26
Hindi	6	4
Japonais	31	11
Sous-total 2	108	41
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique		
Arabe littéral	119	47
Haoussa	0	0
Hébreu	7	5
Mandingue	0	0
Swahili	14	4
Sous-total 3	140	56
Total général	373	151

Pour mémoire, l'anglais est obligatoire pour tous les candidats.

Recrutements par section

Section	Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Europe orientale et Asie centrale	43	11	13	4	4	3
Asie méridionale et Extrême-Orient	32	9	11	2	3	1
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	47	9	12	3	5	2
Sous-total	122	29	36	9	12	6
Total général	151		45		18	

Répartition par genre

2022	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	134	40	55	15	11	5	5	4
H	162	37	67	14	25	4	7	2
Sous-total	296	77	122	29	36	9	12	6
Total général	373		151		45		18	

Les candidats masculins sont légèrement majoritaires lors des inscriptions (53.35%). A l'issue des épreuves d'admission, l'équilibre entre les femmes et les hommes est totalement respecté.

c) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre général)

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre général a été organisé au titre de l'année 2022. 18 postes ont été ouverts (12 pour le concours externe et 6 pour le concours interne). Le taux de participation reste stable depuis 2020 à 32% après avoir connu une hausse de 8% en 2019.

Il est à noter que le nombre des inscriptions aux concours externe et interne baisse drastiquement depuis 2018 (-39,98%). Le taux de participation aux épreuves écrites d'admissibilité reste quand à lui constant (30% en moyenne).

18 candidats ont été placés sur liste principale (12 externes et 6 internes).

8 candidats ont été placés sur liste complémentaire (8 externes en 4 internes).

La répartition par langue des candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi :

2^{ème} langue

Langue	Inscrits	Présents
Allemand	197	65
Espagnol	548	163
Italien	116	41
Portugais	40	19
Total général	901	288

Pour mémoire, l'anglais est obligatoire pour tous les candidats.

Recrutement SAEG

SAEG	Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Nb	216	72	36	16	12	6
Sous-total	216	72	36	16	12	6
Total général	288		52		18	

Répartition par genre

2022	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	373	98	103	36	16	7	4	2
H	335	95	113	36	20	9	8	4
Sous-total	708	193	216	72	36	16	12	6
Total général	901		288		52		18	

Le nombre d'inscriptions féminines est légèrement supérieur à celui des candidats. Pour autant, cette proportion ne se retrouve pas dans la liste des lauréats, féminine à hauteur de 50%.

d) Concours pour l'accès à l'emploi d'attaché(e) des systèmes d'information et de communication

En raison du rythme bisannuel de l'organisation des concours de la filière SIC, aucun recrutement par concours pour l'accès à l'emploi d'attaché des systèmes d'information et de communication n'a été organisé au titre de 2022.

e) Statistiques des concours de catégorie A : sélectivité

Catégorie A - sélectivité

Concours	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	
CAE-O ⁽¹⁾	96	4	24,00	71	3	23,67	7
SAE-O ⁽²⁾	122	12	10,17	29	6	4,83	18
SAE-G ⁽³⁾	216	12	18,00	72	6	6,00	18
TOTAL	434	28	15,50	172	15	11,47	43

* Nombre de candidats par place offerte

CAE-O ⁽¹⁾ Conseiller des affaires étrangères cadre d'orient

SAE-O ⁽²⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre d'orient

SAE-G ⁽³⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre général

3) Les concours de catégorie B

a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie a été organisé au titre de l'année 2022.

L'année 2022 marque une progression de 11,46% des inscriptions au concours de secrétaire de chancellerie, après une baisse d'en moyenne 9,72% au cours des 3 années précédentes. Le taux de participation reste constant, à hauteur de 30% en moyenne.

35 candidats ont été placés sur liste principale (18 externes et 17 internes).

15 candidats ont été placés sur liste complémentaire (15 internes).

Recrutement SCH

2022	Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Nb	390	264	54	55	18	17
Sous-total	390	264	54	55	18	17
Total général	654		109		35	

Répartition par genre

2022	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	898	337	205	146	26	28	10	8
H	614	222	185	118	28	27	8	9
Sous-total	1 512	559	390	264	54	55	18	17
Total général	2 071		654		109		35	

La part des femmes est de **59,63 %** des inscrits et de **51,43%** des lauréats.

b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication

Le recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication est ouvert sur une base bisannuelle, en alternance avec le concours pour l'accès au grade d'attaché des systèmes d'information et de communication.

En 2022, 4 postes ont été ouverts pour ce recrutement (2 pour le concours externe et 2 pour le concours interne). Historiquement, il s'agit du concours qui enregistre le taux de participation le plus faible. Ce dernier est au demeurant en diminution de 12,49% en moyenne pour les 3 derniers concours organisés ; pour l'exercice 2022, il s'élève à 10,41%.

4 candidats ont été placés sur liste principale (2 externes et 2 internes).

Aucun candidat n'a été placé sur liste complémentaire.

Recrutement SESIC

2022	Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Nb	26	10	7	6	2	2
Sous-total	26	10	7	6	2	2
Total général	36		13		4	

Répartition par genre

2022	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	166	21	6	1	0	0	0	0
H	123	35	20	9	7	6	2	2
Sous-total	289	56	26	10	7	6	2	2
Total général	345		36		13		4	

Alors que la part des femmes représente 64,71% des inscriptions, la promotion 2022 est totalement masculine.

c) Statistiques des concours de catégorie B : sélectivité

Catégorie B - sélectivité

Concours	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	
SEIC (1)	26	2	13,00	10	2	5,00	4
SCH (2)	390	18	21,67	264	17	15,53	35
TOTAL	416	20	20,80	274	19	14,42	39

* Nombre de candidats par place offerte

SEIC (1) Secrétaire des systèmes d'information et de communication

SCH (2) Secrétaire de chancellerie

4) Les concours de catégorie C

a) Concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe de chancellerie

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe de chancellerie a été organisé au titre de l'année 2022.

70 postes étaient offerts (36 pour le concours externe, 24 pour le concours internes et 10 au titre de la 3^{ème} voie).

Le nombre de candidats inscrits au concours externe, alors que celui des concours interne et 3^{ème} voie reste stable, baisse en moyenne de 22,49% depuis 2019.

Le nombre des candidats présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité enregistre une baisse de 30,83 % en moyenne, alors que le nombre de postes ouverts reste stable (36).

70 candidats ont été placés sur liste principale (36 externes, 24 internes et 10 en 3^{ème} voie).

20 candidats ont été placés sur liste complémentaire (7 externes, 12 internes et 1 en 3^{ème} voie).

Recrutement ADJP 2

2022	Candidats présents			Candidats admissibles			lauréats		
	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie
Nb	709	236	169	112	70	31	36	24	10
Sous-total	709	236	169	112	70	31	36	24	10
Total général	1 114			213			70		

Répartition par genre

2022	Candidats inscrits			Candidats présents			Candidats admissibles			lauréats		
	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie
F	1 337	394	198	425	147	125	40	40	23	12	18	9
H	690	157	76	284	89	44	72	30	8	24	6	1
Sous-total	2 027	491	274	709	236	169	112	70	31	36	24	10
Total général	2 792			1 114			213			70		

Le corps des agents de catégorie C reste encore très féminisé : les femmes sont largement représentées parmi les candidats inscrits (69,09%) et représentent 55,71% des lauréats.

b) Statistiques des concours de catégorie C : sélectivité

Sélectivité C

Concours	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			CONCOURS 3 ^{ème} VOIE			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	
ADJP2 (1)	709	36	19,69	236	24	9,83	169	10	16,90	70
TOTAL	709	36	19,69	236	24	9,83	169	10	16,90	70

(*) Nombre de candidats par place offerte

(1) Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe de chancellerie

5) Commentaires généraux sur les concours

Le ratio de sélectivité compare le nombre de candidats présents aux épreuves écrites au nombre de candidats admis sur liste principale. Le ratio moyen général en 2022 est de 15,85 candidats pour un candidat admis. Le taux de sélectivité s'élève respectivement à 18,55 pour les concours externes, 11,75 pour les concours internes et 16,90 pour les candidats en 3^{ème} voie (qui ne concerne que le recrutement des ADJP2).

Ces ratios sont relativement stables par rapport aux chiffres de 2021 (ratio moyen : 15,14 candidats pour un candidat admis, soit 19,30 pour les candidats aux concours externes, 9,24 pour les candidats aux concours internes et 16,20 pour les candidats de la 3^{ème} voie).

B – LES EXAMENS PROFESSIONNELS

1) Statistiques générales (indicateurs 1^{er} du RSC)

6 examens professionnels ont été organisés au titre de l'année 2022 : 2 pour les corps de catégorie A et 4 pour ceux de catégorie B. Pour mémoire, les dispositions statutaires applicables aux corps de catégorie C de la fonction publique d'Etat ne prévoient pas à ce jour la possibilité d'organiser des examens professionnels.

Au titre de l'année 2022, **le nombre total d'inscrits était de 523 candidats.**

Promotions par examen professionnel au titre de l'année 2022

CAT.	Examen professionnel	Présents	Admis	Sélectivité ⁽¹⁾
A	Secrétaire des affaires étrangères principal	273	20	11,56%
	Attaché principal des systèmes d'information et de communication	19	2	10,53%
B	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	53	9	16,98%
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	120	17	14,71%
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe	15	2	13,33%
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1 ^{ère} classe	27	4	14,81%
Total		407	54	13,27%

⁽¹⁾ Nombre de candidats présents par promotion offerte

2) Les examens professionnels organisés au titre de l'année 2022

a) Secrétaires des affaires étrangères principal

Le nombre d'inscriptions au principalat reste stable entre 2021 et 2022 avec une légère augmentation du nombre de candidatures féminines. En revanche, on note un taux de participation féminine en augmentation constante, à hauteur de 8 points, depuis 2017 tandis que le taux de participation masculine a diminué de 9 points en 4 ans.

20 candidats (12 hommes et 8 femmes) ont été admis au titre de l'année 2022.

Examen professionnel SAEP

SAEP	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats admis
Nb	173	45	20
Sous-total	173	45	20
Total général	173	45	20

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2022	20	102	114	85	88	8	12
2021	17	94	111	75	90	9	8
2020	16	96	111	82	104	11	5
2019	15	92	115	85	108	8	7
2018	16	82	123	76	112	5	11
2017	15	87	121	78	112	8	7

b) Attachés des systèmes d'information et de communication principal

Si 20 candidats (17 hommes et 3 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2022, 16 hommes et 3 femmes étaient présents à l'épreuve d'admission. Les chiffres restent stables en termes de taux de participation.

2 candidats (2 hommes) ont été admis au titre de l'année 2022.

Examen professionnel ASICP

ASICP	Candidats présents	Candidats admis
Nb	19	2
Sous-total	19	2
Total général	19	2

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2022	2	3	17	3	16	0	2
2021	2	3	18	3	17	0	2
2020	2	2	18	2	16	0	2
2019	2	3	17	2	16	0	2
2018	2	3	19	3	15	1	1
2017	2	5	17	5	15	0	2

c) Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle

Si le nombre d'inscriptions est en augmentation constante depuis 2017, le taux de participation fluctue en fonction du genre des candidats ; alors que le taux de participation féminin se raffermir progressivement, le taux de participation masculine enregistre une baisse une année sur deux.

9 candidats (5 hommes et 4 femmes) ont été admis au titre de l'année 2022.

Examen professionnel SCHEX

SCHEX	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats admis
Nb	53	21	9
Sous-total	53	21	9
Total général	53	21	9

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2022	9	33	36	27	26	4	5
2021	8	31	32	23	17	4	4
2020	7	24	32	23	31	5	2
2019	8	20	26	20	23	4	4
2018	9	12	23	11	22	4	5
2017	10	11	26	9	24	4	6

d) Secrétaire de chancellerie de classe supérieure

170 candidats (71 hommes et 99 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2022 (47 hommes et 73 femmes étaient présents à l'unique épreuve d'admission), contre 177 candidats (91 hommes et 86 femmes) au titre de l'année 2021 (44 hommes et 61 femmes présents),

L'exercice de 2022 s'est caractérisé par une forte augmentation de la participation féminine (+65%) et forte diminution de la participation masculine (-23%) par rapport à l'an passé. En 2022, la participation féminine, à hauteur de 61%, est la plus élevée depuis 2017. A contrario, la participation masculine (37%) est la moins élevée sur la même période.

17 candidats (6 hommes et 11 femmes) ont été admis au titre de l'année 2022.

Examen professionnel SCHSUP

SCHSUP	Candidats présents	Candidats admis
Nb	120	17
Sous-total	120	17
Total général	120	17

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2022	17	99	71	73	47	11	6
2021	17	86	91	44	61	6	11
2020	16	86	90	69	74	9	7
2019	15	77	82	72	66	11	4
2018	15	89	86	75	72	9	6
2017	16	82	85	68	71	11	5

e) Secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe

Alors que le nombre d'inscriptions masculines restent relativement stable depuis 2017, pour la première fois, deux candidates se sont également présentées en 2022 à l'unique épreuve de cet examen professionnel.

2 candidats ont été admis au titre de l'année 2022.

Examen professionnel SESIC HC

SESIK HC	Candidats présents	Candidats admis
Nb	15	2
Sous-total	15	2
Total général	15	2

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2022	2	2	14	2	13	0	2
2021	2	0	14	0	11	0	2
2020	2	0	11	0	11	0	2
2019	2	1	15	1	11	1	1
2018	1	0	12	0	8	0	1
2017	2	1	8	0	5	0	2

f) Secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1ère classe

32 candidats (32 hommes) se sont inscrits au titre de l'année 2022. En chiffres absolus, la participation masculine est restée stable pour cet examen professionnel alors que pour la première fois depuis 5 ans, aucune femme ne s'est inscrite.

4 candidats ont été admis au titre de l'année 2022.

Examen professionnel SESIC 1ère classe

SEIC 1èreC	Candidats présents	Candidats admis
Nb	27	4
Sous-total	27	4
Total général	27	4

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2022	4	0	32	0	27	0	4
2021	3	3	29	2	17	1	2
2020	4	4	31	3	28	0	4
2019	4	1	29	1	24	0	4
2018	4	2	31	1	29	0	4
2017	4	2	31	2	20	0	4

C – LA RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (indicateur 1^{er} du RSC)

PART DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2022											
		Présidence	Jury épreuves écrites			Jury épreuves orales			Total épreuves écrites et orales		
			Nb	Nb	%	Nb	Nb	%	Nb	Nb	%
			membres	femmes	femmes	membres	femmes	femmes	membres	femmes	femmes
Concours	CAE-O	F	50	22	44,00%	45	20	44,44%	95	42	44,21%
	SAE-O	F	40	22	55,00%	43	22	51,16%	83	44	53,01%
	SAE-G	H	35	19	54,29%	29	15	51,72%	64	34	53,13%
	SESIK	F	12	4	33,33%	11	5	45,45%	23	9	39,13%
	SCH	H	36	21	58,33%	30	13	43,33%	66	34	51,52%
	ADJP2	H	30	19	63,33%	12	8	66,67%	42	27	64,29%
	totaux concou	3F / 3H		203	107	52,71%	170	83	48,82%	373	190
Examens professionnels	SAEP	F	5	3	60,00%	5	3	60,00%	10	6	60,00%
	ASICP	F	-	-		5	3	60,00%	5	3	60,00%
	SCH-EX	H	5	3	60,00%	5	3	60,00%	10	6	60,00%
	SCH-SUP-SESIK	F	5	2	40,00%	-	-		5	2	40,00%
	HC-SESIK	H	-	-		5	2	40,00%	5	2	40,00%
	1ère CL	H	5	2	40,00%	-	-		5	2	40,00%
	Totaux examen	3F / 3H		20	10	50,00%	20	11	55,00%	40	21

Le président du jury est intégré dans les calculs de pourcentage (écrits et oraux)

D'une année sur l'autre le bureau des concours respecte l'alternance président/présidente pour l'organisation de ses concours et examens professionnels, conformément à l'article L. 325-18 du code général de la fonction publique. La part des membres de jury du sexe féminin est, sur l'ensemble des exercices, supérieure à la participation masculine.

Remarques sur la répartition par genre des candidats et lauréats **et sur l'équilibre hommes/femmes dans les jurys**

- S'agissant des lauréats des concours au titre de 2022 :

Toutes catégories confondues, 73 lauréates et 79 lauréats ont été retenus dans le cadre des recrutements par concours organisés au titre de l'année 2022.

La répartition 2022 compte 6 lauréates de plus aux concours interne, 20 lauréates de moins tous concours externes confondus et 15 lauréates de plus pour la 3^{ème} voie (+15) au regard des recrutements par concours organisés au titre de 2021.

Par catégorie, les résultats sont les suivants :

La part des femmes admises aux concours en 2022 est en légère hausse pour les concours de catégories A et C.

- aux concours de catégorie A, ont été admis 16 femmes et 27 hommes, soit une augmentation de 1,66% par rapport à 2021 ;
- aux concours de catégorie B, la part des femmes parmi les lauréats a diminué de 3,85% entre 2021 et 2022 ;
- aux concours C, le nombre de lauréates a augmenté de 5,71% entre 2021 et 2022.

- **Sur la composition des jurys pour l'ensemble des concours au titre de titre 2022**, on note une nette augmentation de la participation féminine qui représente 50,94% des membres de jury de concours alors qu'en 2021, la part des femmes n'atteignait pas 50% (49,32%). Pour les concours de catégorie A, en 2022, l'équilibre parfait a été assuré parmi les membres du jury alors qu'en 2021, la part des femmes s'élevait à 44,54%.

L'alternance femme-homme et le principe de représentation équilibrée des présidences de jury sont parfaitement respectées pour les concours (50%) et l'ensemble des examens professionnels (52,5%) en 2022.

CHAPITRE IV : RESSOURCES BUDGETAIRES ET REMUNERATIONS

A- Exécution de la loi de finances pour 2022

B- Barème des primes à l'administration centrale

C- La GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)

Chiffres clés en 2022

- Dépenses titre 2 – dépenses de personnel :
1 173 M €
- Dépenses hors- titre 2 :
4 942 M€ en AE et 4 955 M€ en CP ont été consommés sur les 5 programmes gérés par le MEAE.

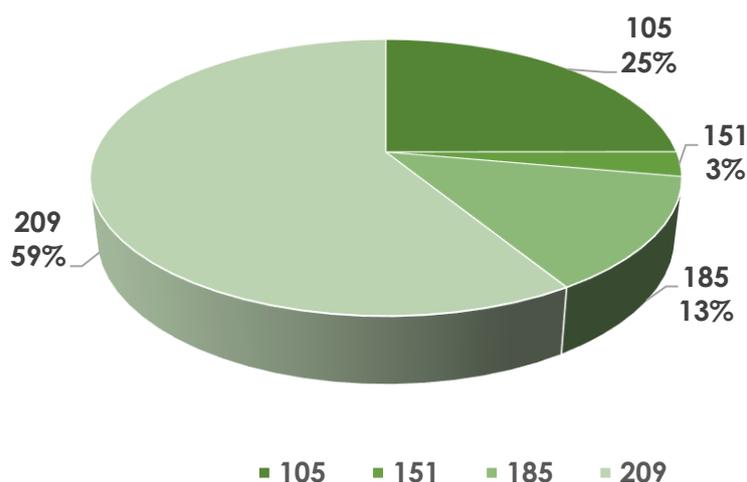
A – EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2022

1) Exécution hors titre 2 (HT2)

a) Présentation générale

5 090 M€ en AE et 4 928 M€ en CP ont été ouverts en LFI 2022 sur les 5 programmes gérés par le ministère, hors dépenses de personnel. Ces crédits ont été complétés par ceux obtenus en report de 2021 sur 2022, les transferts, ainsi que les fonds de concours et attributions de produits obtenus en cours de gestion. Au total, 5 031 M€ d'AE et 5 017 M€ de CP étaient disponibles en gestion 2022.

Répartition des crédits en CP entre programmes – LFI 2022



Taux d'exécution des crédits de paiement (CP) en 2022

La consommation totale s'est établie à 4 942 M€ en AE et 4 955 M€ en CP, soit un taux d'exécution de 99% des crédits disponibles. L'évolution des crédits et leur consommation est détaillée ci-après, programme par programme.

Il convient enfin de noter que dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, le MEAE est responsable d'un budget opérationnel de programme (BOP) sur le programme 359 rattaché aux services du Premier ministre. Le budget alloué au BOP du MEAE s'élève à 22,5 M€ sur deux années (2021 et 2022). En 2022, la consommation s'est établie à 11,4 M€ en AE et 12,2 M€ en CP.

b) Analyse par mission et par programme

MISSION « ACTION EXTERIEURE DE L'ÉTAT »

PROGRAMME 105 « Action de la France en Europe et dans le monde »

i. Situation des crédits du programme

Contribuant à 61 % des crédits de la mission « action extérieure de l'Etat » (hors dépenses de personnel), le programme 105 était doté en LFI de 1 228 M€ en AE et 1 230 M€ en CP.

La réserve de précaution s'est établie à 4 % des crédits LFI. La réserve initiale (49,1 M€) a été complétée par la mise en réserve supplémentaire (« surgel ») de 20 M€ par la direction du budget au titre de la contribution de la France à la Facilité européenne de paix.

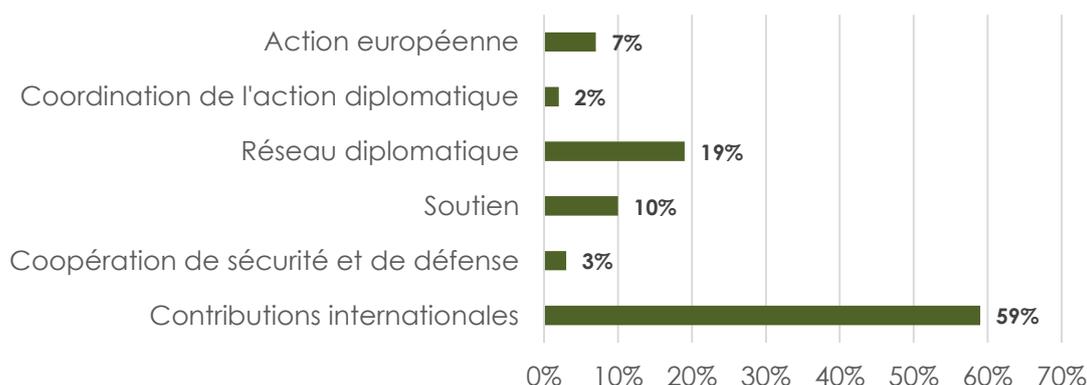
La loi de finances rectificative (LFR) du 1^{er} décembre 2022 a entraîné une annulation de 3,3 M€ en AE et de 6,1 M€ en CP sur la réserve de précaution du programme 105, dont le solde a fait l'objet d'un dégel intégral en fin de gestion.

Le programme a bénéficié de l'intégralité des reports sollicités de 2021 sur 2022 (64,4 M€ en AE et 27,9 M€ en CP) ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits (4,2 M€ en AE et 5,3 M€ en CP). Le solde négatif des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à 23 M€ en AE et 22,7 M€ en CP.

Au total, le disponible en gestion 2022 s'est établi à 1 281 M€ d'AE et 1 243 M€ de CP.

ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

Répartition de la consommation des crédits P105 (CP)



De manière structurelle, environ deux tiers des crédits du programme 105 sont consacrés aux contributions internationales et opérations de maintien de la paix, tributaires de contraintes externes (négociations des barèmes de contribution, impact du taux de change, notamment).

Le programme 105 a dû supporter plusieurs dépenses non budgétées initialement :

L'enveloppe allouée aux contributions internationales et aux opérations de maintien de la paix a été principalement affectée par deux aléas :

- la dépréciation de l'euro face au franc suisse et au dollar américain, cette dernière devise étant celle dans laquelle sont payées bonne partie des contributions internationales françaises, ce qui a entraîné une perte de 34,2 M€ ;
- le retrait de la Russie du Conseil de l'Europe a également entraîné une dépense supplémentaire de 3,4 M€.

L'agression russe en Ukraine a également entraîné la réaffectation d'une partie des contributions volontaires du programme 105 au profit de la Cour pénale internationale et de l'OSCE notamment. Le centre de crise et de soutien a également engagé des dépenses pour le rapatriement de ressortissants français (2,1 M€).

En 2022, les crédits alloués aux moyens de fonctionnement du réseau à l'étranger ont connu un retour à une consommation quasiment normale dans la plupart des postes, en raison d'une reprise des activités à la suite de la sortie de crise pandémique dans la grande majorité des pays. Toutefois, la dégradation de l'environnement économique mondial et la hausse des coûts dans certains secteurs clés, incompressibles pour les postes, comme l'énergie et les transports, a entraîné une redéfinition des grands postes de dépense.

L'ensemble des dépenses supplémentaires a été couvert, d'une part par les crédits non consommés sur d'autres lignes budgétaires et, d'autre part, par le dégel partiel de la réserve légale.

Le reliquat en fin de gestion est composé majoritairement de crédits dont le report a été sollicité sur 2023.

PROGRAMME 151 « FRANCAIS A L'ETRANGER ET AFFAIRES CONSULAIRES »

i. Situation des crédits du programme

En LFI 2022, la dotation du programme s'élevait à 141,9 M€ en AE et 142 M€ en CP, hors dépenses de personnel. Après application de la réserve de précaution de 4% sur les crédits hors dépenses de personnel, 136,2 M€ en AE et 136,3 M€ en CP étaient initialement disponibles, hors reports.

Par ailleurs, les ressources du programme 151 ont été abondées en 2022 par des reports demandés de 2021 à 2022 s'élevant à 8,5 M€ en AE et 10,8 M€ en CP, hors fonds de concours. Ces reports proviennent principalement du solde des crédits ouverts en LFR3 de 2020 et reportés en 2021, qui

n'avaient pas été consommés et qui ont été mobilisés en 2022 pour financer des dispositifs relatifs à la pandémie de la Covid-19 (6 M€ pour le SOS (secours occasionnel de solidarité) et 2,5 M€ pour la vaccination et les passes sanitaires).

En cours d'année, le programme 151 a bénéficié de deux transferts :

- un transfert en gestion de 1 962 415 € (HT2) a été obtenu du ministère de l'intérieur afin de prendre en charge le surcoût lié à l'organisation des élections présidentielle et législatives ;
- un transfert en gestion de 156 812 € (HT2) a été obtenu en provenance du ministère de la santé afin de financer le surcoût généré par la gestion des frais de santé des Français du Vanuatu rapatriés en Nouvelle-Calédonie. Pour rappel, le programme 151 a récupéré en 2022 cette compétence et a bénéficié à ce titre d'un transfert en base de 500 k€ du ministère de la santé et de la prévention.

Enfin, dans le cadre du schéma de fin de gestion, la loi n° 2022-1499 du 1er décembre 2022 de finances rectificative a annulé 13,97 M€ en AE et 13,68 M€ en CP, ce qui correspond à la restitution de la réserve de précaution du programme 151 et à l'annulation d'une partie de la dotation versée à l'AEFE au titre de l'aide à la scolarité, en vue d'une résorption d'un excédent de trésorerie.

En prenant en compte l'ensemble de ces mouvements, la ressource disponible du programme 151 en 2022 s'est finalement établie à 139,3 M € en AE et 141,99 M € en CP.

ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

Répartition de la consommation des crédits P 151 (CP)

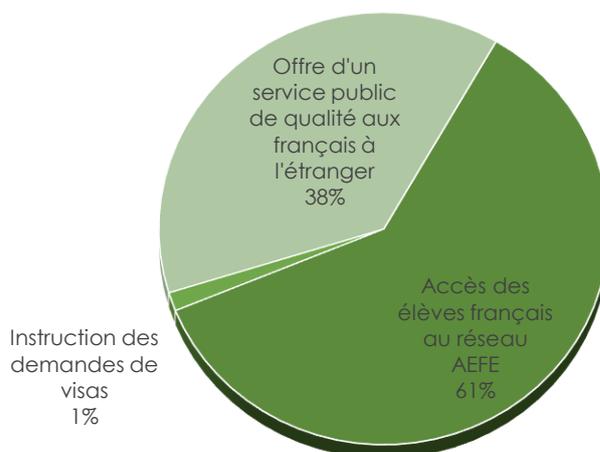


Figure 1. Répartition de la consommation 2022 par action du programme 151 hors dépenses de personnel (en CP)

En 2022, la consommation des crédits du programme 151 s'élève à 137 138 143 € en AE et 138 433 593 € en CP, soit 98,45% des crédits disponibles en AE et 97,50 % en CP.

L'exécution du programme 151 hors titre 2 en 2022 s'est principalement caractérisée par :

- le versement de la dotation à l'AEFE au titre de l'aide à la scolarité à hauteur de 83,8 M€, dont 1,26 M€ attribués au titre de l'éducation inclusive. Pour rappel, la LFI prévoyait un montant de 95,5 M€ au titre de l'aide à la scolarité, dont 94,2 M€ au titre des bourses scolaires, soit une baisse ponctuelle de 10 M€ par rapport à 2021, actée afin de résorber la soule de l'AEFE, et 1,3 M€ consacré à l'accompagnement scolaire des élèves en situation de handicap. La dotation effectivement versée en 2022 à l'opérateur a été moindre du fait de l'annulation de crédits du programme 151 décidée dans le cadre du schéma de fin de gestion, en vue de poursuivre la résorption de l'excédent de trésorerie de l'agence ;
- un versement de 24,4 M€ au titre des affaires sociales dont, entre autres, 14,8 M€ d'aides sociales directes, 4,3 M€ au titre du SOS Covid, 1,3 M€ octroyé aux organismes locaux d'entraide et de solidarité, 1,3 M€ affecté au mécanisme de soutien au tissu associatif des Français à l'étranger (STAFE) et 1,6 M€ ayant servi à financer les rapatriements sanitaires et aux hospitalisations sur place ;
- l'organisation des élections présidentielle et législatives s'élevant à près de 17 M€, hors vote par Internet et modernisation des logiciels consulaires ;
- des dépenses relatives à la modernisation de l'administration consulaire s'élevant à 3,15 M€ en AE et de 4 M€ en CP. Ces crédits ont permis, entre autres, le développement de la solution de vote par internet en vue des élections législatives de 2022 et le développement du projet du registre de l'état civil électronique (RECE) ;
- l'organisation des deux sessions annuelles de l'Assemblée des Français de l'étranger pour un coût de 2,3 M€ en CP ;
- les frais relatifs au contentieux de refus de visa, activité précédemment gérée par le programme 105, dont la consommation a atteint près d'1,8 M€.

PROGRAMME 185 « Diplomatie culturelle et d'influence »

i. Situation des crédits du programme

La dotation du programme 185 s'est élevée à 660 M€ en AE et CP en LFI 2021.

La réserve de précaution s'est établie à 5%. La loi de finances rectificative du 16 août 2022 avait permis l'ouverture de 7,9 M€ de crédits supplémentaires. Puis la loi de finances rectificative du 1^{er}

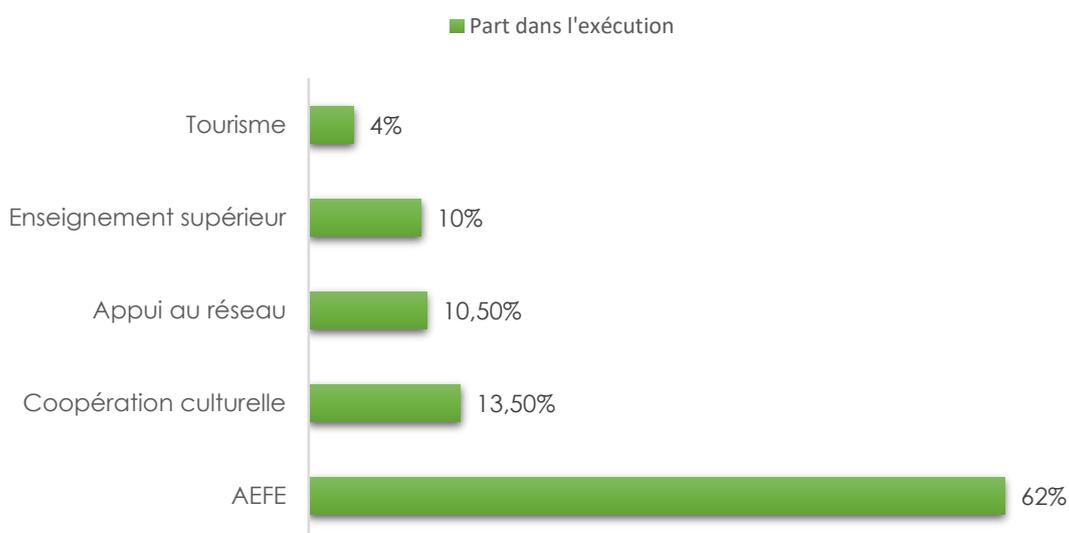
décembre 2022 a annulé 6,85 M€ supplémentaires sur la réserve de précaution. Le solde (6,6 M€) a fait l'objet d'un dégel en fin de gestion.

Le programme a bénéficié de reports de 2021 sur 2022 d'un montant de 1,6 M€ en AE et 1,8 M€ en CP, ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits pour un montant de 6,1 M€

Au total, le disponible en gestion 2021 s'est établi à 679,17 M€ d'AE et 679,23 M€ de CP.

i. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

Répartition de la consommation des crédits P.185 (CP)



Les grands postes de dépenses du programme 185 sont constitués du versement de subventions pour charge de service public (SCSP) à 4 opérateurs : l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), l'Institut français, Campus France et Atout France. Ces SCSP représentent 70,5% des crédits HT2 du programme. La subvention la plus importante est celle consacrée à l'AEFE principal poste de dépense du P185 (416,9 M€). L'AEFE occupe une place centrale en raison du poids de la subvention et du projet du Président de la République de doubler le nombre d'élèves du réseau dans le cadre du plan EFE.

L'année 2022 a été marquée par une reprise des activités, ralenties par la crise sanitaire (notamment au sein des Instituts français). L'année 2022 est d'ailleurs marquée par la reprise des mobilités des étudiants dans un contexte de relance post-pandémique (à l'exception de la Chine pour lequel le vivier d'étudiants restait encore très faible). Dans ce cadre, le montant de la consommation des crédits des bourses, l'un des enjeux majeurs du P185, s'élève ainsi en 2022 à 63,5 M€ (64,1 M€ avaient été programmés). C'est autour de ces bourses – et notamment en lien avec la réforme « Bienvenue en France » qui les a rendues plus attractives - que s'est principalement articulée la politique d'attractivité.

Enfin, le réseau libanais d'enseignement français à l'étranger (EFE) a continué d'être grandement affecté par la crise économique. Dans le prolongement de l'engagement présidentiel à l'été 2021 et pour faire face à la dégradation de l'équilibre économique et financier du réseau EFE au Liban, un soutien a pu être apporté à partir des crédits du programme 185 à hauteur de 10 M€ (5 M€ soutien aux établissements et 5 M€ pour financer des panneaux photovoltaïques, finalement reportés en 2023).

Le total des dépenses s'est élevé à 679,17 M€ en AE et 679,23 M€ en CP, soit un taux d'exécution de 99,9% par rapport aux crédits disponibles. L'exécution est en hausse de 39,5 M€ par rapport à l'exercice budgétaire 2021 en raison, d'une part de la hausse des crédits du programme en LFI et d'autre part par les mouvements entrants en gestion à hauteur de 19,5 M€ (majoritairement abondés par le report du Plan de reconquête et de transformation touristique (PRTT) de plus de 14 M€).

MISSION « AIDE PUBLIQUE AU DEVELOPPEMENT »

Pour mémoire, la mission « aide publique au développement », placée sous l'autorité de la ministre de l'Europe et des affaires étrangères, regroupe plusieurs programmes dont le programme 110, géré par la direction générale du Trésor et le programme 209, piloté par la DGM.

PROGRAMME 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement »

i. Situation des crédits du programme

En LFI 2022, les crédits ouverts sur le programme 209 s'élevaient à 3 060,1 M€ en AE et 2 895,2 M€ en CP, hors dépenses de personnel. Après application de la réserve de précaution de 4% sur les crédits hors dépenses de personnel, 2 937,7 M€ en AE et 2 779,4 M€ en CP étaient initialement disponibles, hors reports.

Par ailleurs, conformément à la demande initiale, un montant de 0,45 € en AE et 1,65 € en CP a été obtenu en report. De plus, le programme 209 a été abondé à hauteur de 27,2 M€ par le truchement de plusieurs fonds de concours.

Enfin, eu égard à la multiplication des engagements politiques sur le programme 209, le schéma de fin de gestion a acté le dégel de l'intégralité de la réserve de précaution (122,4 M€ en AE et 115,8 M€ en CP) ainsi que l'ouverture de crédits supplémentaires à hauteur de 31,5 M€ en AE et de 22,7 M€ en CP en loi de finances rectificative. Le recours à la trésorerie du Fonds de solidarité pour le développement (FSD) à hauteur de 18,8 M€ a permis de réduire la demande de crédits supplémentaires en loi de finances rectificative.

Au total, la ressources disponible en 2022 s'est établie à 3 118,3 M€ d'AE et 2 945,4 M€ de CP.

ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

Répartition de la consommation des crédits P 209 (CP)

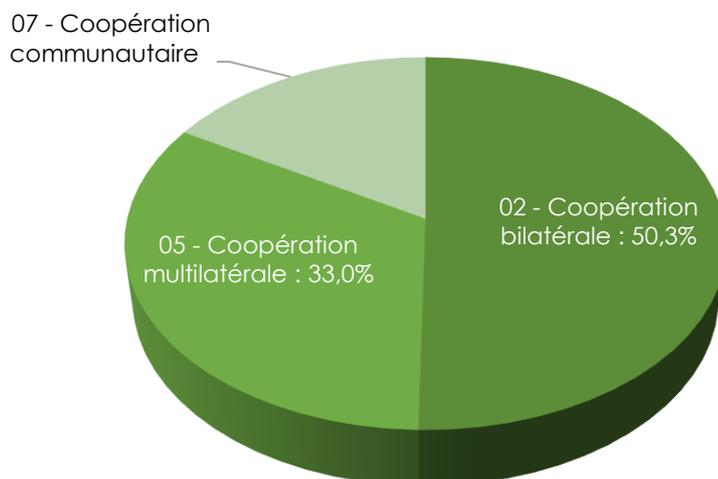


Figure 2. Répartition de la consommation 2022 par action du programme 209 hors dépenses de personnel (en CP)

En 2022, le taux d'exécution des crédits hors dépenses de personnel s'élève à 99,7 % pour les AE (3 109,1 M€ hors régularisation des restes à verser sur le dispositif Aide projet³¹) et de 99,76 % pour les CP (soit 2 938,2 M€).

Seul un volume de 9,2 M€ d'AE et de 6,7 M€ de CP n'a pas été consommé, soit respectivement 0,29 % et 0,23 %. Hors fonds de concours, les crédits non consommés sont de 6 M€ en AE et 3,5 M€ en CP. Sur ce volume, près de 1,1 M€ en AE et 3,2 M€ en CP ont été soumis à une demande de report de crédits sur la gestion 2023.

Au cours de la gestion 2022, les principaux postes de dépense ont été les suivants :

- 1 476,3 M € en CP au titre de la coopération bilatérale dont 850,9 M€ pour l'aide-projet AFD, 92 M€ versés pour la rémunération de l'AFD, 59,1 M€ pour le Fonds de solidarité des projets innovants (FSPI), 208,5 M€ pour le Fonds d'urgence humanitaire (FUH), et 140,4 M€ pour l'aide alimentaire programmée.
- 973,6 M€ au titre de la coopération multilatérale en CP, dont 464,7 M€ de contributions volontaires aux Nations unies et 443,9 M€ d'autres contributions volontaires (dont 55,3 M€

³¹ Opération de régularisation des restes à verser sur le dispositif Aide projet dans les comptes de l'État. Cette opération a abouti à mettre en cohérence les comptabilisations de l'État et de l'AFD du volume de restes à verser sur les subventions octroyées lors des exercices précédents. Elle a eu pour conséquence, en affichage, de faire baisser la consommation des AE sur l'exercice 2022 de 189 M€.

pour GAVI l'Alliance du vaccin, 204 M€ pour le Fonds mondial de lutte contre le Sida, la tuberculose et le paludisme (FMSTP), 83 M€ pour le Partenariat mondial pour l'éducation (PME), 26 M€ pour la Facilité pour les réfugiés en Turquie (FRIT), entre autres) ;

- 488,3 M€ pour la coopération communautaire via la contribution au Fonds européen de développement (FED).

L'exécution 2022 a été fortement affectée par le conflit en Ukraine et ses conséquences. En effet, deux engagements ont été pris en matière d'aide humanitaire en Ukraine, pour un total de 200 M€. Le redéploiement des crédits issus des sous-consommations constatées a permis de réduire les demandes de crédits additionnels. À l'exception de 15 M€ en AE qui ont nécessité un dégel technique, le premier engagement présidentiel de 100 M€ a ainsi été mis en œuvre intégralement via des redéploiements opérés sur le programme en 2022, notamment sur l'enveloppe consacrée aux Experts techniques internationaux (ETI) gérée par Expertise France, sur l'enveloppe de l'aide-projet ou encore sur celle dédiée aux C2D. Le deuxième engagement de 100 M\$ d'aide humanitaire, pris par le Président de la République lors de la conférence internationale des donateurs pour l'Ukraine, s'est traduit par la mobilisation de 69,6 M€ de crédits sur le P209, via le dégel de la réserve de précaution, le redéploiement de crédits dont la provision pour crises et l'ouverture de crédits supplémentaires en LFR. Ces crédits mobilisés ont été complétés par 30,5 M€ de contributions en nature d'autres ministères.

En outre, l'initiative FARM (75 M€) visant à apporter une réponse aux effets du conflit ukrainien sur le plan de la sécurité alimentaire, via un versement supplémentaire au Programme alimentaire mondial (PAM), a également pu être honorée grâce au dégel de la réserve de précaution et à l'obtention de crédits supplémentaires.

2) Exécution titre 2 (T2)

En 2022, les crédits de titre 2 disponibles par programme se répartissent de la façon suivante :

Dépenses de personnel MEAE	LFI 2022 (1)	Crédits gelés	Transferts	Arrêté de répartition	Attribution de produits	Dégel de fin de gestion	Crédits ouverts	Dépenses
P. 105	723 443 927	- 3 617 220	53 225	2 343 062	-	3 617 220	725 840 214	712 604 117
P. 151	232 042 058	- 1 160 210	408 734	10 130 012	443 665	1 160 210	243 024 469	240 026 626
P. 185	70 678 650	- 353 393	-	586 001	-	353 393	71 264 651	70 254 110
P. 209	157 678 170	- 788 391	-	73 346	-	788 391	157 751 516	150 255 317
Total	1 183 842 805	- 5 919 214	461 959	13 132 421	443 665	5 919 214	1 197 880 850	1 173 140 170

(1) Loi de finances initiale

La dotation LFI s'élevait à 1 183,84 M€ pour l'ensemble des programmes du périmètre ministériel. Les crédits ouverts en 2022 (après mouvements règlementaires) ont totalisé 1 197,88 M€ contre 1 134,85 M€ en 2021.

Les mouvements réalisés en cours d'année ont été :

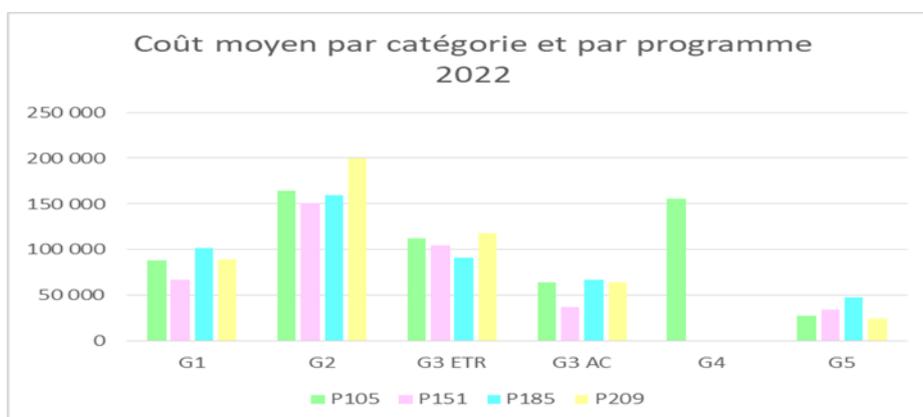
- un premier transfert entrant au bénéfice du programme 105 en provenance du ministère des armées pour un montant de 53 225€ et un second transfert au bénéfice du programme 151 en provenance du ministère de l'intérieur pour un montant de 408 734 € ;
- un rattachement de crédits au bénéfice du programme 151 par la voie d'une attribution de produit n°2-2-00475 d'un montant de 443 665 € correspondant aux recettes additionnelles de droits de visas ;
- un abondement de 13,13 M€ en provenance du programme 551 par voie d'arrêté de répartition ;
- le dégel de la réserve de précaution à hauteur de 5,92 M€ de crédits de titre 2.

En exécution 2022, les dépenses de titre 2 se sont élevées à 1 117,34 M€, soit une hausse de 0,34% par rapport à l'exécution 2021 (1 116,96 M€). Hors contributions au CAS « Pensions », ces dépenses ont représenté 1 005,57 M€ en 2022. En comparaison de l'exécution 2021 hors CAS (951,57 M€), ces dépenses ont augmenté de 5,7 %. La hausse du taux d'exécution est liée à l'effet de la perte au change réalisée sur les rémunérations à l'étranger (IRE et ADL), l'impact du dégel du point fonction publique ainsi que des revalorisations indemnitaires des agents titulaires et indiciaires des agents contractuels.

3) Les rémunérations en 2022

a) Coût moyen annuel par catégorie d'agents et par programme (coût total employeur, contributions au CAS « Pensions » comprise, hors prestations sociales)

Catégorie d'emplois	Programme	Coût moyen total (en €)
G1 - Titulaires & CDI à l'administration centrale	105	88 351
	151	67 345
	185	102 078
	209	89 131
G2 - Titulaires & CDI à l'étranger	105	164 647
	151	150 798
	185	159 625
	209	200 130
G3 - CDD & volontaires internationaux	105	112 237
	151	104 562
	185	90 852
	209	118 571
G3 – Administration centrale	105	64 522
	151	36 931
	185	66 811
	209	64 649
G4 - Militaires hors budget	105	155 419
G5 - Agents de recrutement local	105	27 419
	151	34 045
	185	48 411
	209	24 986



Les rémunérations mensuelles moyennes par catégorie hiérarchique³²

(indicateurs 2° du RSC)

Ecart de rémunération F/H par catégorie statutaire à l'étranger

ETRANGER – Décembre 2022		ETRANGER – Décembre 2022	
Rémunérations moyennes mensuelles	Ecart	IRE moyennes mensuelles	Ecart
Catégorie A+	-10%	Catégorie A+	-12%
Catégorie A	-13%	Catégorie A	-13%
Catégorie B	-4%	Catégorie B	-8%
Catégorie C	-6%	Catégorie C	-5%

Des écarts d'émoluments (incluant les indemnités de résidence à l'étranger) en faveur des hommes sont constatés pour l'ensemble des catégories d'agents à l'étranger (plus accentués s'agissant des catégories A+ et A). Ces écarts au niveau de rémunérations qui découlent de l'application des textes (relatifs aux indices, aux IRE, à la fonction occupée) s'expliquent par plusieurs facteurs cumulés :

- La structure de la pyramide des âges : l'âge moyen (par conséquent, l'ancienneté) des hommes affectés à l'étranger est plus élevé que celui des femmes :

Tranche d'âge	Répartition		
	F	H	Total
20 - 24 ans	1%	0%	0%
25 - 29 ans	15%	6%	10%
30 - 34 ans	10%	8%	9%
35 - 39 ans	14%	11%	12%
40 - 44 ans	13%	12%	12%
45 - 49 ans	12%	16%	14%
50 - 54 ans	13%	18%	16%
55 - 59 ans	11%	14%	13%
60 - 64 ans	9%	11%	10%
65 - 69 ans	2%	3%	3%
Total	100%	100%	100%

Dans le corps des A+, la poursuite d'un objectif de parité dans les nominations aux postes d'ambassadeurs et ambassadrices permettra d'éteindre progressivement les écarts liés aux effets de l'âge.

³² Décembre 2022, hors contrats cabinet, apprentis, volontaires internationaux, policiers détachés et agents en congés formation, et hors avantages familiaux.

- En lien avec le point précédent, un pyramidage des effectifs par grade plus favorable aux hommes : les femmes sont en proportion moins présentes dans les grades plus élevés des corps de catégories A (40%) et A+ (32%) :

Titulaires à l'étranger	F	H
A+	32%	68%
A	40%	60%
B	40%	60%
C	60%	40%

- Une répartition géographique à l'étranger hétérogène : toutes catégories confondues, les femmes sont numériquement plus nombreuses que les hommes à être affectées au Maghreb où les IRE sont moins élevées, et sont moins présentes dans les zones Asie ou ANMO, là où ces indemnités sont plus élevées :

Zone géographique	Nombre d'agents			Répartition		
	F	H	Total	F	H	Total
AME	164	174	338	10%	9%	10%
AME NORD	118	137	255	7%	7%	7%
ANMO	157	187	344	10%	10%	10%
AS	233	363	596	14%	19%	14%
DAOI	367	396	763	22%	21%	22%
DUE	382	410	792	23%	22%	23%
EUC	76	95	171	5%	5%	5%
MAGHREB	138	127	265	8%	7%	8%
Total	1 710	2 090	3 800	100	100%	100%

En outre, en catégorie A, les femmes ont été 26 % à être affectées dans la zone DAOI contre 23% des hommes. Cette répartition a été, respectivement, de 23% et 26% pour la catégorie B et de 22% et 23% pour la catégorie C. A l'inverse, les femmes de catégorie A sont 22% à être affectées dans la zone DUE contre 23% pour les hommes (le rapport est de 22%/22% en catégorie B ; de 24%/22% en catégorie C) :

Répartition à l'étranger, par genre en fonction des zones	DAOI		DUE	
	F	H	F	H
A	26%	23%	22%	23%
B	23%	26%	22%	22%
C	22%	23%	24%	22%

**Ecart de rémunération F/H par catégorie statutaire
en administration centrale (indicateurs 2° du RSC)**

Rémunérations moyennes mensuelles*	Ecart	Primes moyennes mensuelles**	Ecart	Primes moyennes mensuelles***	Ecart
Catégorie A+	-3%	Catégorie A+	-6%	Catégorie A+	-6%
Catégorie A	-5%	Catégorie A	-6%	Catégorie A	-0,1%
Catégorie B	-5%	Catégorie B	0,3%	Catégorie B	-0,2%
Catégorie C	4%	Catégorie C	-4%	Catégorie C	-3%

* Traitement brut seul

** Nb : Les agents en CDD ne perçoivent pas de primes

*** Titulaires seuls

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes concernent l'ensemble des catégories d'agents. Les écarts de primes diffèrent selon que la population prise pour référence inclut ou non les agents contractuels, compte tenu d'une part de la composition de leur rémunération (absence de prime dans certains cas) et, d'autre part, du taux de féminisation (plus élevé) de cette catégorie de personnel.

Les écarts s'expliquent principalement par la pyramide des âges (proportion d'hommes plus importante en haut de la pyramide des âges, à un stade de la carrière où la rémunération est plus élevée). Par ailleurs, le temps de travail ayant un effet sur l'assiette de rémunération, le temps partiel, qui concerne principalement les femmes, impacte leur rémunération.

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie statutaire

(indicateurs 2° du RSC)

Part des primes et indemnités dans la rémunération des titulaires à l'étranger (dépenses de rémunération de catégorie 21)

ETR 12/2022	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	70%	72%
Catégorie A	72%	72%
Catégorie B	79%	79%
Catégorie C	75%	74%

Les écarts sur la part des indemnités de résidence dans la rémunération à l'étranger s'expliquent par les pays d'affectation des agents, et donc essentiellement par le montant des IRE lié aux grilles-pays.

Part des primes et indemnités dans la rémunération des titulaires en administration centrale (dépenses de rémunération de catégorie 21)

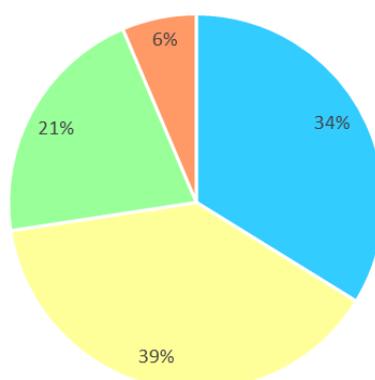
AC 12/2022	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	45%	44%
Catégorie A	38%	38%
Catégorie B	40%	40%
Catégorie C	35%	38%

Les montants en valeur absolue des primes versées aux femmes et aux hommes sont très proches pour l'ensemble des catégories d'agents.

b) Les prestations sociales

	105	151	185	209	TOTAL
Accidents du travail et maladies professionnelles, allocations d'invalidité et rentes viagères d'invalidité	2 501 569	678 014	52 052	75 839	3 307 474
Allocation de retour à l'emploi	1 386 517	142 815	491 505	1 777 721	3 798 558
Autres prestations (capital décès, diverses autres charges sociales, remboursement forfaitaire transport)	1 710 011	147 963	34 164	162 934	2 055 071
Prestations sociales	626 872				626 872
TOTAL	6 224 968	968 792	577 721	2 016 494	9 787 975

Prestations sociales 2022



- Accidents du travail et maladies professionnelles, allocations d'invalidité et rentes viagères d'invalidité
- Allocation de retour à l'emploi
- Autres prestations (capital décès, diverses autres charges sociales, remboursement forfaitaire transport)
- Prestations sociales

B – LES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE

Complément indemnitaire annuel (CIA)

Corps	Femmes		Hommes		Ecart en faveur des femmes
	Nb agents	CIA moyen	Nb agents	CIA moyen	
CAE	60	3 346,88 €	138	3 188,00 €	+ 4,98 %
SAE	208	3 257,92 €	220	3 243,18 €	+ 0,45 %
SCH	256	1 892,73 €	203	1 795,09 €	+ 5,44 %
ADJADM	869	1 054,25 €	357	1 009,39 €	+ 4,44 %

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes pour la majorité des agents titulaires du Département depuis 2016.

Une première revalorisation de certains corps avait eu lieu en 2021 et, comme le ministre l'avait annoncé devant le comité technique ministériel du 25 février 2022, une mesure générale d'augmentation des primes en administration centrale de 20% en moyenne pour tous les corps du ministère et les agents contractuels en CDI a été mise en œuvre en mai 2022, rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Le budget consacré à cette revalorisation des primes s'est élevé à 9,3 millions d'euros avec un effort particulier en direction des agents de catégorie C. Cet effort s'est traduit par une augmentation de 24% de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en moyenne. Par ailleurs, le plafond du complément indemnitaire annuel (CIA) qui leur était attribué a été relevé de 120 euros pour atteindre la limite interministérielle.

Les agents de la filière des systèmes d'information et de communication (SIC) ont aussi fait l'objet d'une attention renforcée : outre l'augmentation générale de 20%, il leur a été appliqué la mesure de remise à niveau des grilles dont avait bénéficié une partie des autres corps en 2021. Ce faisant, la grille des attachés des systèmes d'information et de communication a été alignée sur celle des secrétaires des affaires étrangères.

Le tableau suivant précise le montant et le pourcentage moyens de l'augmentation par corps ou type d'emplois ainsi que le coût associé. Les pourcentages exacts peuvent varier légèrement entre chaque corps ou, au sein d'un même corps, entre les différents groupes de

primes. En effet, dans certains cas, le plafond interministériel n'a pas permis d'aller jusqu'à une augmentation de 20 %.

Révision des barèmes en 2022	Augmentation mensuelle moyenne	Progression moyenne	Coût annuel de la mesure
corps ministériels			
Adjointes administratifs et adjointes techniques	182 €	24%	2 816 064 €
Secrétaires de chancellerie	236 €	23%	1 225 920 €
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	319 €	32%	283 560 €
Attachés des systèmes d'information et de communication	520 €	37%	343 368 €
Secrétaires des affaires étrangères	303 €	20%	1 598 282 €
Contractuels à durée indéterminée de catégorie A	178 €	20%	219 840 €
Conseillers des affaires étrangères	464 €	19%	1 302 659 €
Encadrement supérieur (SG, MP, directeurs et sous-directeurs)	630 €	20%	1 148 796 €
TOTAL			8 938 490 €
corps interministériels			
Corps techniques du ministère de la transition écologique (adhésion au RIFSEEP des ITPE, ITGCE et TSDD)	291 €	23%	38 376 €
Chargés d'études documentaires	277 €	20%	49 836 €
Chefs de travaux d'art	210 €	20%	2 520 €
Conservateurs du patrimoine	338 €	20%	68 880 €
Conseillers techniques et assistants de service social	200 €	20%	14 400 €
Infirmiers	186 €	20%	13 380 €
TOTAL			187 392 €
Relèvement de 120€ du plafond du CIA/bonus des agents de catégorie C	N/A	N/A	157 440 €
TOTAL			157 440 €
BUDGET			9 283 322 €

1) Agents de catégorie A

a) Emplois à la décision du Gouvernement et emplois fonctionnels

Emplois	IFA ⁽¹⁾ mensuelle	Prime de rendement mensuelle	IFR ⁽²⁾ mensuelle	Total primes annuelles
Secrétaire général	2 265	1 251	1 500	60 192
Ambassadeur de France	2 265	700	800	45 180
Conseiller diplomatique	1 939	600	800	40 068

⁽¹⁾ IFA : indemnité forfaitaire d'activité

⁽²⁾ IFR : indemnité de fonctions et de résultats

Emplois	IFTS ⁽¹⁾ mensuelle	Prime de rendement mensuelle	IFR ⁽²⁾ mensuelle	Total primes annuelles
Directeur général	1 678	1 100	1 500	51 336
Directeur	1 678	1 000	1 400	48 936

⁽¹⁾ IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

⁽²⁾ IFR : indemnité de fonctions et de résultats

Emplois fonctionnels (chefs de service et sous-directeurs)		
Groupes	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	4 500	54 000
Groupe 2	4 300	51 600
Groupe 3	4 150	49 800
Groupe 4	3 950	47 400

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

b) Conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires (CAE-MP)

Les corps des ministres plénipotentiaires et des conseillers des affaires étrangères ayant été fusionnés, une nouvelle grille IFSE commune a été créée. Les ministres plénipotentiaires bénéficient dorénavant d'une prime IFSE mensuelle et d'un complément indemnitaire annuel dans les mêmes conditions que les autres corps ayant adhéré au RIFSEEP.

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	MP échelon spécial	4 485	53 820
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	4 235	50 820
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	3 975	47 700
	CAE HC	3 750	45 000
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	3 350	40 200
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	3 150	37 800
Groupe 2	MP échelon spécial	3 995	47 940
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	3 745	44 940
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	3 485	41 820
	CAE HC	3 455	41 460
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	3 055	36 660
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	2 855	34 260
Groupe 3	MP échelon spécial	3 685	44 220
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	3 435	41 220
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	3 175	38 100
	CAE HC	3 155	37 860
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	2 855	34 260
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	2 655	31 860
Groupe 4	MP échelon spécial	3 375	40 500
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	3 125	37 500
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	2 865	34 380
	CAE HC	2 755	33 060
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	2 555	30 660
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	2 355	28 260

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

c) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	SAEP à/c 7ème échelon	2 725	32 700
	SAEP du 1er au 6ème échelon	2 655	31 860
	SAE - à/c du 5ème échelon	2 295	27 540
	SAE du 1er au 4ème échelon	2 225	26 700
Groupe 2	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	2 495	29 940
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	2 425	29 100
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1 935	23 220
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1 865	22 380
Groupe 3	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	2 065	24 780
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	1 995	23 940
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1 755	21 060
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1 685	20 220
Groupe 4	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	1 835	22 020
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	1 775	21 300
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1 635	19 620
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1 565	18 780

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

d) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	ASICP à/c 7ème échelon	3 335	40 020
	ASICP du 1er au 6ème échelon	3 235	38 820
	ASIC - à/c du 5ème échelon	2 635	31 620
	ASIC du 1er au 4ème échelon	2 565	30 780
Groupe 2	ASICP à/c 7ème échelon	2 495	29 940
	ASICP du 1er au 6ème échelon	2 425	29 100
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 935	23 220
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 865	22 380
Groupe 3	ASICP à/c 7ème échelon	2 065	24 780
	ASICP du 1er au 6ème échelon	1 995	23 940
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 755	21 060
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 685	20 220
Groupe 4	ASICP à/c 7ème échelon	1 835	22 020
	ASICP du 1er au 6ème échelon	1 775	21 300
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 635	19 620
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 565	18 780

⁽²⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

e) Conservateurs du patrimoine (CPAT)

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Conservateur général	2 900	34 800
	Conservateur en chef	2 600	31 200
Groupe 2	Conservateur général	2 500	30 000
	Conservateur en chef	2 180	26 160
	Conservateur à/c du 5ème échelon	2 060	24 720
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 960	23 520
Groupe 3	Conservateur général	2 250	27 000
	Conservateur en chef	1 980	23 760
	Conservateur à/c du 5ème échelon	1 870	22 440
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 770	21 240
Groupe 4	Conservateur général	2 040	24 480
	Conservateur en chef	1 840	22 080

Conservateur à/c du 5ème échelon	1 690	20 280
Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 590	19 080

(1) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

f) Chargés d'études documentaires (CED)

Groupes	Grades	IFSE (1) mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	CED hors classe	2 320	27 840
	CED principal à/c 7ème échelon	2 220	26 640
	CED principal du 1er au 6ème échelon	2 060	24 720
	CED	1 770	21 240
Groupe 2	CED hors classe	1 990	23 880
	CED principal à/c 7ème échelon	1 890	22 680
	CED principal du 1er au 6ème échelon	1 760	21 120
	CED	1 560	18 720
Groupe 3	CED hors classe	1 750	21 000
	CED principal à/c 7ème échelon	1 660	19 920
	CED principal du 1er au 6ème échelon	1 550	18 600
	CED	1 390	16 680

(1) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

g) Les contractuels CDI de catégorie A

Grades	IFTS(1) mensuelle	IFR (2) mensuelle	Total primes annuelles
Chargé Mission/Cadre contractuel Dutreil-Sauvadet			
Catégorie 3	700	1 650	28 200
Catégorie 4	700	1 480	26 160
Catégorie 5	700	1 130	21 960
Catégorie 6	700	530	14 760
Taux de base	700	200	10 800
Chargé Mission/Cadre contractuel de 2ème classe			
Catégorie 5	500	600	13 200
Catégorie 6	500	425	11 100
Taux de base	500	150	7 800

(1) IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

(2) IFR : indemnité de fonctions et de résultats

2) Agents de catégorie B

a) Secrétaires de chancellerie

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1 560	18 720
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1 490	17 880
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c du 5ème éch.	1 420	17 040
	Secrétaire de chancellerie de classe normale du 1er au 4ème éch.	1 350	16 200
Groupe 2	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1 440	17 280
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1 370	16 440
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c du 5ème éch.	1 300	15 600
	Secrétaire de chancellerie de classe normale 1er au 4ème éch	1 230	14 760
Groupe 3	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1 320	15 840
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1 250	15 000
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c 5ème échelon	1 180	14 160
	Secrétaire de chancellerie de classe normale 1er au 4ème éch	1 110	13 320

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 560	18 720
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	1 490	17 880
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	1 420	17 040
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe du 1er au 4ème éch.	1 350	16 200
Groupe 2	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 440	17 280
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	1 370	16 440
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	1 300	15 600

	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2 ^{ème} classe du 1 ^{er} au 4 ^{ème} éch.	1 230	14 760
	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 320	15 840
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1 ^{ère} classe	1 250	15 000
Groupe 3	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2 ^{ème} classe à/c du 5 ^{ème} éch.	1 180	14 160
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2 ^{ème} classe du 1 ^{er} au 4 ^{ème} éch.	1 110	13 320

(2) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

c) Agents contractuels CDI de catégorie B

Grades	IFTS ⁽¹⁾	
	mensuelle	annuelle
Secrétaire mission/Contractuel d'adm. centrale 1 ^{ère} cl. (à/c 8 ^{ème} éch.)		
taux de base	443	5 316

(1) IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

3) Agents de catégorie C

a) Adjoint administratifs et adjoints techniques de chancellerie

Groupes	Grades	IFSE	IFSE
		mensuelle	annuelle
Groupe 1	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1 ^{ère} cl.	1 000	12 000
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2 ^{ème} cl.	960	11 520
	Adjoint administratif/technique de chancellerie	920	11 040
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 1 ^{ère} cl.)	1 012	12 144
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 2 ^{ème} cl.)	990	11 880
Groupe 2	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1 ^{ère} cl.	950	11 400
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2 ^{ème} cl.	910	10 920
	Adjoint administratif/technique de chancellerie	870	10 440

Adjoint technique (tous grades) – Conducteur automobile - affecté	990	11 880
Adjoint technique (tous grades) – Conducteur automobile - pool	910	10 920
Adjoint technique (tous grades) – Conducteur automobile - base	870	10 440

b) Agents contractuels CDI de catégorie C

Grades	IAT ⁽¹⁾ /IRSS ⁽²⁾	
	mensuelle	annuelle
Adjoint de Mission	377	4 524

(1) IAT : indemnité d'administration et de technicité

(2) IRSS : indemnité représentative de sujétions spéciales de travaux supplémentaires

C – LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT)

En 2022, 376 agents ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour un montant total de 202 348 €. Cet élargissement du nombre de bénéficiaires est lié à la forte augmentation du taux d'inflation utilisé dans le calcul d'éligibilité propre à ce dispositif.

GIPA 2022	Hommes	Femmes	Total
Titulaires A	58	23	81
Titulaires B	27	22	49
Titulaires C	72	174	246
CDI A	-	-	-
CDI B	-	-	-
CDI C	-	-	-
Détachement sur contrat A	-	-	-
TOTAL	157	219	376

CHAPITRE V : LES OPERATEURS

F- Programme 185

G- Programme 209

Chiffres clés en 2022

- **AEFE** : 567 établissements scolaires homologués implantés dans 138 pays
- **Campus France** : 275 espaces et antennes Campus France (ECF), dans 134 pays
- **AFD** : présente dans 115 pays via un réseau de 85 agences
- **CFI** : progression de +23% du chiffre d'affaires

A – PROGRAMME 185

1) Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE)

a) Présentation

Créé par la loi du 6 juillet 1990, l'AEFE est un établissement public national à caractère administratif (EPA). Elle est placée sous la tutelle du ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) (article L.452-1 du code de l'éducation).

L'agence est l'opérateur pivot dans le dispositif d'enseignement français à l'étranger. Elle anime et coordonne le réseau d'enseignement français à l'étranger avec la double mission principale d'assurer la continuité du service public d'éducation pour les enfants français hors de nos frontières et de contribuer à la diffusion de la langue et de la culture françaises à l'étranger pour les enfants de nationalité autre que française.

A la rentrée 2022, à la suite de la dernière commission interministérielle d'homologation, le réseau compte 567 établissements scolaires homologués implantés dans 138 pays, dont 68 établissements en gestion directe (EGD), 162 établissements conventionnés et 336 établissements partenaires. Le réseau d'enseignement français à l'étranger scolarise près de 390 000 élèves, dont un peu plus de 120 000 Français.

b) Actualité sociale

L'année 2022 a surtout été marquée par l'évolution apportée par le décret n° 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 les viviers de recrutement et prendre en considération les nouvelles lignes directrices de gestion des mobilités du MENJ, ministère dont est originaire la grande majorité des personnels détachés dans le 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.

Les fonctionnaires ne sont plus détachés sur des contrats d'expatrié ou de résident mais sur des contrats pour occuper un emploi d'une des 3 catégories créées pour assurer dans le réseau les trois missions des personnels :

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

Chaque catégorie d'emploi liste expressément les métiers qu'elle recouvre et les corps d'origine des agents susceptibles d'être recrutés.

Les deux premières catégories d'emploi correspondent aux missions des anciens expatriés, la troisième aux missions des anciens résidents.

Les personnels d'enseignement d'éducation et d'administration peuvent désormais être recrutés en dehors du pays d'affectation du poste.

De fait, les personnels recrutés sur cette catégorie d'emploi bénéficient :

- de la prise en charge par l'AEFE 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,
- du droit aux congés fixé dans chaque pays (pour l'agent recruté et ses ayants droit) durant la durée du contrat qui les lie à l'AEFE.

Le décret n° 2022-896 du 16 juin 2022, ouvre par ailleurs aux personnels recrutés sur un contrat de résident avant le 17 juin 2022, 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.

Le nombre de recrutements de personnels résidents et d'enseignement et d'éducation pour la rentrée 2022 impactés par cette réforme sera résorbé sur la campagne de recrutement 2023 avec l'ouverture d'un nombre plus important de postes.

L'année 2022 a également été marquée par un retour à l'enseignement en présentiel pour une grande majorité des établissements. Il est cependant resté, du fait de la crise sanitaire persistante dans quelques régions du monde, un certain nombre d'établissements qui ont encore dû recourir totalement ou partiellement à l'enseignement à distance.

Par ailleurs, il est à noter que 2 établissements conventionnés sont devenus partenaires.

S'agissant de la carrière des agents, au cours de cette année 2022, 390 personnes éligibles dans le réseau ont pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière.

Enfin, 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 (93 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 %.

c) Effectifs

Les personnels détachés dans le réseau, pour la plupart issus de l'Education nationale, sont majoritairement féminins (55,3% du total). La part des personnels féminins sur les postes à responsabilité augmente régulièrement, passant de 33,3% en 2015 à 42,9% en 2022. Malgré cette évolution, les personnels masculins restent majoritaires sur les postes d'expatriés, c'est-à-dire sur des missions de gouvernance des établissements et de formation des personnels.

Pour les personnels des services centraux, au 31/12/2022, l'agence comptait 207 agents (138 à Paris et 69 à Nantes). 165 agents titulaires de la fonction publique dont 10% des agents sont

issus du MEAE, 69% d'autres administrations. 20% de l'effectif, soit 42 agents sont contractuels non titulaires.

Ensemble du réseau (établissements en gestion directe et conventionnés)

Administration d'origine	Femmes	Hommes	Total
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	3	8	11
Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique	1	2	3
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	2 997	2 412	5 409
Fonction publique hospitalière	-	1	1
Fonction publique territoriale	2	1	3
Gouvernement de Nouvelle-Calédonie	3	4	7
Sports et Jeux olympiques et paralympiques	1	-	1
Ministère de l'intérieur et des outre-mer	-	1	1
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	-	1	1
Ministère de la justice	-	1	1
Total	3 007	2 431	5 438

Services centraux

Effectif global 2022	Femmes	Hommes	Global
	128	79	207
dont agents issus de corps du MEAE :	18	4	22
- affectations	16	2	18
- détachements	-	1	1
- mises à disposition	2	1	3
- agents contractuels	-	-	-
dont agents issus de corps d'autres ministères :	83	60	143
- affectations	-	-	-
- détachements	83	60	143
- mises à disposition	-	-	-
- agents contractuels	-	-	-
dont agents contractuels non titulaires de la FP :	27	15	42
- affectations	10	3	13
- détachements	13	9	22
- mises à disposition	3	-	3
- agents contractuels	1	3	4

Pour les seuls établissements en gestion directe (EGD)

Administration d'origine	Femmes	Hommes	Total
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	2	3	5
Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique	1	-	1
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	1 536	1 110	2 646
Fonction publique territoriale	2	-	2
Gouvernement de Nouvelle-Calédonie	1	1	2
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	-	1	1
Total	1 542	1 115	2 657

2) Institut français

a) Présentation

Créé par la loi du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat et par son décret d'application du 30 décembre 2010, l'Institut français (IF) est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), basé à Paris. Il est placé sous la double tutelle du ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) et du ministère de la culture (MC).

L'Institut français est l'opérateur pivot de la politique culturelle extérieure. Il porte une ambition renouvelée pour notre diplomatie d'influence et soutient le réseau culturel des Instituts français et Alliances françaises. Il contribue au développement des échanges avec les cultures européennes, francophones et étrangères, et promeut les industries culturelles et créatives françaises à l'international. Il assure la promotion et la diffusion de la langue française, ainsi que les échanges et rencontres entre talents et acteurs des sociétés civiles, notamment en direction de la jeunesse. Enfin, il contribue au rayonnement de la France lors d'événements artistiques et culturels internationaux comme les saisons culturelles, la biennale de Venise, le festival de Cannes.

L'Institut français ne dispose pas de représentations à l'étranger mais soutient le réseau culturel constitué par les services culturels des ambassades et les Instituts français dans le monde ainsi que le réseau des Alliances françaises.

b) Actualité sociale

A la suite de la négociation collective d'octobre 2019, sur les principes de rémunération qui a abouti à un avenant de révision de l'accord d'entreprise du 24 août 2015, il a été mis fin à la prime dite « mobilisable » et au contrat historique de sur-complémentaire retraite (article 83) au profit d'une part de rémunération assise sur la performance (part-variable, ou prime de performance en fonction de la classification) et d'un dispositif de plan d'épargne retraite collective.

L'Institut français est assujéti au calcul de l'index égalité professionnelle ; ainsi, c'est cette base qui sert de référence en matière d'analyse d'écart de rémunération annuelle moyenne entre les femmes et les hommes. Chaque année la base et le périmètre sont donc comparables.

Les effets des promotions ainsi que le renouvellement du personnel ont un impact sur la rémunération moyenne des cadres qui, pour rappel, était de 48,5 K€ en 2019, 46,9 k€ en 2020 et 46,9 k€ en 2021.

En 2022, la rémunération moyenne est en légère augmentation à 47,3k€ par rapport à l'année précédente. Toutefois les écarts pondérés entre les femmes et les hommes restent stables.

L'index 2022 (publication au 1er mars 2023) se porte à 96 points sur 100.

2022					
	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	3,7	36	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2	35	35	35
3 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
4 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Index (sur 100 points)			96	100	

S'agissant de la formation, en 2022, une attention particulière a été portée aux thématiques suivantes :

- sensibiliser les collaborateurs aux notions d'égalité entre les femmes et les hommes et sur le harcèlement moral et sexuel ;
- accompagner les collaborateurs dans le cadre de la réorganisation de l'Institut français.

Au cours de l'année 2022, 138 collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation. Le taux de réalisation du plan de formation 2022 est de 75,3% (en heures).

En 2022, le déménagement dans le cadre des locaux provisoires de co-working a fait évoluer le télétravail vers plus de souplesse dans son organisation. Un avenant, calé sur la durée du projet de déménagement (avec échéance au plus tard en juin 2023), à l'accord télétravail a été conclu. En raison du glissement de la date d'emménagement, un nouvel avenant pourrait

être conclu pour couvrir la nouvelle durée prévisionnelle de déménagement (horizon janvier 2024). A défaut l'accord initial reprendra son application. Si les deux jours obligatoires de présence demeurent, une journée est fixée par chaque direction opérationnelle et l'autre l'est en fonction des besoins d'organisation du salarié.

Une enquête sociale sur le télétravail a été réalisée en juin 2022. Elle montre notamment que 26% des répondants précisent augmenter leur présentiel depuis le déménagement, pour des besoins de convivialité, de travail en équipe et de mobilité physique.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la réorganisation a prévu notamment une période de transition jusqu'au mois de mars 2022, pour permettre aux nouvelles équipes constituées de se rencontrer, de travailler à une feuille de route commune, adaptée aux équipes afin de clarifier le nombre et le détail des projets pilotés au sein des nouvelles directions. Les feuilles de route des directions ont été présentées à tous les agents lors d'un séminaire le 12 avril 2022. En outre, trois étapes d'évaluation de la réorganisation sont prévues pour d'éventuels ajustements, dont la première a été menée à 6 mois, en juin 2022. La seconde est actuellement en cours (début 2023). La dernière aura lieu fin 2023 (à 24 mois).

La mise à jour de la partie risques psycho-sociaux (RPS) du DUERP en février 2022, à la suite de la réorganisation interne, a montré que l'établissement présentait un risque (modéré) sur l'intensité/temps de travail et les exigences émotionnelles. Un travail avec les encadrants a été mené tout au long de l'année 2022 avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) sur l'analyse et la régulation de la charge de travail en vue de réduire ces deux facteurs de risque.

Deux réunions du comité de gouvernance relatif à la RSE en février et en septembre 2022 ont permis d'avancer en vue de l'élaboration d'une feuille de route sur la transition écologique et sur les différentes étapes nécessaires au processus de labélisation égalité/diversité par l'AFNOR ainsi que sur la préparation d'une feuille de route sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les deux feuilles de route ont été établies en 2022.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et les conditions de travail s'est ouverte en mars 2022 et est actuellement en finalisation (signature prévue début 2023). A cette occasion un rapport de situation comparée a été réalisé ainsi qu'une analyse des processus RH dans le cadre de la préparation de l'audit AFNOR (envisagé en 2023) qui ont permis l'ajustement du plan d'actions avec les organisations syndicales.

Le calendrier prévisionnel des négociations collectives a également prévu, à l'été, une ouverture de négociations sur la révision de l'avenant à l'accord d'entreprise signé en 2019. Ces dernières ont abouti à un accord sur la prise en compte de l'inflation, notamment par une

augmentation générale de 3,5% des rémunérations fixe (à partir de 2023) et par le versement d'une prime de partage de la valeur début 2023.

Par ailleurs, s'agissant du projet immobilier, la relocalisation de l'Institut français est dans sa phase de mise en œuvre, un avis défavorable a été rendu par le CSE concernant l'aménagement des locaux de la Folie-Regnault, en raison de la conservation de l'esprit de *co-working*, choisi par la direction. L'aménagement est prévu courant 2023.

Enfin, l'établissement prépare le renouvellement des instances représentatives du personnel, le mandat des représentants du personnel au conseil d'administration et des élus du CSE et des délégués syndicaux prenant fin en mars 2023. Les élections sont respectivement prévues le 6 mars (CA) et le 13 mars (CSE) 2023.

c) Effectifs

Effectif global 2022	Hommes	Femmes	Total
	38,14	115,58	153,72
dont agents issus de corps du MEAE :	1	1	2
- affectations	-	-	-
- détachements	1	1	2
- mises à disposition	-	-	-
dont agents issus de corps d'autres ministères :	4	2,55	6,55
- affectations	-	-	-
- détachements	4	2,55	6,55
- mises à disposition	-	-	-

L'année 2022 a connu un *turnover* important avec 43 départs et 50 intégrations. Il est à noter 15 CDD de surcroît sur le second semestre (pour un équivalent de 3 ETPT cumulés). Cela a été l'occasion de créer et mettre en œuvre une journée d'intégration mensuelle afin de mieux accompagner les nouveaux entrants dans leur prise de fonction.

Les ETPT sont inférieurs au plafond d'emplois (139,25 vs 143 ETPT) en raison notamment du nombre important des départs, en particulier de 19 CDI qui a également enclenché une mobilité interne plus dynamique.

En effet, 11 salariés en CDI ont bénéficié d'une mobilité interne (changement de fonction) dont 5 avec un gain de rémunération (mobilité verticale) et 6 à iso-rémunération (mobilité

horizontale). Ainsi, 61 processus de recrutement ont eu lieu sur l'année 2022, soit un équivalent d'un peu plus de 40% de l'effectif.

3) Campus France

a) Présentation

Créé par la loi du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat, Campus France est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Un décret du 30 décembre 2011 précise l'organisation et les modalités d'action de l'agence, qui est placée sous la double tutelle du MEAE et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Campus France est l'opérateur français pour la promotion à l'étranger de l'enseignement supérieur français, l'accueil des étudiants et chercheurs étrangers, la gestion de bourses, de stages et d'autres programmes de mobilité internationale des étudiants et des chercheurs pour le compte des ministères ou d'autres financeurs.

L'opérateur ne dispose pas de représentations en propre à l'étranger mais peut s'appuyer sur un réseau de 275 espaces et antennes Campus France (ECF), dans 134 pays, qui font partie des SCAC des ambassades. Il a assuré la gestion de plus de 19 000 mobilités d'étudiants, de stagiaires, de chercheurs ou d'experts en 2022 pour le compte du MEAE et d'autres partenaires français et étrangers. En 2023, plus de 200 événements ont été organisés par l'agence et les ECF dans le monde. L'opérateur est également partie prenante dans 4 projets européens, dont un comme chef de file.

b) Actualité sociale

Dans le contexte de crise sanitaire et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, l'établissement a souhaité permettre à l'ensemble de ses salariés de bénéficier d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle.

En effet, à la lumière de l'expérience acquise du télétravail mise en place dans le cadre de la pandémie de Covid, un avenant à l'accord d'entreprise relatif au télétravail a été signé le 16 juillet 2021 et visé par le CBCM pour une entrée en vigueur le 1er septembre 2021.

Désormais, les salariés peuvent faire le choix de bénéficier d'un jour fixe par semaine de télétravail (exclusivement le vendredi) ou de deux jours de télétravail par semaine (le mercredi ou le jeudi et le vendredi).

L'avenant a également créé une commission de suivi associant des délégués syndicaux et des membres de la direction, pour examiner les éventuelles difficultés liées à la mise en œuvre du télétravail.

Les salariés ont également été informés qu'ils ont dorénavant la possibilité de suivre leur formation en visioconférence (dans le cadre du développement des compétences) et ce, même si elle a lieu un jour non télétravaillé, à la condition que l'organisme de formation le permette.

Dans le cadre du déploiement d'une organisation de travail hybride, les managers ont reçu au mois de mars 2022 une formation relative au télétravail, et plus spécifiquement sur la prévention des risques psycho sociaux (RPS) que peut engendrer le télétravail.

Cette formation a permis de faire un rappel du cadre législatif des RPS, d'identifier les risques et les avantages du télétravail en lien avec la notion de santé au travail, d'identifier et d'appliquer les moyens de prévention et de savoir manager ses équipes en télétravail dans le cadre de la prévention des risques pour la santé psychologique.

Une autre formation a été dispensée au mois d'avril 2022 à l'ensemble des salariés de l'établissement sur le télétravail (notamment sur les postures à adopter dans le cadre du télétravail). Les salariés ont dû remplir un formulaire sur le sujet ce qui a permis de personnaliser au maximum la formation qui leur a été faite.

À la suite d'un bilan très satisfaisant du 6 avril 2022, la direction et les délégués syndicaux sont convenus à la conclusion d'un second avenant télétravail visé par le CBCM et signé le 7 juillet 2022 pour une mise en œuvre le 1^{er} août 2022.

Les principaux éléments de cet accord sont :

- volontariat, avec accord de la hiérarchie. Il peut y être mis fin à tout moment ;
- possibilité de télétravail sur 3 jours maximum par semaine (les lundis et les mardis sont obligatoirement travaillés en présentiel). Le salarié peut faire le choix de bénéficier :
 - d'un jour fixe par semaine (exclusivement le vendredi) si le salarié fait le choix de bénéficier d'un jour en télétravail ;
 - d'un jour au choix le mercredi ou le jeudi et d'un jour fixe le vendredi si le salarié fait le choix de bénéficier de deux jours de télétravail ;
 - de trois jours fixes (exclusivement le mercredi, le jeudi et le vendredi) si le salarié fait le choix de bénéficier de trois jours de télétravail ;
- Lieu de télétravail possible : France.

Dans le cadre d'une politique de développement durable menée par l'établissement, les tickets restaurant ont été dématérialisés à compter du 1^{er} mai 2022. Cette dématérialisation

permet également aux collaborateurs de régler au centime près et de ne plus perdre le rendu de monnaie lorsque la somme dépensée est moindre que la somme du ticket restaurant.

La direction, toujours dans ce même objectif, a décidé de prolonger la mise en œuvre du forfait mobilité durable afin d'inciter les salariés qui le peuvent à se rendre au travail en mobilité douce. Dès la rentrée 2022, les places de parking vélo ont été augmentées afin de pouvoir répondre à l'ensemble des demandes de stationnement de vélo.

Enfin, en décembre 2022, dans le cadre des actions pouvant être déployées pour l'évolution du document unique d'évaluations des risques professionnels (DUERP), des mesures d'ambiance sonore dans un cadre normal de contexte de travail ont été effectuées. Elles affichent que les salariés de l'établissement ne sont pas exposés à des nuisances sonores dommageables pour la santé.

Pour l'année 2022, l'établissement Campus France a obtenu une note de 94/100 à l'index égalité professionnelle femmes/hommes.

2022						
	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables	
	1= oui 2=non					
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	0,5	39	40	40	
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,4	35	35	35	
3 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15	
4 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10	
Index (sur 100 points)			94	100		

c) Effectifs (en ETPT)

Effectif global 2022	Femmes	Hommes	Total
	139,99	80,65	220,64
dont agents issus de corps du MEAE :	-	-	-
- affectations			
- détachements			
- mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	2,50	3	5,50
- affectations	-	-	-
- détachements	2,50	2	4,50
- mises à disposition	-	1	1

4) **Business France**

a) Présentation

Business France est un EPIC créé le 1^{er} janvier 2015 (par l'ordonnance n°2014-1 555 du 22 décembre 2014) et placé sous la tutelle conjointe du MEAE, du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (direction générale du Trésor) et du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires. La création de l'agence résulte de la fusion d'Ubifrance avec l'Agence française des investissements internationaux (AFII).

Business France est l'opérateur de l'État en charge de l'internationalisation de l'économie française. L'agence s'appuie sur son réseau en France et à l'étranger pour réaliser les missions suivantes :

- le développement international des entreprises, en particulier celui des PME et entreprises de taille intermédiaire (ETI), et la facilitation de leurs exportations sur les marchés internationaux ;
- la gestion et la promotion du statut du volontariat international en entreprise (V.I.E.);
- le développement des investissements étrangers en France ;
- la promotion de l'image économique de la France et l'attractivité de ses territoires à l'international.

b) Actualité sociale

2022 a été marquée par la refondation de son texte de référence (renégociation et mise à jour de la convention d'entreprise) et la poursuite du développement de l'organisation du travail en mode hybride (nouvel accord télétravail). Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord signé pour la période 2020-2021, l'agence a, en 2022, renégocié les modalités d'exercice du télétravail.

Ainsi, en préparation des nouvelles négociations, des ateliers collaboratifs ont été organisés tout au long de la période initiale. Ils ont permis d'en tirer des enseignements et de faire ressortir une aspiration à une augmentation de la fréquence du recours au télétravail, à davantage de flexibilité pour les collaborateurs et pour les managers dans l'organisation, tout en veillant à maintenir la cohésion des équipes et assurer la performance collective.

Le nouvel accord télétravail, signé le 23 mars 2022, prévoit notamment dix jours maximum de télétravail mensuel et huit jours de présence minimale sur site par mois. Ce nouvel accord signé pour deux ans sera suivi tout au long de la période. En parallèle, l'agence travaille sur l'adaptation de l'agencement de ses locaux avec les enjeux de l'activité en mode hybride.

Au-delà des actions habituelles en faveur de la qualité de vie au travail, 2022 a été l'occasion de mettre en œuvre des événements autour du thème de la santé au travail (troubles musculo-squelettiques, droit à la déconnexion, mobilité douce, ...).

Depuis plusieurs années, Business France développe des actions afin d'accompagner ses collaborateurs dans la gestion de leur parcours. La conduite des revues de parcours, en complément des dispositifs d'entretiens de compétence et performance, permet de faire émerger et de donner de la visibilité aux talents féminins et masculins en se basant sur les compétences professionnelles et l'adéquation du projet des collaborateurs avec les besoins de l'agence. Ces dispositifs permettent de proposer des actions d'accompagnement adaptées, voire personnalisées (programmes de formations, de rendez-vous, d'immersion, de co-développement, de mentorat...) à la réalisation des projets professionnels et un suivi RH renforcé des parcours. En 2022, cette démarche a été étendue au réseau international.

Business France poursuit son engagement en faveur des valeurs liées à la diversité : signataire de la charte de la diversité depuis 2019, l'agence maintient ses actions de parrainage et de webinaires, auprès de jeunes issus de zones prioritaires ou de milieux sociaux modestes, en partenariat avec NQT (« Nos quartiers ont des talents »). Afin de renforcer ses actions en faveur de l'inclusion, l'agence a conclu un nouveau partenariat avec l'association « Sport dans la ville ». Cette association promeut l'insertion des jeunes issus de quartiers prioritaires, notamment au travers du sport. A la suite de la table-ronde qui s'est tenue le 7 octobre 2022, les jeunes

inscrits au programme *Young Talents* de « Sport dans la Ville » ont participé au *job dating* spécial V.I.E avec plus de 60 entretiens organisés entre les jeunes et entreprises partenaires.

Business France poursuit sa mobilisation dans le domaine de la sensibilisation au **handicap** et ses actions auprès de l'ensemble des collaborateurs (événements dans le cadre de la semaine du handicap (SEEPH), sensibilisation, formation des nouveaux managers).

Dans le cadre de son **engagement écoresponsable**, l'agence, en lien avec les représentants du personnel, souhaite encourager l'utilisation de véhicules à faible émission de CO2 pour les trajets domicile-travail. Ainsi, comme négocié, les collaborateurs de Business France pourront bénéficier (sous conditions) du forfait mobilité durable dès lors qu'ils utilisent des modalités douces de transport. Dans le cadre de sa démarche écoresponsable, Business France souscrit à deux initiatives externes qui viennent conforter ses engagements en matière de développement durable : l'adhésion au club développement durable des établissements et entreprises publiques et le soutien au Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact).

Le thème de l'égalité entre femmes et hommes est au cœur des préoccupations de Business France. À ce titre, il fait l'objet chaque année d'échanges avec les représentants du personnel et de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs. De même, une attention particulière est portée à ce sujet lors des grandes étapes RH (recrutement, mobilités, campagne d'augmentation, plan de formation, etc...).

A chaque étape de la vie professionnelle et de la carrière de ses collaboratrices et collaborateurs, Business France agit afin de garantir que ses politiques RH soient égalitaires.

- Recrutements et évolution professionnelle :

- Les recruteurs bénéficient de formations et sensibilisations spécifiques à la non-discrimination ;
- Attachement particulier à favoriser les mobilités internes, notamment à travers la diffusion des opportunités internes *via* des descriptifs non genrés et grâce à la féminisation des fonctions ;
- Une attention particulière de la direction générale dans les nominations aux postes clés (comité exécutif, directeur et directrice de zone ou pays, etc.) ;
- Mise en place des revues des parcours visant une meilleure identification des potentiels qu'ils soient féminins ou masculins.

- Formation : un accès à la formation équilibré et proportionnel à la représentation des femmes et des hommes au sein de l'agence ;

- Rémunération : une politique de rémunération et de revalorisation salariale équitable reposant sur des outils permettant d'objectiver la définition des rémunérations et le positionnement individuel (analyse des rémunérations par fonctions prenant en compte des critères objectifs et la notion d'équité, outil statistique de positionnement individuel objectif et non discriminant).

Un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle permettant un suivi des actions avec la mise en place d'indicateurs chiffrés (complémentaires aux données partagées annuellement depuis de nombreuses années avec les représentants du personnel à travers les bilans légaux) vient compléter ces politiques.

Par ailleurs, de nombreuses mesures visant à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle existent : jours spécifiques de garde d'enfant pour les pères et les mères sans perte de rémunération, développement du télétravail, etc.

Enfin, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018, l'égalité professionnelle est mesurée désormais chaque année par un « index de l'égalité femmes-hommes ». Pour 2022, Business France affiche un score de 85/100.

2022						
	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables	
	1= oui 2=non					
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	4,5	35	40	40	
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	9,8	20	20	20	
3 – Ecart de promotion (en points de %)	1	0,4	15	15	15	
4 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15	
5 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	-	10	10	
Index (sur 100 points)			85	100		

Les actions et décisions de Business France, afin de favoriser la représentation des femmes aux plus hauts niveaux de l'organisation et de garantir l'équité entre femmes et hommes, s'inscrivent dans la durée. Certaines actions se traduiront dans ces indicateurs à moyen ou long terme.

L'accord négocié dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) chaque année porte une attention particulière aux équilibres entre femmes et hommes. Si nécessaire, lors de l'application des mesures salariales négociées en NAO, des actions visant à réduire les écarts salariaux (notamment entre les femmes et les hommes) peuvent être menées et la situation des femmes de retour de congé maternité est systématiquement étudiée. Conformément aux obligations légales, lors du retour de congé maternité, les femmes bénéficient d'une augmentation salariale équivalente à celle attribuée aux autres salariés.

Le cadrage de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) 2022 (3,7% dont 0,55% au titre de la prime de partage de la valeur) s'inscrit dans un contexte inflationniste fort et dans la nécessité pour Business France de poursuivre l'individualisation des rémunérations et des actions spécifiques visant à maintenir l'équité salariale et garantir le respect des équilibres, notamment en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

c) Effectifs (en ETPT)

Effectif global 2022	Femmes	Hommes	Total
	883	542,5	1 425,5
dont agents issus de corps du MEAE :	-	-	-
- affectations			
- détachements			
- mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	8,3	24,9	33,2
- affectations	-	-	-
- détachements	8,3	24,9	33,2
- mises à disposition	-	-	-
dont salariés de droit privé français	422,9	281,3	704,2
dont salariés de droit local	388,5	161,5	550
sont VIA	63,3	74,8	138,1

B – PROGRAMME 209

1) Expertise France

a) Présentation

Expertise France est une société par actions simplifiée unipersonnelle (SAS), formée par l'associé unique Agence française de développement (AFD) en application de la loi n° 2021-1031 de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales. Elle est placée sous la tutelle de l'Etat et a rejoint le Groupe AFD le 1er janvier 2022, après la publication du décret du 30 décembre 2021 portant approbation des statuts de la société³³. Elle participe à des missions d'intérêt public au service de la politique extérieure, de développement, d'influence et de diplomatie économique de la France. Elle contribue notamment au développement de l'expertise technique internationale et à la maîtrise d'œuvre de projets de coopération sur financements bilatéraux et multilatéraux.

b) Actualité sociale

L'effort de structuration et d'harmonisation des politiques et process RH déployés au sein de l'agence s'est poursuivi en 2022.

Les principaux processus RH, management de la performance, formation, gestion des absences sont à présent déployés sur l'ensemble des géographies auprès des collaborateurs d'Expertise France. Au sein des cellules d'appui mutualisées, Expertise France dispose désormais de référents RH, accompagnant en proximité les équipes expatriées et assurant la gestion RH quotidienne du personnel du siège.

La politique salariale liée à l'expatriation a été refondue dans un objectif d'harmonisation et de cohérence des conditions d'emploi des candidats à l'expatriation. Pour les équipes au siège, l'année 2022 est marquée par la mise en place, pour l'ensemble du personnel, d'une part variable individuelle liée à la réalisation d'objectifs individuels annuels. Enfin, pour compenser les effets de l'inflation sur le pouvoir d'achat, il a été négocié avec les partenaires sociaux le versement d'une prime de partage de la valeur en novembre 2022 et février 2023.

Contribuant à la trajectoire groupe, les échanges de personnel entre Expertise France et l'AFD se sont intensifiés, offrant ainsi l'occasion aux équipes de mieux se connaître et de partager leurs bonnes pratiques.

³³ Texte 10, JORF n° 0001 du 1er janvier 2022.

Au titre de l'index égalité professionnelle femmes/hommes, la note globale d'Expertise France pour 2022 est de 99 sur 100.

2022					
	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	0,4	39	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	5,6	20	20	20
3- Ecart de promotions (en point de %)	1	1,2	15	15	15
4 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
5 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Index (sur 100 points)			99	100	

c) Effectifs

L'effectif, ventilé par sexe et par statut, correspond à l'effectif de l'agence en France, au 31 décembre 2022, en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT).

Type de contrat	Féminin	Masculin	Total
CDI	339,4	156,7	496,1
CDD de remplacement	8,5	3,7	12,3
CDD de surcroît	13,2	6,9	20,1
CDD d'usage	33	15	48
Contrat d'apprentissage	1,4	-	1,4
Contrat de professionnalisation	0,2	-	0,2
MAD sortant	5,7	1	6,7
Effectif global 2022 (ETPT)	401,4	183,4	584,8

2) Agence française de développement (AFD)

a) Présentation

L'AFD est un EPIC dont la principale mission consiste à financer des projets de développement durable portés par des partenaires locaux dans les pays en développement et à contribuer au développement des départements et de collectivités d'outre-mer. Ses statuts sont régis par le code monétaire et financier (articles L515-13 et R515-5 à R515-25) et l'agence est placée sous la triple tutelle du MEAE, du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN) et du ministère de l'intérieur et des outre-Mer (MIOM). L'AFD contribue à la mise en œuvre de la politique d'aide au développement de l'Etat à l'étranger notamment en finançant :

- (i) de manière prioritaire, l'accès aux services essentiels dans les pays les moins avancés et en particulier dans les pays prioritaires de la politique de développement française, particulièrement par des opérations de dons et de prêts concessionnels ;
- (ii) les biens publics mondiaux, la convergence économique et la lutte contre le changement climatique dans les pays en développement ;
- (iii) le développement des collectivités territoriales mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution.

En 2022, l'activité estimée du groupe AFD s'établit à 11,7 Mds€ d'autorisations d'engagement pour le groupe.

Présente dans 115 pays via un réseau de 85 agences, l'AFD accompagne aujourd'hui plus de 3 600 projets de développement. Sa filiale PROPARCO intervient dans l'ensemble des pays en développement au sens du comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE, soit 146 pays.

En 2022, parmi les 2 940 agents collaborateurs du groupe³⁴, 36,6 % travaillent dans son réseau à l'étranger. Les ETP moyens 2022 sont de 2 921,4 ETP, répartis comme suit : 26,3 ETP à Marseille, 1 825,6 ETP au siège et 1 069,5 ETP dans le réseau.

b) Actualité sociale

Comme depuis plusieurs années maintenant, l'année 2022 a été marquée par une nouvelle augmentation des effectifs de l'agence avec des enjeux forts de recrutement et d'intégration des nouveaux embauchés dans un contexte de fonctionnement particulier lié à la crise sanitaire.

L'année 2020 et la crise de la Covid-19 avaient amené l'AFD à éprouver en grandeur réelle son dispositif de télétravail, grâce aux outils et services mis à disposition par la direction des systèmes

³⁴ Périmètre : salariés en CDD et CDI, agents locaux, mis à disposition, détachés, volontaires internationaux

d'information (DSI), au siège et dans le réseau d'agences : ordinateurs portables, accès à distance aux applications du système d'information, généralisation de l'outil de communication audio-vidéo Skype Entreprise, extension des possibilités d'accès à distance aux applications métiers.

L'année 2021 a vu la DSI poursuivre ses actions pour étendre son offre de services afin d'améliorer les conditions de travail en distanciel des agents au siège ou en agence. L'offre de visioconférence a été complétée pour permettre la tenue de réunions hybrides (présentiel/distanciel) quels que soient leur taille et leur objet (des réunions de travail aux différents comités et au conseil d'administration).

Le renforcement des capacités de communication de l'AFD s'est poursuivi :

- (i) en mettant en place un lien internet très haut débit redondé (2*10G), permettant de sécuriser dans le même temps les connexions télétravail, l'utilisation accrue de la vidéo pour les réunions hybrides siège et agences ;
- (ii) en poursuivant et achevant le projet de revue des liens télécoms d'agences afin d'augmenter le nombre de sites éligibles à la visioconférence ;
- (iii) en déployant un nouveau système de connexion Wifi dans les agences.

Par ailleurs, l'accord collectif sur le télétravail signé en janvier 2020 arrivait à échéance en janvier 2023. La négociation d'un nouvel accord télétravail a débuté en octobre 2022 et est en voie de finalisation. La direction et les organisations syndicales ont signé un avenant de prolongation de l'accord de 2020 pour repousser son échéance au 02/04/2023. Il est possible qu'une nouvelle prolongation (jusqu'au 01/05 ou 01/06) soit décidée afin de laisser le temps nécessaire à la communication sur le nouvel accord.

L'accord relatif à la qualité de vie au travail signé en début d'année 2020 a constitué la feuille de route en la matière, parallèlement aux mesures exceptionnelles prises pour accompagner la crise sanitaire qui s'est poursuivie tout au long de l'année 2021.

L'accent a continué à être mis fortement sur la prévention des risques psycho-sociaux. L'ensemble des acteurs internes et externes de prévention (managers, responsables RH, partenaires sociaux, service de santé au travail, psychologues, médiatrice...) ont été mobilisés pour accompagner au mieux les agents. Les cabinets d'assistance psychologique déployés pour le siège comme pour le réseau ont vu leur activité renforcée pour répondre aux sollicitations qui se sont faites plus nombreuses dans ce contexte d'incertitudes potentiellement anxiogène. Les « télé-risques » ont été régulièrement recensés et le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) mis à jour en conséquence et présenté aux partenaires sociaux. Une cellule paritaire de veille sur la souffrance au travail, composée d'une part de cinq représentants des organisations syndicales, et d'autre part de la direction des ressources humaines, du service médico-social et de la psychologue du travail, permet d'examiner la situation des collègues qui en expriment le besoin et de trouver des réponses

adaptées de manière collégiale. Elle se réunit une fois par trimestre et, de manière exceptionnelle à la demande de ses membres.

L'accord collectif relatif à la qualité de vie au travail est arrivé à échéance en janvier 2023. Les mesures qu'il prévoit continuent d'être appliquées puisqu'elles se sont révélées être de bonnes pratiques. Un nouvel accord pourrait être renégocié fin 2024, après les élections professionnelles de mai 2024.

L'enjeu de la diversité est au cœur de l'action et de la politique RH du groupe AFD, avec 85 agences et bureaux dans le monde. Les équipes de femmes et d'hommes sur le terrain sont diverses, plurielles, multiculturelles et multigénérationnelles.

L'AFD a engagé une démarche structurante en faveur de la diversité et de l'inclusion depuis 2019. Cet engagement a été reconnu par l'obtention du label AFNOR diversité en juillet 2021.

L'AFD a poursuivi ses actions : sensibilisation, formation, recours à une cellule d'écoute externe, participation à un baromètre de l'inclusion. En octobre 2021, l'AFD a organisé sa première semaine des diversités et de l'inclusion. A cette occasion, les salariés ont pu être sensibilisés via des conférences sur l'inclusion des professionnels LGBT+, sur le racisme, sur l'âge et sur le handicap.

Des sessions de présentation de la politique diversité sont organisées dans les directions, l'objectif étant que toutes les équipes soient informées des engagements de l'AFD.

Le groupe des relais « « diversité » a fêté sa première année d'existence et un groupe de travail pour l'inclusion des personnes LGBT+ à l'AFD a été lancé.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur de la politique RH du groupe AFD, qui a pour objectif de promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Elle est ancrée dans les valeurs du groupe et fait partie intégrante de sa démarche de responsabilité sociétale.

Un nouvel accord « égalité professionnelle », signé avec les partenaires sociaux, est en vigueur depuis janvier 2021. Cet accord traduit l'engagement de la direction de l'AFD et de ses élus à poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle, mises en place il y a déjà plusieurs années, et réaffirme leur attachement au respect du principe de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité dans les emplois à tous les niveaux et dans les différentes fonctions, et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes représente une source de progrès, de performance globale, tant économique que sociale. Cette démarche se veut en cohérence avec celle initiée par le groupe sur le plan de ses opérations en faisant de la thématique du genre un levier d'atteinte des objectifs de développement durable (ODD).

Le nouvel accord identifie les priorités suivantes en matière d'égalité professionnelle au sein du groupe :

- (i) l'accès à l'emploi ;
- (ii) la promotion et l'évolution professionnelle ;
- (iii) l'égalité salariale ;
- (iv) l'organisation du travail, la conciliation vie personnelle – vie professionnelle ;
- (v) la formation et la sensibilisation à l'égalité professionnelle ;
- (vi) l'action dans le cadre de la lutte contre les violences conjugales.

L'accord est applicable de 2021 à 2023 et concerne également les salariés travaillant dans les agences des départements et de collectivités d'outre-mer. L'AFD augmente ses objectifs de féminisation du recrutement des femmes ingénieures, de promotion des femmes à des postes à responsabilité élevée et en expatriation. En plus du maintien des engagements antérieurs, l'AFD innove par la mise en place d'un dispositif de soutien pour les proches aidants et de lutte contre les violences conjugales. La formation au recrutement sans discrimination devient obligatoire pour les managers.

Les efforts de l'AFD concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été reconnus par l'obtention de la labellisation AFNOR égalité professionnelle en juillet 2021.

En plus du maintien des réalisations précédentes, l'accent a été mis sur la mise en place d'un dispositif de prévention et de lutte contre les violences conjugales. L'AFD a signé la charte d'engagement contre les violences conjugales en présence de la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Grâce à un partenariat avec le collectif interentreprises OITW35 soutenu par la fondation FACE, l'AFD bénéficie d'un *e-learning* dédié au sujet des violences conjugales et les responsables ressources humaines ont reçu une formation plus approfondie. Une campagne de communication a permis d'informer tous les salariés des contacts utiles et de l'aide sociale actionnable en cas de violences conjugales.

Le comité exécutif (COMEX) a été sensibilisé aux liens entre le sexisme ordinaire et l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'AFD a publié son index égalité femmes/hommes pour 2022 conformément à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet index est de 92 points sur 100.

Un bilan pour l'année 2022 de l'égalité professionnelle Femme/Homme sera publié au début du second semestre 2023.

³⁵ *OneInThreeWomen*

2022					
	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	NR	37	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	NR	35	35	35
3 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	NR	15	15	15
4 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	NR	5	10	10
Index (sur 100 points)			92	100	

c) Effectifs

Au 31 décembre 2022, 57 collaborateurs de l'AFD étaient en situation de mise à disposition ou détachés dans le cadre d'un partenariat RH. L'AFD accueillait 28 agents extérieurs mis à disposition et 69 fonctionnaires détachés, dont certains dans le cadre d'un programme d'échange de personnel avec la DG Trésor ou le MEAE.

Echanges en cours avec les MEAE

	MAD remboursée	Détachements
Agents AFD au MEAE	4 agents	5 agents
Agents MEAE à l'AFD	-	8 agents (SPC, DPO, DOE)

Effectifs au 31/12/2022

Effectif global au 31/12/2022 ³⁶	Femmes	Hommes	Total
Total	1 205	936	2 141
- dont détachements	14	14	28
- dont mises à disposition	10	19	29

3) Canal France international (CFI)

a) Présentation

Né en 1989, à l'initiative du ministère de la coopération, pour éditer et diffuser une chaîne et pour soutenir des télévisions étrangères à travers la fourniture d'une sélection de programmes disponibles sur le marché, Canal France International (CFI) a été progressivement réorienté depuis 2009, pour devenir un véritable outil de coopération. Il a été rattaché au programme 209. Cette évolution a induit un changement de métier – de distributeur de programmes à opérateur de projets de développement des médias – et de modalités opératoires, marqué par l'abandon de la politique d'offre au profit d'une logique de réponse à la demande, construite en concertation étroite avec les bénéficiaires.

CFI est un opérateur qui dispose d'un statut particulier : société anonyme, filiale détenue à hauteur de 100% par France Médias Monde (FMM), placée sous la tutelle unique du MEAE.

Le rapprochement avec FMM a été opéré en juin 2017 avec les principes suivants : préservation du métier de CFI et neutralité financière de la filialisation.

L'année 2022 a été marquée par la poursuite de la forte croissance de l'agence engagée depuis 2019. En effet, en 2022, le chiffre d'affaires de CFI progresse de +23%, l'activité de CFI ayant quasiment doublé en quatre ans. Cette croissance a un impact sur l'organisation globale de l'entreprise, tant au niveau de sa structuration que de ses effectifs.

b) Actualité sociale

Un avenant a été négocié et signé le 1^{er} août 2022. Ce dernier permet notamment aux personnes en modalités standards (badgeage horaire) de récupérer leurs heures de flexibilité (deux heures maximum) sans limite de temps. Auparavant ces heures devaient être récupérées dès la semaine

³⁶ Périmètre: hors agents locaux, volontaires internationaux

suivante au risque d'être perdues. Cet avenant a également permis d'aligner l'accord sur quelques nouvelles dispositions légales, notamment en matière de congé paternité.

CFI a soumis pour avis fin 2022 son nouveau règlement intérieur au CSE, le document jusque-là en vigueur datant de 1986. Ce document a pour but de fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline et les règles de conduite dans l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Les locaux de CFI devenant exigus, l'agence a mené une étude sur le réaménagement des locaux existants. CFI a d'abord demandé à FMM de pouvoir étendre sa surface de bureaux. Cette extension n'étant pas possible, CFI a décidé de réorganiser son espace de travail, à surface égale. Les échanges avec le CSE et la consultation du CSE ont eu lieu en 2021 et ont abouti à une proposition de réaménagement qui se traduit par un partage des bureaux sur des espaces nettement plus ouverts. Des zones par direction ont été définies de manière à permettre aux équipes de se rassembler sur site. Toutefois les zones ainsi dessinées restent ouvertes à toutes et tous, quelle que soit la direction concernée pour encourager les échanges transversaux.

Pratiquement, les travaux se sont déroulés du 30 mai au 7 octobre 2022 en 3 phases.

- une première phase de quinze jours de préparation permettant de libérer les espaces en vue du démarrage du chantier ;
- une deuxième phase du 14 juin au 25 juillet, à partir de laquelle l'organisation du travail au sein de CFI a dû évoluer ;

Les présences sur site se sont faites sur la partie des locaux qui n'était pas impactée par la première phase du chantier.

CFI a autorisé pendant cette période, le télétravail à 100% pour celles et ceux qui le souhaitent afin qu'ils puissent travailler dans les meilleures conditions possibles.

- Une troisième et dernière phase, du 26 juillet au 6 octobre 2022, pour terminer l'aménagement de la phase 2 et réaliser les travaux de la phase 3. Pendant cette période, toute l'équipe était en 100% télétravail car plus aucun bureau sur site n'était disponible.

Pendant toute la période des travaux, des communications régulières ont été envoyées aux salariés de CFI afin de maintenir un lien étroit et de les tenir informés de l'avancée du réaménagement.

Le retour sur site s'est effectué le 10 octobre 2022.

Une phase d'adaptation et d'ajustement a été nécessaire, en particulier pour gérer la connectique et s'acheminer petit à petit vers un parc informatique homogène. Les salariés ont pris rapidement leur marque dans ce nouvel espace de travail plus dynamique, ouvert et motivant.

L'organisation du travail à distance et sur site a été régulièrement revue. CFI a beaucoup communiqué avec l'équipe sur les protocoles de présence sur site, qui ont évolué en cours d'année 2022, notamment en lien avec les différentes phases des travaux.

La nouvelle organisation des locaux s'articule avec le régime de télétravail. De nouvelles salles de réunion et d'espaces de travail collectif ont été aménagés afin d'assurer une complémentarité maximale entre les deux formes de travail, afin de gagner en efficacité.

CFI a souhaité engager une réflexion sur l'organisation globale de l'agence. Depuis 5 ans, le budget, les activités, la taille et la complexité des projets n'ont cessé de croître. De nouveaux usages sont apparus durant la période Covid. Le développement des médias est devenu un sujet de plus en plus politique.

CFI a su s'adapter collectivement et individuellement pour faire face à ces changements. Cependant, l'agence a souhaité recourir à un prestataire extérieur, neutre et expert, pour l'accompagner à s'organiser dans ce contexte exigeant susceptible de mettre sous tension l'équipe.

Pour cela, CFI a fait appel à un cabinet de conseil – ConvictionsRH – qui dispose d'une équipe habituée à travailler avec des acteurs du développement et d'une solide expérience de conseil en termes d'évolution organisationnelle. Cette démarche vise à dresser une photographie objective de l'organisation actuelle pour identifier et mettre en œuvre de nouvelles adaptations qui seraient devenues nécessaires. Une présentation a été effectuée au CSE.

Le diagnostic s'est organisé en deux étapes :

- un audit pour identifier les points forts et les axes d'amélioration de l'organisation actuelle en mettant à contribution l'ensemble du personnel ;
- une définition de pistes d'évolution de l'organisation et une feuille de route cohérente pour les mettre en œuvre.

Le diagnostic se terminera au 1er trimestre 2023.

Le taux de femmes en CDI à CFI s'élève à 48% des effectifs et le taux de femmes en CDD est de 21% des effectifs, soit un total de 69% de femmes dans les effectifs de CFI.

Techniciens et agents de maîtrise :

- 90 % de femmes
- 10 % d'hommes

Ingénieurs et cadres :

- 68,75 % de femmes
- 31,25 % d'hommes

Quelques chiffres au 31/12/2022 concernant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes :

- l'écart de rémunération est de 6,5%, en faveur des hommes ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles s'élève à 10 %, en faveur des femmes contre 6% pour les hommes.
- Sur les 10 plus hautes rémunérations, il y a autant de femmes que d'hommes.

La déclaration de l'index égalité professionnelle femmes-hommes effectuée pour l'année 2022 indique un résultat de 93 sur 100.

2022					
	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	6,55	33	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4	35	35	35
3 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
4 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	&à
Index (sur 100 points)			93	100	

c) Effectifs (en ETPT)

Effectif global 2022	Femmes	Hommes	Total
	40,55	15,24	55,78
dont agents issus de corps du MEAE :	-	-	-
- affectations			
- détachements			
- mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	-	-	-
- affectations			
- détachements			
- mises à disposition			

CHAPITRE VI : DIALOGUE SOCIAL

A- Représentation syndicale au sein des organismes consultatifs au 31/12/2022

B- Nombre de réunions des organismes consultatifs

C- Droits et moyens syndicaux

D- Mouvements de grève

E- Dialogue social à l'administration centrale et à l'étranger

Chiffres clés en 2022

- Élections professionnelles 2022 :
 - 303 scrutins
 - 17 027 électeurs
 - Un taux de participation global de 52%
- 26% des titulaires et 43% des suppléants au sein des instances consultatives ministérielles et d'administration centrale étaient des femmes pour le mandat 2018-2022 ; elles représentent 50% des titulaires et 53% des suppléants à l'issue des élections du 8 décembre 2022.
- 854 réunions formelles de dialogue social ont eu lieu dans les postes en 2022.

A – REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS

1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat au 31/12/2022)³⁷

	CTM	CTAC	CHSCT ministériel	CHSCT spécial Paris	CHSCT spécial Nantes	Comité consultatif spécial	Commission des rentes	Comité d'action sociale	TOTAL
CFDT-MAE	7	3	4	3	2			7	26
ASAM-UNSA	3	2	2	2	1	2		3	15
CGT-MAE	2	1	1	1	1			2	8
CFTC-FAE-MAE	1	1		1	1			1	5
USASCC	1	1				2		1	5
FO-MAE/FSU-MAE	1							1	2
Solidaires Affaires Etrangères		1			1				2
APMae		1				2			3
Total	15	10	7	7	6	6		15	66

CAP et CCP	ADIENA	ASAO	ASAM / ASAO	ASAM-UNSA	CFDT-MAE	CFTC-FAE-MAE / OSAE	CFTC-FAE-MAE / ADIENA	CFTC-FAE-MAE	CGT-MAE	FO- MAE	FO-MAE/FSU-MAE	OSAE/ASAM	USASCC	APMae	TOTAL
	Ministres plénipotentiaires		1			1		1							
Conseillers des affaires étrangères			1		1		2								4
Secrétaires des affaires étrangères			1		2	1									4
Attachés des systèmes d'information et de communication					1					1					2
Traducteurs				1					1						2
Secrétaires de chancellerie				1	3			1					1		6
Secrétaires des systèmes d'information et de communication					1				1	1					3
Adjoints administratifs de chancellerie				2	2				1					1	6
Adjoints techniques de chancellerie				1									2	1	4
Agents contractuels du MEAE				1	3			1	1						6
TOTAL		1	2	6	14	1	3	2	4	2	0	0	3	2	40

³⁷ Les chiffres indiqués correspondent au mandat 2018-2022. Les instances élues lors des élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022 ont été mises en place au 1^{er} janvier 2023, conformément au décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2022

Instances consultatives	Répartition par genre des titulaires et suppléants			
	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
Comité technique ministériel	3	12	7	8
Comité technique d'administration centrale	3	7	5	5
CAP ministres plénipotentiaires	0	3	0	3
CAP conseillers des affaires étrangères	0	4	1	4
CAP secrétaires des affaires étrangères	2	2	0	4
CAP attachés des systèmes d'information et de communication	0	2	0	2
CAP traducteurs	0	1	1	0
CAP secrétaires de chancellerie	1	5	5	1
CAP secrétaires des systèmes d'information et de communication	1	2	0	3
CAP adjoints administratifs de chancellerie	1	5	4	2
CAP adjoints techniques de chancellerie	0	4	1	3
CCP agents contractuels du MEAE	1	5	0	3
CHSCT ministériel	3	4	4	3
CHSCT spécial Paris	4	3	5	2
CHSCT spécial Nantes	3	3	0	6
Comité action sociale	4	11	8	7
Total	26	73	43	53
TOTAL GENERAL		99		96

B – NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS

	Nombre de réunions		
	2020	2021	2022
CTM	3	3	7
CTAC	2	2	2
CHSCT ministériel	6	3	3
CHSCT spécial Nantes	3	4	3
CHSCT spécial Paris	3	3	3
Commission de réforme	3	4	5
Comité médical	0	0	5
Comité consultatif spécial	0	0	0
Comité d'action sociale	2	2	2
Commission des rentes	0	3	1

Commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires (y compris en formation disciplinaire)	Nombre de réunions		
	2020	2021	2022
Catégorie A			
Ministres plénipotentiaires	1	2	0
Ministres plénipotentiaires/conseillers des affaires étrangères	0	0	1
Conseillers des affaires étrangères	2	3	1
Secrétaires des affaires étrangères	3	2	2
Attachés des systèmes d'information et de communication	2	2	2
Traducteurs	2	2	2
Total CAP catégorie A	10	11	8
Catégorie B			
Secrétaires de chancellerie	2	2	2
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	2	2	2
Total CAP catégorie B	4	4	4
Catégorie C			
Adjoints administratifs de chancellerie	2	3	2
Adjoints techniques de chancellerie	2	2	2
Total CAP catégorie C	4	5	4
Agents contractuels			
Commission consultative paritaire des agents contractuels d'administration centrale relevant du décret du 2 juin 1969 dits « ante Le Pors »	0	0	0
Commission consultative paritaire des agents contractuels du MEAE	2	2	2
Total CCP	2	2	2
TOTAL GENERAL	20	22	18

C – DROITS ET MOYENS SYNDICAUX

(article 18-1 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical)

1) Les facilités en temps accordées aux organisations syndicales

Autorisations spéciales d'absence	Nb jours 2020	Nb jours 2021	Nb jours 2022
<u>Au titre de l'article 13</u>	17	12,5	63
<u>Au titre de l'article 15</u>			
o pour siéger dans une instance de concertation :	92	238,5	129,5
- comités techniques et consultatifs (dont CHSCT, CAS, CCS...)	89	306	204
- CAP et CCP			
o pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration :	43	32	22,7
Total	224	568,5	356,2
<u>Au titre de l'article 16</u>	52,5	70	143,50
TOTAL articles 13, 15 et 16	293,5	651	499,7

2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical

Organisation syndicale	Contingent global de crédits de temps syndical 2018-2022 (en ETP) ³⁸	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical ³⁹ effectivement utilisés au 31 décembre 2022	dont utilisation (en ETP) sous forme de décharge de service
CFDT-MAE	29,34	10,73	10,26
ASAM-UNSA	13,48	9,05	9,05
CFTC Affaire Etrangères	5,49	4,04	4,04
CGT-MAE	9,76	8,00	7,96
USASCC	4,66	3,29	3,29
Liste d'union FO-MAE/FSU-MAE			
FO-MAE	2,26	1,94	1,94
FSU- MAE ⁴⁰	3,92 ⁴¹	2,28	2,28
SOLIDAIRES AFFAIRES ETRANGERES	1,50	0,87	0,80
APMae	1,47	1,44	1,40
TOTAL	71,88	41,65	41,02

³⁸ À la suite des élections du 6 décembre 2018

³⁹ Décharges d'activité de service + autorisations d'absence

⁴⁰ Pour 2018-2022 et après mutualisation des crédits de temps syndical avec la FSU-AEFE : 28,916 ETP

⁴¹ A compter du 20 juillet 2022, un ETP supplémentaire a été pris sur le contingent CT AEFE FSU pour être attribué au contingent CT MEAE pour la FSU. Il s'ajoute aux 0,66 déjà transférés en janvier 2021, soit un total de 1,66.

3) Les locaux syndicaux à Paris et Nantes au 31/12/2022

Site	Surface des bureaux	Nombre de bureaux équipés	Nombre de locaux intersyndicaux équipés
Invalides	445,96 m ²	19	
La Convention	77,93 m ²	8	
La Courneuve	0	0	1 (23,05 m ²)
Nantes	152,16 m ²	9	1 (31,44 m ²)
TOTAL	705,90 m²	38	3

D – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

1) Agents de droit public

Cessations de travail supérieures ou égales à une journée	Nombre de mouvements	Nombre de grévistes	Nombre cumulé de jours d'arrêt de travail
Grèves de portée générale (administration centrale et postes)	20	1039	7
Grèves de portée locale (un poste, un site)	1	4	1
TOTAL	21	1043	8

2) Agents de droit local

	Nombre de mouvements	Nombre de grévistes	Nombre cumulé de jours d'arrêt de travail
<i>Cessations de travail supérieures ou égales à une journée :</i>			
- Grèves de portée générale (administration centrale et postes)	20	8	2
- Grèves de portée locale (un poste, un site)	1	32	1
TOTAL	21	44	3

E – LE DIALOGUE SOCIAL A L'ADMINISTRATION CENTRALE ET A L'ETRANGER

1) A l'administration centrale

En 2022, 2 comités techniques ministériels ordinaires et 5 comités techniques ministériels extraordinaires ont été réunis. Les deux comités ordinaires ont été réunis en présentiel et visioconférence, tandis que les comités extraordinaires l'ont été en audioconférence. Le comité technique d'administration centrale a été réuni deux fois.

En complément des instances consultatives formelles et de leurs réunions préparatoires, 65 réunions de dialogue social (groupes de travail ouverts aux organisations syndicales représentées au CTM ou au CTAC et réunions de concertation ouvertes à toutes les organisations syndicales) ont été organisées en 2022. Elles ont concerné notamment les axes de la politique RH du Département, parmi lesquels la candidature au label égalité professionnelle et au label diversité, l'architecture des instances de dialogue social siégeant en France et à l'étranger, la négociation sur le télétravail et la préparation des élections professionnelles 2022, ainsi que la réforme de la haute fonction publique. Une d'entre elles a été consacrée à la gestion de la crise sanitaire Covid-19 (contre 7 en 2021).

2) Dans les postes à l'étranger

Le dispositif de dialogue social dans les postes est articulé autour des comités techniques de proximité (CTPE) institués par le décret du 3 septembre 2014 et des commissions consultatives locales (CCL) prévues par l'accord-cadre du 8 septembre 2014. Il a connu en 2022 sa 8^e et dernière année de mise en œuvre, les CTPE cédant la place aux comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE) à compter de 2023. Il s'agit également de la quatrième et dernière année du mandat des représentants du personnel élus en décembre 2018.

a) Données chiffrées

Nombre de réunions de dialogue social formel dans les postes à l'étranger en 2022 (données au 24/03/2023)	
Comité technique de proximité (CTPE)*	488
Commission consultative locale (CCL)*	365
Dont réunions de dialogue social dans les postes à effectifs réduits (y compris PPD)	177
TOTAL	854

* organisées dans les 183 CTPE et les 190 CCL existant en 2022

Alors qu'en 2021, 695 réunions de dialogue social avaient été organisées par les postes, ce sont 854 réunions qui l'ont été en 2022. Cette augmentation s'explique par l'organisation de CTPE extraordinaires liés à la création des nouvelles instances de dialogue social.

- 93% postes ont réuni leur CTPE deux fois ou plus (171 postes) ;
- 77% des postes ont réuni leur CCL deux fois ou plus (154 postes) ;
- 81 CTPE tous agents et 96 CCL tous ADL ont eu lieu dans les postes à effectifs réduits (dont les PPD) ;
- 154 réunions formelles de dialogue social supplémentaires (au-delà de l'obligation réglementaire de deux par an) ont été organisées dans certains postes (139 CTPE et 15 CCL).

b) Mise en œuvre

Le bilan de la mise en œuvre des instances pour l'année 2021 a été présenté aux organisations syndicales lors d'un comité de suivi qui s'est tenu le 27 avril 2022.

En 2022, comme les années précédentes, les ordres du jour des réunions des CTPE ont été denses et ont reflété la vie des postes, leurs enjeux humains et organisationnels.

L'année 2022 a été marquée par l'organisation dans les postes de CTPE extraordinaires pour présenter les nouveaux comités sociaux d'administration de proximité pour l'étranger, entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2023, ainsi que le nouveau cadre des CCL, désormais régies par l'arrêté du 12 juillet 2022. Dans leur très grande majorité, les postes ont souhaité conserver l'architecture existante pour le mandat 2023-2026.

L'appropriation du dispositif par les postes est satisfaisante. Plusieurs postes réunissent également des groupes de travail pour préparer les instances formelles ou sur des sujets ponctuels (ex. : élaboration d'un nouveau règlement intérieur).

Les sujets les plus fréquemment examinés lors des CTPE relèvent des thématiques « organisation et fonctionnement des services », « hygiène, sécurité et conditions de travail » et « conditions d'emploi des ADL ».

Les CCL ont examiné principalement les recrutements et fins de contrat, les reclassements et les revalorisations.

Dans l'ensemble du réseau, seuls 11 postes n'ont tenu qu'une seule réunion de leur CTPE en 2022, et non deux réunions comme le prévoit la réglementation. Le cadre formel est globalement respecté.

3) Elections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022

Pour la première fois, les élections professionnelles ont été organisées par voie électronique. Les électeurs se sont bien approprié la plateforme de vote, avec un taux de participation global de 52,02%, nettement supérieur à celui de la fonction publique d'Etat (44,9%).

Ces élections ont permis la mise en place de nouvelles instances de dialogue social issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :

- Le comité social d'administration ministériel (CSAM) ;
- Le comité social d'administration centrale (CSAC) ;
- 4 commissions administratives paritaires (CAP), désormais compétentes par catégorie hiérarchique (A+, A, B et C), ainsi qu'une commission consultative paritaire (CCP) ;
- Une formation spécialisée de site compétente pour les services nantais ;
- 145 comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE) ;
- 150 commissions consultatives locales ;

Pour mémoire, s'ajoutent à ces instances élues de nouvelles instances qui n'ont pas fait l'objet de scrutins spécifiques :

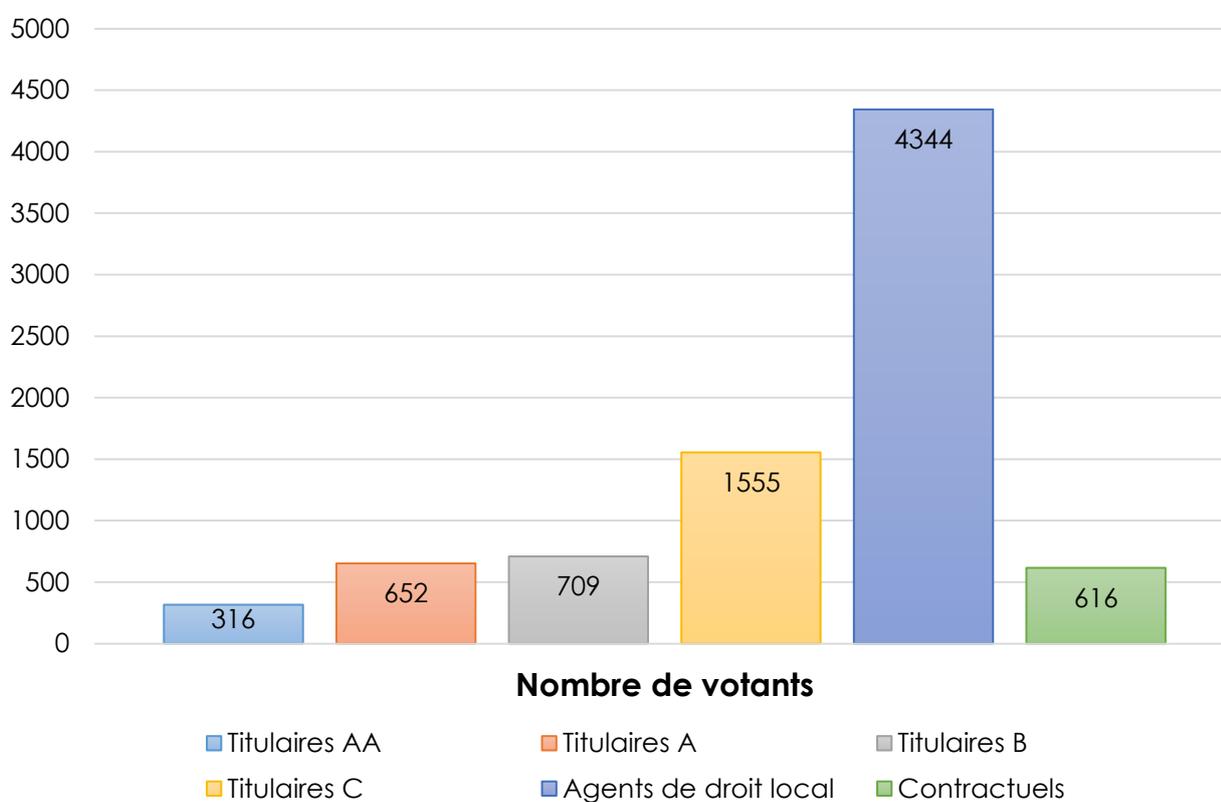
- formation spécialisée au sein du CSAM ;
- formation spécialisée au sein du CSAC ;
- 16 formations spécialisées au sein des CSAPE dont le périmètre est supérieur à 200 agents ;
- 38 CSAPE dont le périmètre est inférieur à 20 agents ;
- 51 commissions consultatives locales dont le périmètre est inférieur à 12 agents.

Au total, 1470 candidatures ont été déposées : 88 candidatures pour les scrutins de liste (pour 34 scrutins de ce type) et 1382 candidatures pour les scrutins de sigle (pour 270 scrutins de ce type).

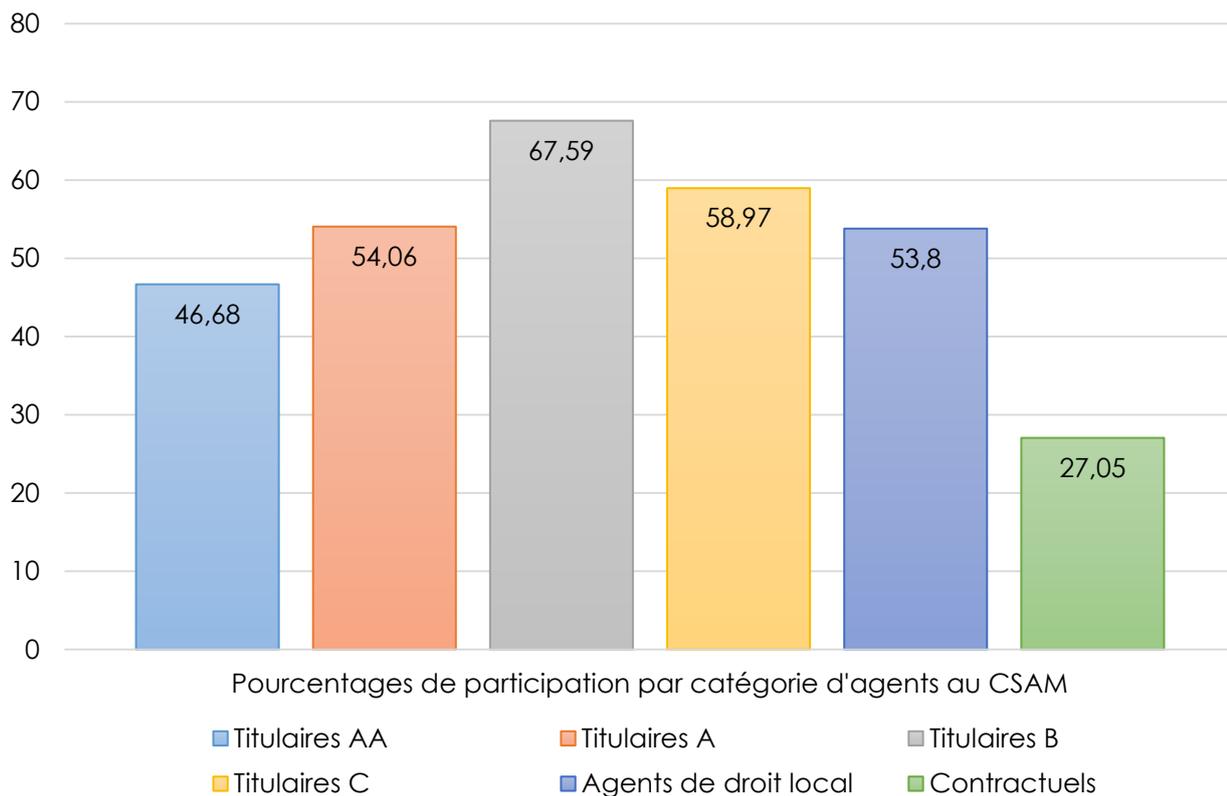
Les taux de participation par instances sont les suivants :

Instance	Inscrits	Participation	
		Votants	%
CSAM	15 920	8 192	51,46 %
CSAC	4 007	1 704	42,53 %
FS Nantes	870	495	56,90%
CAP 3	1 021	688	67,38 %
CAP 4	2 593	1 508	58,16 %
CCP	2 461	639	25,97%

Les votants au CSAM se répartissent dans les catégories suivantes :



Soit les pourcentages de votants par catégorie ci-dessous :



Répartition par genre au sein des instances consultatives à l'issue des élections

Instances consultatives	Répartition par genre des titulaires et suppléants			
	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
Comité social d'administration ministériel	8	7	6	9
Comité social d'administration centrale	7	4	4	7
CAP 3	1	3	3	1
CAP 4	0	4	3	1
CCP	1	3	1	3
Formation spécialisée du CSAM	9	6	9	6
Formation spécialisée du CSAC	7	4	5	6
Formation spécialisée de site (Nantes)	4	6	8	2
Total	37	37	39	35
TOTAL GENERAL	74		74	

CHAPITRE VII : POLITIQUE SOCIALE

A- Le logement

B- La restauration

C- La santé

D- Activités du service social et prestations sociales

E- Réservation de berceaux en crèche

F- Subventions aux associations

G- Utilisation des crédits d'action sociale en 2022

H- Prestations ministérielles servies en 2022

I- Prestations interministérielles servies en 2022

Chiffres clés en 2022

- **5 882 000 €** en AE investis dans le logement social
- **67 994 €** de frais médicaux et **48 155 €** de secours exceptionnels au bénéfice des ADL et leur famille
- **279 428** repas servis en Ile de France et à Nantes
- **39** places de berceaux en crèches attribuées, dont 7 à Nantes
- **1 374** prestations sociales ministérielles ont bénéficié aux agents et leur famille
- **329 727 €** versés aux associations du Département

A – LE LOGEMENT

1) Bilan

Demandes de logement reçues et satisfaites en 2022

Sites et origines	Demandeurs actifs			Total des demandes présentées	Demandes satisfaites			Total des demandes satisfaites	Taux de satisfaction
	A	B	C		A	B	C		
Paris	50	42	125	217	25	27	80	132	60,8 %
<i>(*) dont familles monoparentales</i>	7	5	16	28	3	2	9	14	50,00 %
dont lauréats	13	17	42	72	7	15	37	59	81,90 %
dont retour de poste	5	5	25	35	3	4	18	25	71,40 %
dont admin. centrale	32	20	58	110	15	8	25	48	43,60 %
Nantes	0	3	19	22	0	3	17	20	91,00 %
<i>(*) dont familles monoparentales</i>	0	0	5	5	0	0	4	4	80,00 %
dont lauréats	0	2	4	6	0	2	3	5	83,00 %
dont retour de poste	0	1	6	7	0	1	6	7	100,00 %
dont admin. centrale	0	0	9	9	0	0	8	8	89,00 %
TOTAL	50	45	144	239	25	30	97	152	63,60 %
Total au 31/12/2021	54	44	147	245	17	22	93	132	53,90 %

* Les demandes des familles monoparentales, qui sont toutes comptabilisées également dans l'une des trois autres catégories (lauréat, agents de retour de postes, agents en administration centrale), ne sont donc pas prises en compte dans le total des demandes pour ne pas être décomptées en double.

A Paris : En 2022, le pôle logement a ouvert 180 accès à BALAE (Bourse au logement des agents de l'Etat). Ajoutés aux reports des ouvertures des années précédentes, cela porte à 291 le nombre de demandes présentées (en nette hausse par rapport à 2021, où l'on a comptabilisé un total de 253 demandes présentées).

67 demandeurs se sont désistés. Parmi les motifs invoqués par les agents, on recense :

- la location ou l'acquisition d'un bien dans le parc privé,
- le départ en poste,
- la fin du contrat avec le MEAE.

7 agents de l'AEFE ne sont pas comptabilisés comme demandeurs actifs car ils ne sont pas éligibles à un logement du parc ministériel. Pour mémoire, le pôle logement est leur référent logement pour l'accès au logement interministériel et son rôle se limite à l'ouverture de leurs droits BALAE.

Ce qui laisse un total de 217 demandeurs actifs, en très légère baisse par rapport à 2021 (220).

132 demandes ont été satisfaites en 2022 (contre 108 en 2021), ce qui porte le taux de satisfaction à 60,8 % (en augmentation par rapport à 2021 où le taux a atteint 49,1%).

Sur les 132 agents ayant pu bénéficier d'un logement social :

- 118 ont été logés sur le parc ministériel,
- 10 ont été logés sur le parc interministériel,
- 4 ont obtenu un logement temporaire.

Les profils définis comme prioritaires ont été satisfaits comme suit :

- 14 familles monoparentales sur 28, soit 50 % de cette catégorie,
- 18 retours de poste de catégorie C sur 25, soit 72 % de cette catégorie,
- 37 lauréats de catégorie C sur 42, soit 88 % de cette catégorie.

Parmi les 14 familles monoparentales n'ayant pas été logées, 5 ont fait l'objet d'au moins une proposition. Ces familles sont déjà logées et sont à la recherche d'un logement plus grand et/ou moins cher. Elles souhaitent également, pour la plupart d'entre elles, se rapprocher de leur lieu d'affectation.

1 demandeur s'est vu proposer un logement et finalise son dossier de candidature.

5 autres familles ont des dossiers incomplets et 3 postulent uniquement sur BALAE.

Par ailleurs dans le cadre de la convention passée avec l'organisme RLF (Résidences le logement des fonctionnaires) pour la mise à disposition d'hébergements temporaires meublés, 4 contractuelles de catégorie C se sont vues proposer des studios/studettes.

On note également qu'une part croissante d'apprentis s'adresse au pôle logement. Bien qu'éligibles à l'ouverture de droits BALAE, leur capacité à loyer réduite ne leur permet pas toujours de se loger dans le parc social interministériel. Le pôle logement les oriente vers les foyers de jeunes travailleurs ou les hébergements temporaires meublés.

Sur les 85 demandeurs non logés :

- 43 ont reçu au moins une proposition du pôle logement,
- 10 ont des dossiers incomplets (principalement des documents manquants mais aussi, des situations non mises à jour avec par exemple l'ajout ou le retrait d'un codemandeur),
- 2 postulent uniquement sur BALAE,
- 7 sont radiés sur BALAE et 2 sont placés en refus abusif sur la plateforme,
- 3 sont propriétaires.

Le principal motif de refus d'un logement reste la localisation. De nombreux demandeurs concentrent leurs recherches sur le 15ème arrondissement. D'autres recherchent des zones bien précises, parfois non couvertes par l'offre du pôle logement (le 78, le 91, le nord du 92).

Parmi les autres motifs de refus, le pôle logement a pu recenser :

- étage trop élevé ou rez-de-chaussée,
- logement trop petit,
- loyer trop cher,
- absence d'ascenseur,
- absence de parking,
- commerce en dessous de l'appartement,
- logement dans une tour,
- logement trop éloigné des transports,
- parties communes qui ne conviennent pas.

A Nantes, en 2022, 58 agents ont demandé des renseignements sur le logement social dont certains déjà pour 2023.

Sur les 30 dossiers finalement enregistrés, on compte 6 désistements d'agents qui se sont tournés vers la location dans le secteur privé (surface, tarif et/ou localisation, délai, exigences particulières...).

Trois dossiers ont été refusés par la préfecture pour les motifs suivants : dépassement des plafonds de ressources, absence de pièces justificatives obligatoires. Un des agents a pu réintégrer le vivier actif à la suite d'une proposition d'un nouveau logement pour le parc ministériel.

Sur les 22 demandes maintenues, 20 ont été satisfaites, soit un pourcentage de 91 %, par 5 bailleurs sociaux avec lesquels le MEAE collabore sans réservation et donc contrepartie financière :

- Nantes Métropole Habitat (NMH) (5),
- CDC-Habitat (7) (hors convention),
- La Nantaise d'habitation (LNH) (3),
- LogiOuest (2)
- Harmonie Habitat (1).

Deux agents ont été logés dans le parc ministériel sous convention de réservation avec CDC-Habitat.

Il reste deux demandeurs à satisfaire : un agent contractuel qui s'est inscrit en décembre et un agent qui doit réexaminer en début d'année la poursuite de sa demande.

Un départ a été enregistré cette année dans le parc ministériel et le logement a été attribué à une famille en retour de poste.

Les profils définis comme prioritaires ont été satisfaits comme suit :

- 5 primo-arrivants, lauréats de catégorie C et B sur 6 demandes, soit 80% de cette catégorie logés ;
- 4 familles monoparentales sur 5 demandes, soit 83% de cette catégorie logés ;
- 7 retours de poste sur 7, soit 100% de cette catégorie logés.

2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements

a) Contexte

L'entrée en vigueur de la loi ELAN a transformé les modalités de gestion des droits de réservation des logements locatifs sociaux pour passer d'une gestion en stock à une gestion en flux. Autrement dit, les mises à disposition auparavant gérées en droit de suite sont désormais gérées en droit unique.

En conséquence, les conventions passées par le ministère avec les bailleurs sociaux doivent être mises en conformité et le stock de logements réservés par le ministère doit être converti en flux avant la fin de l'année 2023. Cela concerne 218 logements.

Seules les conventions passées avec les fondations ne sont pas concernées par la mise en conformité.

Le parc du MEAE à Paris ne sera donc plus constitué que de logements réservés en droit de suite auprès de fondations, soit au 1er janvier 2023 : 77 logements dans le parc et 54 restant à livrer.

b) Réservations et livraisons d'appartements

Réservations 2022

En 2022, la délégation pour la politique sociale a poursuivi ses démarches auprès des bailleurs sociaux afin de procéder à de nouvelles réservations sur Paris intra-muros.

Un budget de **5 882 000 euros** a été engagé pour la signature de 8 conventions de réservation qui se répartissent ainsi :

- 4 conventions avec des bailleurs publics pour des réservations en droit unique :
 - deux conventions avec Paris Habitat pour un total de 102 logements,
 - deux conventions avec RLF pour un total de 20 logements temporaires.
- 4 conventions avec des bailleurs privés (non impactés par la loi ELAN) pour des réservations en droit de suite :
 - deux conventions avec la Fondation Lebaudy pour un total de 31 logements en droit de suite d'une durée de 15 ans,
 - deux conventions avec la Fondation Rothschild pour un total de 20 logements en droit de suite d'une durée de 10 ans.

Ces logements devront se situer dans Paris intra-muros à 40 minutes maximum des principaux sites du MEAE.

Au total ce sont 153 logements réservés en 2022 (pour mémoire : 31 logements réservés en 2021, 29 en 2020, 6 en 2019, 17 en 2018, 11 en 2017) auxquels s'ajoutent 20 logements temporaires.

Pour les logements temporaires, le ministère a signé deux conventions avec RLF pour la mise à disposition de 20 hébergements de type foyer à destination des agents rencontrant des difficultés pour se loger. Les modalités de fonctionnement de RLF, qui se montre très souple et très réactif, permettent de répondre rapidement à des demandes de logement

Livraisons effectuées en 2022

56 logements ont été livrés en 2022 (pour mémoire, 19 logements livrés en 2021 soit 37 de plus en 2022) dont 18 en droit de suite et 38 en droit unique.

Livraisons à venir au titre de réservations antérieures à 2022 ou réalisées en 2022 :

Les conventions en cours :

N° CONV	SOCIETE	Nb de logements prévus dans la convention	Restent à livrer
2018-2	RIVP	3	3
2018-3	RIVP	2	2
2020-1	RIVP	10	5
2017-3	PARIS-HABITAT	1	1
2022-1	PARIS-HABITAT	100	81
2022-8	PARIS-HABITAT	2	2
2021-3	FONDATION LEBAUDY	8	4
2022-2	FONDATION LEBAUDY	20	20
2022-6	FONDATION LEBAUDY	11	11
2022-3	FONDATION ROTHSCHILD	10	10
2022-5	FONDATION ROTHSCHILD	10	10
	Total	177	149

149 logements sont en attente de livraison : 61 en droit de suite et 88 en droit unique.

B – LA RESTAURATION

Les trois restaurants administratifs situés sur les sites parisiens (La Courneuve, Convention et Quai d'Orsay), dont la gestion est confiée à la société Convivio depuis le 1^{er} janvier 2021, ont servi **171 342** repas à nos agents entre janvier et décembre 2022. La subvention ministérielle pour les repas servis sur les trois sites a représenté en 2022 une dépense de **877 269 €**.

S'y est ajoutée la prestation interministérielle (PIM) repas d'un montant de 1,29€ au 1^{er} janvier 2022, revalorisée à 1,38 € au 1^{er} septembre 2022. Cette prestation a été versée pour tout repas pris par les agents dont l'indice est inférieur à 481 (catégories 1 à 3) pour la période du 1^{er} janvier au 31 août 2022, puis suite à la réforme de la PIM du 1^{er} septembre à tous les agents dont l'indice est inférieur à 535 (catégories 1 à 4). Sur l'année 2022, elle a représenté une dépense de **181 381 €** pour les **138 769** repas pris par les agents bénéficiaires de la PIM dans les restaurants gérés par Convivio.

A cela s'est ajoutée la prise en charge intégrale du différentiel de tarification des paniers repas mis en place en janvier et février par rapport à la prestation classique, ce qui a engendré en 2022 un surcoût de **62 383 €**.

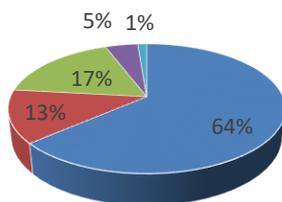
Prestation interministérielle repas et subvention ministérielle confondues, la restauration des agents parisiens éloignés des trois principaux sites (notamment ceux du boulevard des Invalides, de Châtillon ou encore de l'Îlot-Saint-Germain), pour lesquels des conventions de restauration avec des restaurants administratifs ou d'entreprise ont été passées, et la restauration des agents nantais ont représenté un coût supplémentaire de **325 356 €** (dont **85 953€** au titre de la prestation interministérielle **versée pour les agents nantais**).

Cela représente pour la DPS un coût global pour la restauration de **1 463 665 €** pour l'année 2022, incluant la somme de **17 276 €** pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Le ministère s'est vu rembourser des redevances et encaissements pour compte (au titre de l'accueil d'agents extérieurs, du chiffre d'affaires sur la cafétéria,...) de la part de Convivio pour un montant de 5 814 €.

Catégorie de dépenses	Montant en euros
Subvention DPS (sites parisiens)	877 269 *
Prestation interministérielle (sites parisiens)	181 381
Subvention DPS et PIM (autres conventions de restauration)	325 356
Paniers repas	62 383
Assistance à maîtrise d'ouvrage	17 276
Total	1 463 665

**intégrant les 5 814€ perçus (EPC, redevances)*

Dépenses restauration 2022



- Subvention DPS (sites parisiens)
- Prestation interministérielle (sites parisiens)
- Subvention DPS et PIM (autres conventions de restauration)
- Paniers-repas

Le restaurant de **Nantes géré par l'ADOS** a servi **108 086** repas entre janvier et décembre 2022. Pour financer cette prestation, la DPS a versé à l'ADOS une subvention de **133 622 €** (incluse dans la subvention globale versée à cette association mentionnée au point F ci-après) qui s'ajoute au montant de **84 122 €** versé au titre de la prestation interministérielle mentionnée précédemment.

A cela s'ajoute la restauration des agents nantais éloignés du site du Breil (**Centre des archives diplomatiques**), pour lesquels une convention est passée avec un restaurant d'entreprise. La subvention ministérielle s'élève à **8 645,11 €** et la prestation interministérielle à **1 830,51 €** (incluse dans le montant nantais mentionné précédemment).

C – LA SANTÉ

1) La médecine de prévention

2022 est une année de transition avec sinon la fin, du moins la lente régression de l'épidémie de COVID.

Au 31/12/2022, les effectifs du service de médecine de prévention étaient de:

- 3 médecins au lieu de 4 : 2 à Paris et 1 à Nantes, tous en temps plein. Un médecin, présent à Paris depuis 2008, souhaitant réduire progressivement ses activités a quitté le service mi-mars 2022. Il ne sera remplacé qu'en février 2023 ;
- 4 infirmier(e)s : 2 à Paris (1,8 ETP) et 2 à Nantes (1,8 ETP) ;
- 1 infirmière, présente à Nantes depuis 10 ans, a quitté le service en septembre 2022 pour réorienter ses activités. Elle a pu être immédiatement remplacée ;
- 1 assistante à Paris.

Selon le dernier bilan social, le service a en charge la surveillance médicale de 7 573 agents titulaires ou contractuels, hors ADL, VI et les personnels militaires. A ces effectifs s'ajoutent la surveillance des personnels de l'AEFE.

Les agents de la direction générale du Trésor, quant à eux, sont vus uniquement dans le cadre de leur départ en poste.

Tous sites confondus, **3 184 visites** ont eu lieu en 2022 :

- Pour l'expatriation, 1 329 visites de départs en poste et 88 retours de poste.
- Pour le suivi réglementaire :
 - 479 visites dites quinquennales ;
 - 474 visites annuelles (suivi médical renforcé) dont 94 au titre du handicap et 28 pour le suivi régulier amiante ;
 - 62 dans le cadre de la reprise de travail dont 3 en pré-reprise ;
 - 47 visites de recrutement ;
 - 705 visites « occasionnelles » dont 132 à la demande de l'agent, 16 à la demande de la hiérarchie, 95 suivis particuliers, et 5 PLA ;
 - On compte également 117 visites sans rendez-vous (petites urgences, conseils, entretiens...) dont 115 à Nantes et 332 vaccinations (COVID et autres).

Malgré l'absence d'un médecin, la surveillance médicale des agents est stable d'une année sur l'autre.

Le tiers temps est consacré aux visites des postes de travail (limitées cette année par le manque de médecins et par la crise COVID). Elles ont concerné essentiellement les postes occupés par des agents nécessitant des aménagements particuliers (agents RQTH notamment), la formation continue des personnels et aux réunions internes au MEAE (commission de réforme, CHSCT, Copil amiante...) ou externes (DGAFP, formations pour les personnels etc...).

Le service de prévention a participé à la campagne de vaccination antigrippale organisée grâce à la mutuelle des affaires étrangères et européennes et en lien avec le centre de santé parisien.

La gestion COVID s'est poursuivie en 2022 :

- recensement des déclarations de cas COVID : 961 cas (221 à Paris, 384 à Nantes, 356 à l'étranger). Ces chiffres sont probablement sous-estimés car l'ensemble des cas n'a pas été déclaré ;
- vaccinations : 137 injections (Pfizer et Moderna) à Paris, 15 injections à Nantes (8 Moderna et 7 Pfizer) ;
- publications sur Diplonet informant des recommandations sanitaires des ministères de la santé et du travail ;
- participation aux diverses réunions, suivi épidémiologique ;
- disponibilité et réponse aux inquiétudes des agents notamment ceux installés à l'étranger.

L'équipe nantaise assure régulièrement la surveillance et le suivi du dossier amiante.

2) Le centre de santé

Le centre de santé situé sur le site de Convention, géré par l'ADOS, subventionné par le ministère et conventionné par la CPAM, permet aux agents de consulter des médecins sans dépassement d'honoraires, quelle que soit la spécialité. Le centre de santé, grâce à une équipe médicale renforcée (17 médecins, 2 infirmières et une aide-soignante) offre aux agents du ministère des consultations dans les spécialités suivantes : médecine générale, allergologie, angiologie, cardiologie, dermatologie, gynécologie, neurologie, ophtalmologie, oto-rhino-laryngologie, rhumatologie, endocrinologie, diabétologie et pédiatrie pour les moins de 16 ans ainsi que des soins infirmiers sur rendez-vous.

Pour permettre une meilleure gestion des demandes de nos patients et à nos soignants de se recentrer plus sur leur cœur de métier, l'ADOS a transféré la gestion des appels téléphoniques extérieurs à une société de télé-secrétariat.

Après avoir élargi ses horaires de consultations et d'ouverture, modifié l'usage de la salle de soins, l'ADOS devrait, dans les 24 prochains mois, modifier la disposition et l'usage du bureau des soignants et de la salle de soins afin d'offrir un espace de travail plus convivial et ergonomique à son personnel, tout en proposant aux patients et aux praticiens un cabinet médical mieux adapté.

Le centre de santé a également signé des conventions avec des centres d'analyses et d'imagerie afin de pouvoir faire bénéficier les agents d'une tarification de secteur 1 pour la plupart des examens et prélèvements sanguins.

Après la modernisation de son serveur et la mise en place d'une gestion numérique des rendez-vous via les services de Doctolib, l'association des œuvres sociales du ministère de l'Europe et des affaires étrangères a basculé sur le logiciel de gestion de la patientèle Crossway permettant notamment la dématérialisation des dossiers. La première phase de cette dématérialisation a débuté en janvier 2023, par la saisie informatique systématique par les praticiens des dossiers patients. La seconde phase, dans laquelle l'ADOS devrait s'engager au cours des prochains mois, consistera à la saisie des dossiers actifs par le personnel du centre.

3) Les frais médicaux des ADL à l'étranger

Dans les pays où la couverture médicale est inexistante, ou notoirement insuffisante malgré les assurances contractées par les postes, sont mises en place des délégations de crédits pour permettre la prise en charge de tout ou partie des frais médicaux des agents de droit local et de leurs ayants-droit.

En 2022, les crédits délégués ont permis la prise en charge de **116 149 €** de frais médicaux, dont **67 994 €** au bénéfice des agents de droit local ou de leurs ayants-droit, dans 12 pays concernés par ce dispositif, et de **48 155 €** de secours exceptionnels pour les agents de droit local ou de leurs ayants droit dans des pays de la liste et hors liste.

Par ailleurs, la DPS a pris en charge, pour un ADL, les frais de transport d'appareillages médicaux via la valise diplomatique, pour un coût de 777 € en 2022.

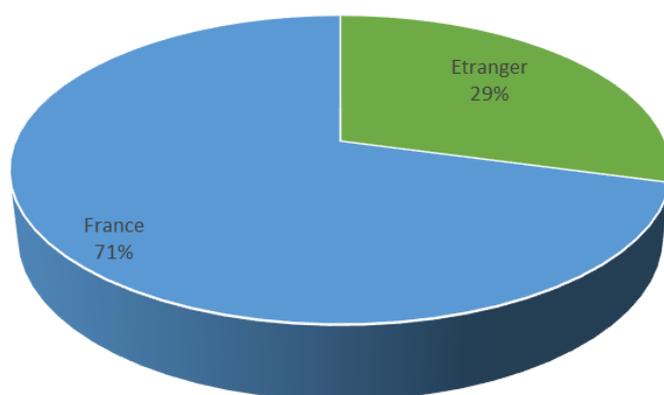
4) La protection sociale complémentaire (mutuelle des affaires étrangères et européennes)

En 2017, le ministère a reconduit la mutuelle des affaires étrangères et européennes comme organisme de protection sociale complémentaire sur la période 2017-2023, suite à un appel à

concurrence réalisé dans les conditions définies par le décret n°2007-1373 et par ses six arrêtés d'application.

En 2022, le ministère a accordé à la mutuelle des affaires étrangères et européennes, suite à la demande de cette dernière, une subvention de 1,080M€ correspondant à l'enveloppe prévue dans la convention de référencement.

Au 31 décembre 2022, la mutuelle comptait **10 466** adhérents, soit **18 262** personnes protégées. Les adhérents se décomposaient en 5 341 actifs (**51%**) et 5 125 retraités. Ils sont constitués à 85% d'agents et d'anciens agents affectés au ministère de l'Europe et des affaires étrangères. Ils se répartissent de la manière suivante entre France et étranger :



Le montant des prestations mutualistes versées s'est élevé à **14,43 M€** en **2022**. Les prestations en France se décomposent pour des parts équivalentes entre **les honoraires médicaux (23%)**, **l'optique (21%)**, **le dentaire (17%)** et **l'hospitalisation (16%)**. A l'étranger, en revanche, les prestations pour hospitalisation représentent **52%** et les honoraires médicaux **28%**.

D – ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL ET PRESTATIONS SOCIALES

Au sein de la délégation pour la politique sociale, le service social du personnel est composé d'une équipe de 6 assistants sociaux (4 à Paris et 2 à Nantes) encadrés par la conseillère technique de service social. Il assure l'accompagnement psycho-social des agents en activité et retraités, et de leur famille, à l'administration centrale et en poste, les informe sur leurs droits, les conseille et les soutient dans leurs démarches. Les assistants sociaux sont présents ou interviennent dans le cadre de permanences régulières sur tous les sites parisiens et nantais.

Les principes de l'organisation du service social du ministère sont fixés par une circulaire du directeur des ressources humaines publiée le 22 juin 2020. Cette circulaire présente le cadre et les modalités d'intervention du service social du personnel.

1) L'accompagnement social individuel

L'accompagnement individuel des agents est au cœur des missions des assistants de service social du personnel.

Au cours de l'année 2022, **553** agents et retraités ont bénéficié de l'intervention du service social, dont **336** à Paris et **217** à Nantes :

- **148 agents** et retraités (86 à Paris et 62 à Nantes) ont bénéficié d'un accompagnement à moyen ou long terme ;
- **402 agents** (250 à Paris, 152 à Nantes) ont fait l'objet d'une **intervention ponctuelle ou passagère** (demande de renseignements divers, calcul des droits aux prestations...).

Dans 81 % des cas, les agents et retraités sollicitent le service social directement, 13 % ont été orientés par les services de la DRH, 5 % par un autre service du MEAE et 1 % par un service extérieur.

Les interventions des assistants sociaux auprès des agents se sont déroulées au cours de **1 337 entretiens**.

L'accompagnement social se poursuit également lors d'échanges de mails, une fois le contact établi par entretien avec l'agent. Les simples questions et renseignements demandés par mail ne sont pas ici comptabilisés.

Les assistants sociaux ont effectué **12 visites à domicile** (agents ayant coupé le lien avec l'administration, en difficulté pour se déplacer, isolés, retraités,...).

Parmi les 553 agents rencontrés par les assistants de service social :

- 76 % sont en poste à l'administration centrale, 10.4 % en poste à l'étranger, et 13.6 % sont retraités ou veufs(ves)/ayants droit d'agent (dont 8,6% de retraités) ;
- 65 % sont des femmes à Paris et 70 % à Nantes ;

La situation familiale des agents et retraités reçus par les assistants sociaux est quasi équivalente à Paris et Nantes :

- 53 % sont des familles avec enfants, dont 18 % sont des familles monoparentales ;
- 34 % des agents sont célibataires ;
- 13 % sont des couples sans enfant.

Répartition par catégorie des agents bénéficiaires d'une intervention ou d'un suivi du service social

Catégorie	Paris	%	Nantes	%	Total	%
A	33	9,8	11	5,1	44	8,0
B	51	15,1	35	16,1	86	15,5
C	160	47,7	119	54,8	279	50,5
Contractuels	48	14,3	12	5,5	60	10,8
Retraités	26	7,7	39	18	65	11,8
Ayants droit	9	2,7	1	0,5	10	1,8
Recruté local	9	2,7	0	0	9	1,6
TOTAL	336	100%	217	100%	553	100%

Répartition par motif d'intervention

Motif	Paris	Nantes	Total	%
Problèmes financiers	159	72	231	15,5
Problèmes familiaux : éducatifs, conjugaux	113	122	235	15,8
Liés à la santé (comité médical, RPS...)	250	168	418	28,1
Mobilité, activité professionnelle	70	46	116	7,8
Informations administratives, juridiques...	194	187	381	25,6
Logement	80	26	106	7,2
TOTAL	866	621	1487	100%

À Paris comme à Nantes, environ 30% des interventions sont liées à la santé ou au handicap de l'agent et à leurs conséquences sociales et professionnelles. La santé est un des principaux motifs d'intervention des assistants sociaux. En 2022, les assistants sociaux ont envoyé 99 mises à disposition aux agents en congé long (congé de maladie ordinaire de plus de trois mois, congé longue maladie ou longue durée) ou à mi-temps thérapeutique. Suite à ces mises à disposition, 23 agents ont pris contact avec le service social pour un besoin d'information et d'écoute, un accompagnement dans les démarches ou pour une aide financière.

À Paris les interventions en lien avec une problématique de travail sont plus importantes qu'à Nantes. Ces problématiques concernent notamment le télétravail, les questions liées à la reprise d'une activité professionnelle après un congé long, ou en lien avec des conflits dans le collectif de travail.

En 2022 à Paris les interventions relevant de problématiques financières sont en hausse. Elles sont liées à la baisse de revenus liée à la maladie, à un endettement, surendettement, à des dépenses exceptionnelles liées à l'emménagement dans un nouveau logement ou encore à des difficultés de gestion budgétaire.

En complément de l'accompagnement effectué par les assistants sociaux, plusieurs consultants spécialisés interviennent auprès des agents dans le cadre de permanences, sur les sites parisiens et nantais :

- la conseillère en économie sociale et familiale, a rencontré 24 agents au cours de 35 rendez-vous lors de 22 permanences à Paris. Celle intervenant à Nantes a reçu 16 agents lors de 8 permanences ;
- l'ADIL (Agence départementale d'information sur le logement) juriste-conseiller en matière de logement et de droit immobilier, a rencontré ou conseillé lors d'entretiens téléphoniques 27 agents lors de 10 permanences ;
- l'avocate intervenant à Paris a rencontré ou conseillé lors d'entretiens téléphoniques 114 agents dans le cadre de 31 permanences et l'avocat nantais, 54 agents au cours de 10 permanences ;
- la psychologue intervenant à Nantes a reçu 19 agents lors de 26 rendez-vous.

2) Les actions collectives

Le service social de la DPS propose des actions collectives d'information et de prévention en faveur des agents de l'administration centrale et aussi, lorsque c'est possible, en faveur des agents en poste.

Le 20 septembre 2022, un forum des associations a été organisé dans le hall du CCM afin de mieux faire connaître aux agents la vie associative au ministère.

Le 22 septembre à Nantes s'est tenu le forum de rentrée.

Les missions de la DPS ont pu être présentées aux lauréats des concours de catégorie B et C lors des journées d'accueil organisées sur le site de la Courneuve.

Le service social a organisé plusieurs actions collectives accessibles aux agents en poste :

- le 11 avril à Paris et le 15 avril à Nantes, une Web conférence à destination des agents et de leurs conjoints de retour de poste,
- le 6 décembre, une conférence parentalité ayant pour titre : Parents « parfaits » sur tous les fronts : de la charge mentale à une parentalité en douceur de l'enfance à l'adolescence.

Les conférences parentalité sont proposées par People and Baby dans le cadre du marché de réservation de places en crèche.

3) Les aides financières

Dans le cadre des aides financières qui peuvent être attribuées aux agents actifs et retraités en difficulté, la DPS travaille en partenariat avec deux associations : l'association des œuvres sociales du ministère des affaires étrangères (ADOS) et l'association amicale d'entraide des affaires étrangères (AAEAE). Toutes les demandes d'aides financières sont instruites et font l'objet d'une évaluation sociale par le service social.

a) Secours versés par la DPS :

41 demandes de secours ont été instruites par le service social en faveur d'agents en activité :

- 11 secours en faveur d'agents nantais, 30 en faveur d'agents parisiens ;
- 24 secours de 500 € et moins, et 17 supérieurs à 500 € après consultation du conseil d'administration de l'ADOS ;

36 secours ont été attribués par la DPS, représentant un montant global de **28 472 €** et 5 refus ont été prononcés.

Ces refus ont été prononcés au regard des revenus des demandeurs jugés suffisants pour faire face à l'ensemble de ses charges. Dans ces situations, un prêt social peut être proposé ainsi qu'une orientation vers la conseillère en économie sociale et familiale pour une aide à la gestion budgétaire.

Les refus sont aussi en lien avec une récurrence des demandes et à un refus pour le bénéficiaire d'avoir recours à des dispositifs de droit commun lui permettant de rééquilibrer son budget.

En 2022, les motifs des aides financières attribuées sont en lien avec :

- la santé : dépenses non prises en charge par les systèmes de protection sociale, baisse de revenus suite à des congés maladie longs ou pour s'occuper d'un proche gravement malade ;
- le logement : aide au paiement du loyer, frais d'hébergement, impayés de loyer, aide au déménagement ;
- des situations d'endettement ou de surendettement ;
- un changement de situation familiale (séparations/divorces, frais d'avocat...) ;
- un changement de situation professionnelle (rupture d'établissement, changement de poste avec baisse du régime indemnitaire).

b) Prêts versés par l'ADOS (association des œuvres sociales) :

En 2022, le service social a instruit :

- 3 prêts personnels à caractère social ont été instruits pour un montant total accordé de 3 500€ en faveur de deux agents parisiens ;
- 1 prêt pour l'installation dans un logement pour un montant de 2 500 € ;
- 1 prêt pour l'amélioration de l'habitat pour un montant total de 3 000 €.

Un refus a été prononcé. Ce refus concernait un agent contractuel dont la durée de contrat n'était pas suffisante pour permettre le remboursement d'un prêt.

c) Aides financières de l'AAEAE (association amicale d'entraide), versées en faveur des retraités du ministère :

L'association amicale d'entraide des affaires étrangères vient en aide aux anciens agents du ministère ou à leurs ayants droit. Toutes les demandes d'aides sont instruites par les assistantes sociales.

Les aides de l'amicale d'entraide sont versées sous la forme de secours (charges ou dépenses exceptionnelles) ou d'une prise en charge partielle ou totale de dépenses d'aide-ménagère à domicile.

Au cours de l'année 2022 :

- 15 dossiers de demande d'aide financière ont été instruits pour une somme totale de 11 032,45 euros,
- 11 retraités ont bénéficié d'une prise en charge totale ou partielle de dépenses d'aide-ménagère à domicile pour une somme totale de 18 563,95 €.

53 retraités ont bénéficié en outre d'un colis de Noël.

4) Les prestations d'action sociale

Les prestations d'action sociale, ministérielles et interministérielles de la fonction publique, sont attribuées sous conditions de ressources, en application d'un quotient familial spécifique au MEAE, et versées par la DPS.

Le service social effectue le calcul des droits (QF) et participe à l'information et à l'attribution des prestations sociales ministérielles (prestations garde d'enfants, scolarité, vacances et loisirs) et interministérielles de la fonction publique versées par le MEAE (loisirs et vacances, enfant handicapé).

En 2022, **682 dossiers de quotient familial** servant de base à l'ouverture des droits et au versement des prestations ont été instruits par le service social. Sur 682 dossiers de quotients familiaux calculés, 129 étaient hors barème et n'ouvraient pas droit aux prestations.

3 582 prestations ont été servies en faveur de 492 familles, dont 2 105 prestations vacances-loisirs, 929 prestations garde d'enfant et 548 prestations scolarité.

16 agents en situation de handicap ont bénéficié en 2022 de la nouvelle prestation d'aide à domicile.

27 enfants handicapés et 2 jeunes adultes poursuivant des études ont bénéficié de la prestation interministérielle versée aux agents de l'État parents d'un enfant handicapé ; cette prestation interministérielle attribuée sans conditions de ressources, est versée par la DPS.

Les assistants de service social informent également les agents sur leurs droits aux autres prestations d'action sociale de la fonction publique : CESU (chèque emploi service universel) garde d'enfant 0-6 ans, aide à l'installation du personnel de l'État (AIP), chèques vacances, aide au maintien à domicile « bien vieillir chez soi » pour les retraités, etc. et relaient l'action sociale des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) de l'Île de France et des Pays de la Loire : aides et dispositifs proposés dans les domaines des loisirs, de la culture et du sport, des vacances et des séjours d'enfants, des crèches (réservation de berceaux) et de la petite enfance, des aides diverses.

E – RESERVATION DE BERCEAUX EN CRECHE

Depuis 2017, le MEAE dispose d'un marché de réservation de berceaux de crèche.

En 2021, le marché de réservation de places de berceaux a été renouvelé et le titulaire du marché est la société People & Baby.

Concernant le nombre de berceaux réservés, aucun plafond n'est prévu dans le nouveau marché et le nombre de places que le Département pourra réserver annuellement, sera fonction du budget pouvant être consacré à cette action, sachant que 300 000 € sont à ce jour programmés annuellement pour le financement de cette prestation, ce qui permettra de maintenir a minima la réservation de 35 berceaux annuellement, voire d'aller au-delà.

1) Attributions des berceaux réservés et financés par le MEAE (indicateur 6°c du RSC)

Bilan années 2022/2023

Le service social a instruit 79 dossiers de demandes de places en crèche, dont 14 dossiers d'agents nantais.

9 places de berceaux ont été attribuées (32 à Paris et IDF et 7 à Nantes).

Les attributions à Paris comme à Nantes sont faites en priorité sur la base de critères sociaux (monoparentalité, fragilité familiale, handicap...). A ce jour, aucune candidature prioritaire n'est restée en attente. La liste des demandeurs continue à évoluer au fil des attributions de places par les municipalités et la SRIAS (réattribution de places suite à des désistements), des nouvelles demandes que le service social de la DPS continue à recevoir toute l'année et des éventuels désistements qui pourraient intervenir en cours d'année.

2) Prestations annexes proposées par le prestataire

Le service « flexi-crèche » de « People & Baby » propose aux agents parisiens et nantais des places de crèches en accueil occasionnel ou temporaire, d'urgence et extrascolaires pour les agents non bénéficiaires d'un accueil régulier qui se trouveraient en difficulté (par exemple : suite à la défaillance de leur mode de garde, pour une formation ponctuelle en France hors de leur lieu de résidence).

Dépenses de réservation de berceaux en crèche par le MAE

	Année 2021/2022	Année 2022/2023	Dépenses 2022 en € (CP)	
Berceaux attribués par la DPS pour lesquels le parent bénéficiaire est une femme	24*	21**	137.333	*dont 2 à Nantes **dont 3 à Nantes
Berceaux attribués par la DPS pour lesquels le parent bénéficiaire est un homme	16*	18**	111.875	*dont 1 à Nantes **dont 4 à Nantes

F – SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS

Le montant global de **329 727 €** de subventions versées en 2022 aux associations est en hausse par rapport à celui de 2021, qui s'élevait à **317 825 €**.

En effet, dans le cadre de la crise sanitaire qui a impacté à la baisse leurs activités, plusieurs associations avaient diminué leur demande de subvention au titre de l'année 2021. L'activité des associations ayant pu reprendre en 2022, certaines d'entre elles ont augmenté leur demande, sans pour autant retrouver le niveau de 2020 d'avant la crise (442 650 €).

L'ADOS (association des œuvres sociales) a obtenu une subvention de **168 527 €** contre 163 000 € en 2021 (correspondant à une subvention de 162 927 € augmentée de la prise en charge des prestations sociales 2021 des personnels du restaurant administratif nantais à hauteur de 5 600 €). **L'AACS** (association artistique, culturelle et sportive des A.E.) s'est vu attribuer une subvention à hauteur de **45 000 €** (contre 95 000 € en 2021). **L'ASCAEN** (association sportive et culturelle des A.E. de Nantes) a obtenu une subvention de **62 000 €** alors qu'elle n'avait pas déposé de demande de subvention en 2021. **L'AREMAE** (association des retraités et anciens du MAEE) a obtenu une subvention de **9 000 €** (contre 6 000 € en 2021) et la subvention de **L'ARAMAEN** (association des retraités du MAE à Nantes) a été de **1 200 €** (contre 825 € en 2021). **L'AAEAE** (association amicale d'entraide des affaires étrangères) a sollicité en 2022 une subvention en baisse par rapport aux années précédentes et s'est donc vu attribuer une subvention d'un montant de **18 000 €** (contre 27 000 € en 2021).

En revanche, la subvention de **L'AFCA** (association française des conjoints d'agents) a été maintenue à **26 000 €**.

G – UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2022

Crédits de paiements de titre 2

Libellés	Dépense en €
Secours	25 743
Prestations interministérielles	73 758
Colonies de vacances	6 126
Centres de loisirs	13 848
Centres familiaux de vacances	1 732
Classes découverte	515
Séjours linguistiques	594
Allocations enfant handicapé	50 943
Prestations ministérielles	526 731
Forfaits vacances	200 290
Colonies de vacances	23 348
Centres de loisirs sans hébergement	13 094
Loisirs jeunes	27 697
Classes découverte	6 547
Séjours linguistiques	2 688
Bourses linguistiques	9 802
Rentrée scolaire et universitaire	167 787
Garde d'enfant	49 499
Garde périscolaire	18 870
Bourses trousseau	242
Handicap-Aide à domicile	6 867
TOTAL	626 232

NB : les tableaux présentent la consommation des crédits de la campagne PRESTMAS 2022 (janvier 2022 au 17 janvier 2023). Ces chiffres se distinguent donc de la consommation titre 2-Prestations sociales constatée dans CHORUS pour l'année 2022, qui comprend les paiements effectués entre janvier et février 2022 pour la fin de la campagne PRESTMAS 2021 et les paiements effectués uniquement jusqu'au 31/12/2022 pour la campagne PRESTMAS 2022.

Crédits de paiements de titre 3

Libellés	Dépense en €
Services médico-sociaux	258 489
Remboursements de frais médicaux	249 847
Achats de consommables médicaux	8 642
Restauration collective interne et externe	1 485 851
Restauration parisienne dans les restaurants gérés par le MEAE (Convivio)	1 121 033
Autres restaurants	325 397
Achat de matériels pour les restaurants gérés par le MEAE	22 145
Assistance à maîtrise d'ouvrage	17 276
Subventions aux associations	329 727
Association des œuvres sociales (ADOS)	168 527
Association française des conjoints d'agents du MAEE (AFCA-MAEE)	26 000
Association artistique, culturelle et sportive (AACCS)	45 000
Association sportive et culturelle des affaires étrangères de Nantes (ASCAEN)	62 000
Association amicale d'entraide des affaires étrangères (AAEMAÉ)	18 000
Association des retraités et anciens du MAE à Nantes (ARAMAEN)	1 200
Association des retraités du ministère des affaires étrangères (AREMAE)	9 000
Protection sociale complémentaire (Mutuelle des Affaires étrangères)	1 103 700
Subvention de référencement Mutuelle des Affaires étrangères	1 080 000
Assistance à maîtrise d'ouvrage-actuariat	23 700
Logements sociaux	4 066 444
Réservation de logements sociaux	4 048 500
Loyers d'inoccupation	12 544
Adhésion ADIL	5 400
Crèche	202 906
Paris (People & Baby)	212 892
Nantes (People & Baby)	36 316
Prestation de service enfance et jeunesse CAF	- 46 302
DIVERS	108 420
Centre inter-entreprise de l'expatriation (CINDEX)	3 000
Intervenants sociaux	10 240
Arbre de Noël (Paris et Nantes)	79 886
Frais médicaux des ADL en France (frais de transport d'appareillages médicaux par la valise diplomatique)	777
Autres (fleurs obsèques, transcriptions réunions, etc...)	14 517
TOTAL	7 555 537

Crédits de paiements de titre 6

Libellés	Dépense en €
Crédits ADL	116 149
Frais médicaux du personnel de recrutement local pays liste*	67 994
Secours exceptionnels pays liste et hors liste	48 155

*Pays relevant du dispositif en 2022 : Burkina-Faso, République centrafricaine, République du Congo, Djibouti, Erythrée, Guinée, Irak, Libéria, Libye, Sud Soudan, Tchad, Yemen

Récapitulatif

Libellés	Dépense en €
Crédits de titre 2	626 232
Crédits de titre 3	7 555 537
Crédits de titre 6	116 149
TOTAL	8 297 918

H – PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2022

Répartition par type de prestations

Type de prestation	Nombre de familles bénéficiaires en 2022		
	Paris	Nantes	Total
Rentrée scolaire	183	233	416
Forfaits vacances	197	230	427
Loisirs jeunes	65	106	171
Centres de loisirs	58	61	119
Garde périscolaire	38	48	86
Classes découvertes	15	12	27
Colonies de vacances	19	28	47
Crèches	21	16	37
Assistantes maternelles	6	4	10
Bourses linguistiques	4	3	7
Séjours linguistiques	5	3	8
Bourses trousseau	1	2	3
Handicap-Aide à domicile	14	2	16
TOTAL	626*	748*	1 374*

* total : une famille peut bénéficier de plusieurs prestations.

I – PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES SERVIES EN 2022

Répartition par type de prestations

Type de prestation	Nombre de familles bénéficiaires en 2022		
	Paris	Nantes	Total
Séjours linguistiques	5	2	7
Colonies de vacances	19	28	47
Centres de vacances, VVF, gîtes	2	13	15
Classes découvertes	13	8	21
Centres de loisirs / centres aérés	54	60	114
Colonies pour handicapés	0	0	0
TOTAL	93*	111*	204*

* total : une famille peut bénéficier de plusieurs prestations.

Allocation pour enfant handicapé	29*
Prestations repas : nombre de repas subventionnés (Paris et Nantes)	271 158

* dont 2 jeunes adultes handicapés.

Service de proximité (indicateurs 6°c du RSC)

Prestations ministérielles

Type de prestation	Dépenses par type de prestation - année 2022 (en €)				
	Femmes	%	Hommes	%	Total
Crèche	24 598	65 %	13 483	35 %	38 081
Colonies de vacances	16 725	72 %	6 623	28 %	23 348
Assistante maternelle	9 050	79 %	2 368	21 %	11 418
Garde périscolaire	14 849	79 %	4 021	21 %	18 870
Centres de loisirs sans hébergement	9 714	74 %	3 380	26 %	13 094
Total	74 936	71,5 %	29 875	28,5 %	104 811

Prestations interministérielles

Type de prestation	<u>Dépenses par type de prestation - année 2022 (en €)</u>				
	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Colonies de vacances	4 105	67 %	2 021	33 %	6 126
Centres de loisirs	10 472	76 %	3 376	24 %	13 848
Colonies pour handicapés	-	-	-	-	-
TOTAL	14 577	73,0 %	5 397	27,0 %	19 974

CHAPITRE VIII : BILAN 2022 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

H- Principaux indicateurs

I- Faits saillants

J- Moyens et actions

Chiffres clés en 2022

- 115 missions amiante effectuées
- 9 CHSCT réunis en 2022
- 68 DUERP rattachés aux services de l'administration centrale

Fonction publique d'Etat : ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Nombre de comités dans l'établissement : trois (3) pour l'administration centrale

- ✓ Un CHSCT ministériel
- ✓ Un CHSCT-S Île de France
- ✓ Un CHSCT-S nantais

Les postes diplomatiques sont organisés conformément au décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 en comités techniques de proximité à l'étranger (CTPE), compétents en matière HSCT.

Nombre de CTPE au 31 décembre 2022 :

- 150 dans 130 pays différents ;
- 34 postes à effectifs réduits où l'instance se réunit en présence de tous les agents (« CTPE tous agents »).

Nature de l'activité principale dans le secteur couvert par le comité : action extérieure de l'Etat.

A – PRINCIPAUX INDICATEURS

1) Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux agents de l'établissement								
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variation
82	100	85	102	110	76	73	85	+16%

Nombre d'accidents déclarés imputables au service : **67** (17 classés sans suite, dont 5 pour lesquels aucune information permettant de les classer en accident de trajet ou du travail n'a été donnée, 1 non reconnu imputable au service).

Parmi les accidents déclarés imputables au service, le nombre de ceux ayant entraîné un arrêt de travail s'établit ainsi :

Nombre d'accidents avec arrêt de travail								
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variation
71	78	61	82	97	63	38	39	+3%

Nombre d'accidents de trajet								
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variation
55	55	46	50	64	35	38	42	+11%

Nombre d'accidents du travail								
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variation
45	44	38	47	59	25	35	38	+9%

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année								
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variation
36	51	44	55	51	33	39	39	0%

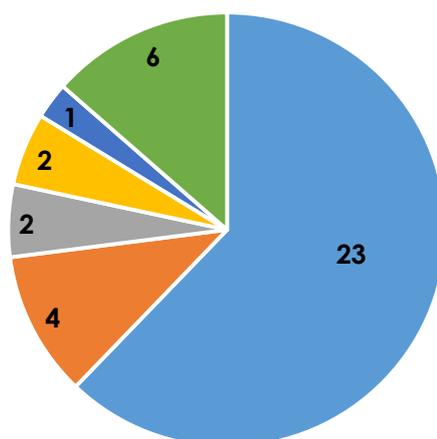
Nombre d'incapacités temporaires prolongées notifiées dans l'année : **0** (arrêt de travail de plus de 3 jours)

Nombre d'incapacités temporaires notifiées dans l'année : **39**

Nombre d'accidents mortels : **0**

- Dont nombre d'accidents de trajet : **0**
- Dont nombre d'accidents du travail : **0**

Répartition des accidents du travail par éléments matériels



■ Chute de sa hauteur ■ Contact/exposition ■ Chute de hauteur
 ■ Heurt ■ Manutention ■ Autre/inconnu

2) Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Nombre et nature des maladies professionnelles reconnues par le MEAE (syndrome du canal carpien)

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
4	3	1	30	3	1	3	1*

*RG57C – Syndrome du canal carpien

Nombre de déclarations par l'employeur des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, au cours de l'année

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
0	0	0	0	0	0	0	0

3) Données communes aux accidents et aux maladies

Nombre de soins à l'infirmierie :

Les soins dispensés par le service de médecine de prévention ne sont pas suivis par « type ». Il n'est pas possible d'identifier ceux réalisés suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

De façon naturelle, les agents sont plus disposés à se rendre dans les centres de santé pour avoir des soins consécutivement à un accident/incident survenu pendant le temps de travail.

4) Organisation et contenu du travail

Effectif travaillant en tout ou partie la nuit :

33 agents travaillent la nuit à l'administration centrale. L'unité de veille du centre de crise et de situation (CDCS) compte 13 équivalents temps plein responsables de permanence diplomatique et consulaire (nuits, fins de semaines et jours fériés). La direction du numérique (DNUM) compte pour sa part 20 agents assurant une permanence 24h /24 et travaillant par roulement (5 équipes).

Compte tenu des missions permanentes qui leur sont dévolues et qui comportent notamment la veille, l'alerte et la gestion des crises se déroulant à l'étranger et nécessitant soit une réaction à un événement menaçant la sécurité des ressortissants français à l'étranger, soit une action humanitaire d'urgence, certains agents affectés au CDCS bénéficient d'un régime de travail dérogatoire.

Ce régime est prévu par le décret n°2014-1054 du 16 septembre 2014 portant dérogations aux garanties minimales de durée de travail et de repos applicables à certains agents du ministère de des affaires étrangères et du développement international en service à l'administration centrale et permet notamment le travail de nuit pour les agents suscités.

L'arrêté du 11 décembre 2014 fixant une durée annuelle de travail effectif de référence réduite pour certains agents en service à l'administration centrale prévoit un régime de récupération des heures effectuées de nuit, les samedis, dimanches et jours fériés au CDCS.

B – FAITS SAILLANTS

Examen des faits intervenus durant l'année écoulée, qui sont particulièrement significatifs pour la réflexion sur le choix des priorités auxquelles devrait répondre le programme d'action, en rappelant la date ou la période où ils se sont produits.

Lorsque la taille et la configuration de l'établissement ou du secteur couvert par le CHSCT le justifient, il est possible de présenter cette partie en regroupant les informations pour chacune des unités qui peuvent être distinguées (atelier, service).

Doivent en premier lieu être mentionnés les faits survenus dans l'établissement qui sont liés à l'activité de l'administration et aux interventions de ses différents interlocuteurs sur les questions de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

1) Synthèse des sujets généraux

La gestion des sujets en santé et sécurité au travail en 2022 est illustrée par les principaux points suivants :

- ✓ Suivi de l'organisation réglementaire des CTPE dans le réseau (RH1D) ;
- ✓ Mise en place du plan de prévention des risques psychosociaux ;
- ✓ Suivi des PCA/PRA dans les postes au regard de la situation sanitaire ;
- ✓ Observation sur le fond et la forme des DUERP (pour le périmètre AC) en format GT avec les RP ;
- ✓ Continuité dans la mise en œuvre de l'évaluation des risques en AC. Une inscription de l'analyse des DUERP est à l'ordre du jour de chaque séance des instances consultatives ;
- ✓ Etudes pour la définition d'une démarche préventive sur le risque amiante dans les archives et mise en place de la campagne de levée de doutes aux archives de Nantes ;
- ✓ Poursuite des DTA (dossier technique amiante) dans les postes du réseau ;
- ✓ Réalisation du plan de formation en SST programmé ;
- ✓ Poursuite des actions de formations à l'attention des encadrants sur les thématiques risques psychosociaux et prévention des risques professionnels.

Ces observations synthétisent les principaux sujets qui ont été au centre de la politique animée par le MEAE en SST.

Présenter synthétiquement les enseignements à tirer des accidents graves et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que des accidents et incidents révélateurs des dangers encourus, même s'ils n'ont pas eu de conséquence grave pour les personnes :

- ✓ **Il n'y a pas eu d'analyse d'accident de travail ou de maladie professionnelle en dehors du traitement technique et administratif en comités médicaux et commissions de réforme. Une procédure sera proposée en 2023 concernant la mise en place des enquêtes accidents de la formation spécialisée, conformément à l'article 64 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.**

Faire le rappel des situations de danger grave et imminent :

- ✓ **Aucun signalement d'un danger grave et imminent n'a été inscrit dans les registres en AC et dans le réseau en 2022.**

Faire le rappel des signalements consignés dans le registre santé sécurité au travail :

- ✓ **5 signalements ont été consignés dans le registre de santé sécurité au travail pour les sites parisiens et 4 pour les sites nantais. Les présentations des registres sont récurrentes auprès des instances dédiées.**

Etat des observations formulées par le médecin de prévention et l'inspecteur en santé et sécurité au travail (ISST) :

- ✓ **Les observations de ces acteurs de prévention figurent dans leurs rapports respectifs, présentés dans le cadre du CHSCT-M comme prévu dans le décret 82-453 du 28 mai 1982.**

Modalités de suivi des DUERP pour l'année :

- ✓ **S'agissant du périmètre de l'administration centrale, un suivi régulier est mis en œuvre annuellement auprès des instances représentatives. En 2022, sur les 68 DUERP rattachés aux services de l'administration centrale, 41 DUERP ont été présentés lors des GT dédiés, ceux-ci se tenant en amont des CHSCT. Par ailleurs, les DUERP intègrent un volet relatif aux TMS ainsi qu'un diagnostic RPS.**

Principales observations portées dans les rapports des organismes de contrôle technique, agréés ou non, et dans ceux des experts appelés par le C.H.S.C.T. en application de l'article L. 4614-12 du code du travail :

- ✓ **L'organisation attachée à la réalisation des vérifications périodiques, à l'exploitation et à la communication des rapports des organismes de contrôle n'a pas évolué depuis l'année passée. Ainsi, ces documents sont toujours tenus à la disposition des représentants du personnel au CAD de la DIL (Paris), dans le bureau du chef du pôle de maintenance immobilière (Nantes), dans les antennes immobilières et, de plus en plus, dans les SGA (postes diplomatiques). Dans ce dernier cas, la synthèse des rapports est transmise sur demande aux**

représentants du personnel en CTPE. En complément de cette accessibilité réglementaire (cf. article R.4614-5 du code du travail), un point systématique sur les opérations d'infrastructure est présenté par les services de la DIL lors de chaque réunion du comité ministériel et dans les CHSCT-S en administration centrale. Cette pratique tend à se généraliser dans les CTPE (point immobilier à l'ordre du jour).

- ✓ **Il n'y a pas eu de recours à l'expertise certifiée pour l'année 2022 par les différents CHSCT et CTPE.**

Modifications intervenues dans l'établissement ayant des effets importants dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail :

- ✓ **Les principaux projets immobiliers qui ont une incidence sur les conditions générales de travail des agents sont présentés systématiquement en CHSCT-S (IDF et Nantais) pour l'administration centrale et en CHSCT-M pour le réseau. Cette organisation permet de faire un point 3 fois par an sur les opérations en cours et les projets futurs.**

L'introduction de nouvelles productions, de nouvelles machines, de nouvelles techniques ou procédés de travail :

- ✓ **Aucun élément significatif observé par l'administration et les RP réunis en format GT (DUERP) en 2022.**

Des modifications dans l'organisation du travail (modifications d'horaires, création ou suppression de certains services, réorganisation des postes de travail au sein des services de l'administration) :

- ✓ **Aucune modification n'a été identifiée en 2022. Néanmoins, un groupe de travail relatif à la charte du temps s'est tenu conformément à la demande des représentants des personnels en CHSCT-M.**

Des modifications dans la situation de l'administration vis-à-vis de ses clients ou fournisseurs (par exemple développement ou limitation du travail en régie, de la sous-traitance, diversification ou non des marchés, changements dans la répartition du travail entre les différents établissements de la même entreprise ou du même groupe) :

- ✓ **Pas d'observation particulière en 2022.**

Les effets dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail peuvent concerner :

- les caractéristiques des postes de travail (rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements ...) ;
- l'environnement du poste de travail (aménagement de l'espace, ambiance lumineuse,

thermique, sonore ...) ;

- l'organisation et le contenu du travail (répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications ...).

2) Gestion de l'amiante dans les postes

Mise en place du marché de DTA

Sous l'impulsion et le pilotage de la DIL, le département a mis en place en 2017 un marché de créations de DTA pour les emprises à l'étranger. L'accord-cadre, conclu avec 4 sociétés françaises, a permis de réaliser jusqu'au 31/12/2021 :

- 127 pays sur les 162 visés soit 78 % (dont 5 pays partiellement visités) ;
- 115 missions effectuées ;
- 860 biens inspectés ;
- 1 450 biens visés (bâtiments, plateau de bureaux, immeuble de logements ou logements individuels sous la responsabilité de la DIL) ;
- 212 villes concernées ;
- 5 000 prélèvements ;
- 748 DTA (en partant du principe qu'un DTA peut englober plusieurs biens, d'où la nécessité de différencier les biens inspectés et les DTA créés) ;
- 48 RAAT (repérage amiante avant-travaux) ;
- 2 DAAD (diagnostic amiante avant démolition) ;
- 5 mesures d'empoussièrtements ;
- 5 mises à jour de DTA.

Quant aux données actualisées pour l'année 2022, dans le cadre de la seconde campagne de créations de DTA :

- 140 pays sur les 162 visés soit 86%.

Sur les 162 pays annoncés, 3 ne sont pas comptabilisés du fait de la situation :

- Lybie,
- Iran,
- Irak.

Enfin, 4 pays ne sont pas comptabilisés dans les 162, du fait de l'absence de représentations :

- Afghanistan,
- Syrie,
- Somalie,
- Yémen.

Mise en œuvre de la campagne de levées de doutes

Faisant suite à l'arrêt des rapatriements des archives des postes sur le site du CADN, la direction des archives a mis en place en 2022 un marché de levées de doutes visant à analyser la présence ou non de fibres d'amiante sur les archives diplomatiques et consulaires rapatriées. A cet effet, une assistance à maîtrise d'ouvrage a été souscrite par le MEAE pour l'accompagnement dans la rédaction du CCTP et le suivi de la prestation engagée par un bureau de contrôle.

Mise en place courant octobre 2022, le présent marché vise à analyser près de 400 mètres linéaires d'archives répartis sur 16 lots d'archives.

Dans les faits, il s'agit pour le prestataire de procéder à des mesures sur opérateur et environnementales dans un espace dédié à cet effet.

Outre l'intérêt d'écartier la présence d'amiante sur les archives testées et de procéder à leur archivage, cette campagne vise à fiabiliser le logigramme créé à l'occasion, dont l'utilisation prochaine pourrait fluidifier le rapatriement des archives des postes et adapter au plus près des besoins les mesures de prévention à mettre en œuvre.

C – MOYENS ET ACTIONS

Cette troisième partie est consacrée au bilan des moyens et des actions des diverses parties prenantes dans l'établissement.

1) Les CHSCT

Moyens de secrétariat : **1 secrétariat administratif par instance consultative en administration centrale**

- Assistante de prévention pour le CHSCT nantais ;
- Assistante de prévention pour le CHSCT IdF ;
- Conseiller en prévention pour le CHSCT-M.

Nombre de réunions (administration centrale) :

- nombre de réunions ordinaires : **9**
- nombre de réunions extraordinaires : **0**
- à la demande des représentants du personnel : **0**
- à la suite d'un accident : **0**

Nombre d'enquêtes menées par les CHSCT : **0**

Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent : **0**

Nombre de cas de recours à un expert agréé : **0**

Nombre de représentants du personnel formés en 2022 : **0**

Nombre de formations réglementaires dans le cadre de fonction de prévention : **2** (formation initiale assistant de prévention et inspecteur santé sécurité au travail)

Nombre de lettre de mission présentés en instance : **2** (assistant de prévention et inspecteur santé sécurité au travail)

2) Les CTPE

Le MEAE, au 31 décembre 2022, c'est notamment :

- **163 ambassades** (dont 3 fermées : Afghanistan, Syrie et Yémen) ;

En application du décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger, le dialogue social dans les postes repose sur les CTPE (comité technique de proximité à l'étranger).

L'article 7 du décret suscitité précise que les CTPE sont compétents pour les sujets relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du comité.

Sur l'année 2022, ce sont **466 séances de CTPE** qui se sont tenues.

3) Les groupes de travail

Nombre de groupes d'expression : **3 GT DUERP/an en IDF et 1 GT DUERP/an à Nantes**

Nombre total de salariés participant aux réunions d'expression : **Nombre variable**

Nombre de réunions organisées dans l'année : **< à 10**

4) Les moyens engagés

a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail

- ✓ 4 Médecins de prévention (dont 1 à mi-temps)
- ✓ 4 Infirmiers de prévention (dont 1 à 80%)
- ✓ 1 secrétaire médicale
- ✓ 1 ISST
- ✓ 1 conseiller de prévention
- ✓ 1 conseiller sécurité incendie
- ✓ 2 assistantes de prévention (Paris et Nantes)
- ✓ 2 psychologues du travail

Sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (quand elles peuvent être isolées). Distinguer les frais de personnel spécialisé, les investissements en matériel et les sommes consacrées à l'organisation des actions.

- ✓ **Pas de décompte spécifique.**

b) Autres moyens non spécialisés

Sans exclure l'action spécialisée, description des actions visant à intégrer la composante sécurité et amélioration des conditions de travail dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation.

- ✓ **Les moyens financiers ne font pas l'objet d'un suivi spécifique. Ils sont répartis et utilisés dans les travaux d'infrastructures, de maintenance et d'acquisition d'équipements techniques, de formations, d'EPI par différents services et dans un cadre général de bon fonctionnement.**

CHAPITRE IX : DISCIPLINE

A- La nature des fautes disciplinaires

B- Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

Chiffres clés en 2022

- Cinq décisions de sanctions prises en 2022
- 6 différents types de fautes ont fait l'objet de sanctions disciplinaires

A – LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

En 2022, six différents types de fautes ont fait l'objet de sanctions disciplinaires. Les manquements à la probité et à l'exemplarité ont été les plus sanctionnés, à égalité (4 occurrences chacun soit, cumulés, plus de 61% des manquements), suivis des manquements aux instructions et règles professionnelles (2, soit plus de 15% des manquements). Enfin les manquements aux règles de cumul d'activité, à la dignité et à l'obligation d'exercice normal du pouvoir hiérarchique ont chacun fait l'objet d'une sanction.

B – LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCEES AINSI QUE LEUR NATURE

Cinq décisions de sanctions ont été prises en 2022 à l'issue de procédures disciplinaires. Pour quatre d'entre elles (80%) il s'agissait de sanctions du premier groupe (avertissements et blâmes). Une sanction du quatrième groupe (révocation) a également été prononcée après avis de la commission administrative paritaire compétente, réunie en format disciplinaire.

Nombres de sanctions par ventilation

Type de sanction	Nombre de sanctions prononcées
1 ^{er} groupe	4
2 ^{ème} groupe	0
3 ^{ème} groupe	0
4 ^{ème} groupe	1

Nature de la faute	Nombre de sanctions prononcées*
Manquements à la probité	4
Manquements à l'exemplarité	4
Manquements aux instructions et règles professionnelles	2
Manquements aux règles de cumul d'activité	1
Manquements à la dignité	1
Manquements à l'obligation d'exercice normal du pouvoir hiérarchique	1

* NB : une sanction peut être prononcée en considération de plusieurs fautes de natures différentes

Statut d'emploi de l'agent sanctionné	Nombre de sanctions prononcées
Titulaires	5
Contractuels	0

Catégorie de l'agent sanctionné	Nombre de sanctions prononcées
A+	2
A	0
B	1
C	2

Tranche d'âge	Nombre de sanctions prononcées
Moins de 30 ans	0
30-39 ans	0
40-49ans	0
50-59 ans	4
60 ans et plus	1

Sexe	Nombre de sanctions prononcées
Hommes	5
Femmes	0

Croisements par : type de sanction ET nature de la faute ET sexe

NB : une sanction peut être prononcée en considération de plusieurs fautes de natures différentes

Nature de la faute	Hommes	Femmes
1^{er} groupe		
Probité	3	0
Exemplarité	4	0
Instructions et règles professionnelles	1	0
Cumul d'activité	1	0
Dignité	1	0
obligation d'exercice normal du pouvoir hiérarchique	1	0
2^{ème} groupe		
Sans objet	0	0
3^{ème} groupe		
Sans objet	0	0
4^{ème} groupe		
Probité	1	0
Instructions et règles professionnelles	1	0

Croisements par : statut d'emploi ET catégorie ET tranche d'âge ET sexe

Statut d'emploi	Catégorie	Moins de 30 ans		30-39 ans		40-49ans		50-59 ans		60 ans et plus	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaires	A+	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Contractuels	A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux

Toutes les données sont par genre

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs.	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.	p. 13 p. 16
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	p. 21
	b) Durée et organisation du travail.	Répartition des effectifs selon la durée du travail : – temps complet ; – temps partiel.	p. 40
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).	p. 42
	c) Comptes épargne-temps.	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.	p. 59
	d) Embauches et départs.	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.	p. 95 p. 96
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : – départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; – départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; – départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; – départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.	p. 97-98
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).	p. 100
	e) Positionnement.	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.	p. 25
		Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1).	p. 87
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).	p. 226

	f) Promotions.	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.	p. 107
		Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).	p. 108-110
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.	p. 100
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	p. 246
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.	p. 260 ; p. 262
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	p. 263
3° Formation.		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).	p. 222
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	p. 222
4° Conditions de travail.		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	p. 55
5° Congés.		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	p. 51
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.	p. 52
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.	p. 53
6° Organisation du temps de travail.	a) Organisation.	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.	p.62-63
	b) Temps partiel.	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	p. 40-41
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	p. 40-41
c) Services de proximité.	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	p. 336 ; p. 343-344	