



MINISTÈRE DE L'EUROPE  
ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE



2021



# Table des matières

<b>GESTION DE LA CRISE SANITAIRE LIEE L'EPIDEMIE DE LA COVID-19 .....</b>	<b>14</b>
<b>A – ÉVOLUTION DES PCA ET PRA DES POSTES .....</b>	<b>15</b>
<b>B – LA VACCINATION .....</b>	<b>16</b>
1) La vaccination des Français de l'étranger et des agents des postes.....	16
2) La conversion des certificats de vaccination étrangers en passes vaccinaux français....	18
<b>C – LES MESURES PRISES EN ADMINISTRATION CENTRALE : UNE PRIORITÉ DONNÉE A L'INFORMATION ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS.....</b>	<b>19</b>
<b>D – UN DIALOGUE SOCIAL SOUTENU .....</b>	<b>20</b>
<b>E – UNE MOBILISATION LOGISTIQUE ET FINANCIÈRE .....</b>	<b>21</b>
1) Logistique.....	21
2) Dépenses.....	21
<b>F – LA MISE EN PLACE ACCELÉRÉE D'OUTILS DE MOBILITÉ ET DE MOYENS DE COMMUNICATION .....</b>	<b>22</b>
<b>G – DES AGENTS TOUCHÉS PAR L'ÉPIDEMIE.....</b>	<b>25</b>
<b>H – UN RETOUR D'EXPÉRIENCE RICHE D'ENSEIGNEMENT.....</b>	<b>30</b>
<b>RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>31</b>
<b>A – CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'EMPLOI .....</b>	<b>32</b>
1) Consommation 2021 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP.....	32
2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2021 .....	33
a) Répartition par programme LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2021 ....	33
b) Répartition par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2021.....	33
c) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31 décembre 2021 .....	35
3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2021 (indicateur 1°a du RSC)36	
4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les catégories G1 et G2.....	37
a) Pyramide des agents titulaires .....	37
b) Pyramide des agents contractuels.....	38
5) Age moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique .....	40
6) Les diplomates d'échange en fonction au MEAE en 2019 .....	41

<b>7) Egalité professionnelle (titulaires et CDI)</b> .....	<b>42</b>
a) Répartition par genre des effectifs permanents du MEAE toutes positions administratives confondues (catégories LOLF G1 et G2) .....	42
b) Répartition des effectifs par genre, par corps et par grade .....	42
c) Répartition des effectifs par genre et par fonction .....	44
<b>8) Situation matrimoniale des agents titulaires (G1 et G2)</b> .....	<b>45</b>
<b>B – LES NON-TITULAIRES</b> .....	<b>46</b>
<b>1) Emplois permanents et besoins temporaires</b> .....	<b>46</b>
<b>2) Les volontaires civils internationaux</b> .....	<b>49</b>
<b>3) Les agents de droit local hors vacataires</b> .....	<b>54</b>
a) Pyramide des âges.....	54
b) Répartition par genre .....	55
c) Répartition par zone géographique .....	55
d) Catégories d'emplois.....	56
e) Pyramide d'ancienneté .....	57
<b>4) Passages CDD en CDI</b> .....	<b>57</b>
<b>C – DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>58</b>
<b>1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents), au 31 décembre 2021 (indicateurs 1°b et 6°b du RSC)</b> .....	<b>58</b>
a) Agents titulaires.....	58
b) Agents non titulaires.....	59
c) Temps partiels accordés dans l'année .....	59
d) Demandes de retour à temps plein .....	60
<b>2) La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique (indicateur 1°b du RSC)</b> .....	<b>60</b>
<b>3) Les absences</b> .....	<b>61</b>
a) Les congés pour raison de santé .....	61
b) Les congés pour événements personnels .....	65
c) Les dons de jours de repos à un autre agent public.....	68
<b>4) Le congé paternité (indicateur 5° du RSC)</b> .....	<b>68</b>
<b>5) Les risques professionnels</b> .....	<b>71</b>
<b>6) Les comptes épargne-temps (indicateurs 1°c du RSC)</b> .....	<b>74</b>
<b>7) Heures écrêtées par direction ou par service</b> .....	<b>75</b>
<b>8) La charte du temps (indicateurs 6°a du RSC)</b> .....	<b>76</b>
<b>9) Le télétravail en administration centrale (indicateurs 6°a du RSC)</b> .....	<b>76</b>
<b>10) Bilan de l'évaluation professionnelle et de l'évaluation à 360°</b> .....	<b>80</b>
a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2021 (du 15 mars au 2 juin 2021) .....	80
b) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel.....	81
c) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV .....	81

d) Eléments d'information complémentaires .....	82
e) Bilan de la campagne 2021 de l'évaluation à 360° .....	82
<b>11) Accompagnement des agents par la délégation aux familles.....</b>	<b>84</b>
<b>12) La médiation au ministère.....</b>	<b>86</b>
a) La médiation au MEAE s'exerce dans un cadre juridique prescripteur et un périmètre d'intervention précisé en 2020.....	86
b) Le recours à la médiation comme mode alternatif de règlement des litiges s'est consolidé au MEAE.....	87
A ces médiations initiées en 2021, il convient d'en ajouter 9 (8 médiations initiées antérieurement, et 1 clôturée en cours d'année qui fait l'objet d'un suivi) :.....	88
Enfin, 11 dossiers (10 initiés en 2021 et 1 initié fin 2020) restaient en cours en mars 2022.....	89
<b>13) Dispositif de recueil et traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes .....</b>	<b>89</b>
a) Saisines de la cellule .....	90
b) Sensibilisation et information des agents .....	91
c) Signalements opérés en 2021 .....	93
<b>D – LES FLUX DE PERSONNELS.....</b>	<b>98</b>
<b>1) Les primo-nominations aux emplois supérieurs (indicateurs 1<sup>o</sup>e du RSC).....</b>	<b>98</b>
<b>2) Détail des mises à disposition au profit d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2021 .....</b>	<b>98</b>
<b>3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2021 .....</b>	<b>99</b>
<b>4) Bilan global des entrées et des sorties.....</b>	<b>100</b>
a) Personnels titulaires en poste et à l'administration centrale et dans le réseau diplomatique consulaire (catégorie LOLF G1 et G2) .....	100
b) Personnels contractuels (catégories LOLF G3 et G5) .....	101
<b>5) Les départs à la retraite en 2021 (agents contractuels et CDI).....</b>	<b>102</b>
<b>6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel .....</b>	<b>103</b>
<b>7) Bilan de la mobilité 2021 .....</b>	<b>110</b>
a) Mobilité statutaire .....	110
b) Mobilité externe des cadres supérieurs (CAE, CAEHC, MP) .....	111
c) Candidatures des agents du MEAE au SEAE.....	113
d) Emplois publiés sur la PEP (place de l'emploi public) .....	113
e) La mobilité géographique .....	114
f) La mobilité catégorielle (dont concours).....	115
g) La mobilité structurelle .....	115
<b>8) Les promotions internes et les avancements, par catégorie et par genre (indicateurs 1<sup>o</sup>f du RSC) .....</b>	<b>116</b>
<b>E – TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, EMPLOIS RÉSERVÉS ET ACCIDENTS DU TRAVAIL.....</b>	<b>120</b>
<b>1) Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....</b>	<b>120</b>
<b>2) Recrutements au titre du handicap .....</b>	<b>121</b>

3) Contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique .....	122
4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap .....	123
<b>FORMATION.....</b>	<b>126</b>
<b>A – LA SOUS-DIRECTION DE LA FORMATION ET DES CONCOURS EN CHIFFRES .....</b>	<b>128</b>
1) Les moyens de la formation.....	128
2) Le département de la formation.....	130
3) Le bureau des stages et de l'apprentissage .....	130
a) Les stagiaires .....	131
b) L'apprentissage .....	134
4) La cellule audiovisuelle.....	134
<b>B – LA FORMATION EN LIGNE.....</b>	<b>135</b>
<b>C – PRESENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION .....</b>	<b>138</b>
1) Préparer sa prise de fonction en administration centrale .....	138
2) Préparer sa prise de fonction à l'étranger .....	143
3) Maîtriser ses outils de travail .....	159
4) Consolider ses compétences métiers.....	162
5) Développer ses compétences linguistiques .....	187
a) Tests d'évaluation linguistique.....	190
b) Cours collectifs extensifs, renforcement/départ en poste et stages thématiques à l'administration centrale .....	190
c) Cours particuliers à l'administration centrale – Paris et Nantes.....	193
d) Stages d'immersion linguistique.....	194
e) Formation linguistique des postes à l'étranger.....	194
f) Formation en ligne .....	195
6) Renforcer ses compétences personnelles et transversales.....	195
7) Tuteurs, formateurs, jurys.....	205
8) Conjointes d'agents.....	206
9) Publics extérieurs .....	208
<b>D - PREPARATIONS AUX CONCOURS INTERNES ET EXAMENS PROFESSIONNELS :.....</b>	<b>210</b>
a) Préparations aux concours internes hors MEAE .....	210
b) Préparations aux concours internes de catégorie A.....	211
c) Préparations aux examens professionnels de catégorie A .....	211
d) Préparations aux concours internes de catégorie B .....	212
e) Préparations aux examens professionnels de catégorie B .....	212
f) Préparation au concours interne de catégorie C.....	213

<b>CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>215</b>
<b>A – LES CONCOURS.....</b>	<b>216</b>
1) Les statistiques des concours en 2021 .....	216
2) Les concours de catégorie A .....	219
a) Concours pour l'accès à l'emploi de conseiller des affaires étrangères (cadre d'Orient) .....	219
b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre d'Orient) .....	220
a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre général) .....	222
b) Concours pour l'accès à l'emploi d'attaché(e) des systèmes d'information et de communication .....	223
c) Statistiques des concours de catégorie A : sélectivité .....	224
3) Les concours de catégorie B .....	224
a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie .....	225
b) Statistiques des concours de catégorie B .....	225
4) Les concours de catégorie C .....	226
a) Concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe de chancellerie.....	226
b) Statistiques des concours de catégorie C .....	226
5) Commentaires généraux sur les concours.....	227
<b>B – LES EXAMENS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>228</b>
1) Statistiques générales (indicateurs 1 <sup>°e</sup> du RSC).....	228
2) Les examens professionnels .....	228
<b>C – LA PARITE DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (2021) (indicateur 1<sup>°f</sup> du RSC) .....</b>	<b>232</b>
<b>RESSOURCES BUDGETAIRES ET REMUNERATIONS .....</b>	<b>234</b>
<b>A – EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2021 .....</b>	<b>235</b>
1) Exécution hors titre 2 (HT2).....	235
a) Présentation générale.....	235
b) Analyse par mission et par programme .....	236
2) Exécution titre 2 (T2) .....	244
3) Les rémunérations en 2021 .....	245
a) Coût moyen annuel par catégorie d'agents et par programme (coût total employeur, contributions au CAS « Pensions » comprise, hors prestations sociales) .....	245
<b>B – LES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE.....</b>	<b>251</b>
1) Agents de catégorie A.....	252
a) Emplois à la décision du gouvernement et emplois fonctionnels.....	252
b) Ministres plénipotentiaires (MP) .....	253

c) Conseillers des affaires étrangères (CAE) .....	253
d) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs.....	254
e) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC) .....	254
f) Conservateurs du patrimoine (CPAT) .....	255
g) Chargés d'études documentaires (CED) .....	255
h) Les contractuels CDI de catégorie A .....	256
<b>2) Agents de catégorie B.....</b>	<b>257</b>
a) Secrétaires de chancellerie.....	257
b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIK).....	257
c) Agents contractuels CDI de catégorie B .....	258
<b>3) Agents de catégorie C.....</b>	<b>258</b>
a) Adjoints administratifs et adjoints techniques de chancellerie .....	258
b) Agents contractuels CDI de catégorie C .....	258
<b>C – LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT).....</b>	<b>259</b>
<b>LES OPERATEURS .....</b>	<b>260</b>
<b>A – PROGRAMME 185.....</b>	<b>261</b>
<b>1) Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE).....</b>	<b>261</b>
a) Présentation .....	261
b) Actualité sociale .....	261
c) Effectifs .....	262
<b>2) Institut français .....</b>	<b>263</b>
a) Présentation .....	263
b) Actualité sociale .....	263
c) Effectifs .....	266
<b>3) Campus France .....</b>	<b>267</b>
c) Effectifs .....	269
<b>4) Atout France .....</b>	<b>269</b>
a) Présentation .....	269
b) Actualité sociale .....	270
c) Effectifs .....	275
<b>5) Business France.....</b>	<b>275</b>
a) Présentation .....	275
b) Actualité sociale .....	276
c) Effectifs .....	281
<b>B – PROGRAMME 209.....</b>	<b>282</b>
<b>1) Expertise France .....</b>	<b>282</b>
a) Présentation .....	282
b) Actualité sociale .....	282
c) Intégration d'Expertise France au sein du groupe AFD.....	283
d) Index égalité femmes hommes.....	284
e) Effectifs .....	285
<b>2) Agence Française de Développement (AFD) .....</b>	<b>285</b>

a) Présentation .....	285
b) Actualité sociale .....	286
c) Effectifs .....	289
<b>3) Canal France international (CFI).....</b>	<b>289</b>
a) Présentation .....	289
b) Actualité sociale .....	290
c) Effectifs .....	293
<b>DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>294</b>
<b>A – REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS .....</b>	<b>295</b>
1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat au 31/12/2021).....	295
2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2021 .....	296
<b>B – NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS .....</b>	<b>297</b>
<b>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) 298</b>	
1) Les facilités en temps accordées aux organisations syndicales.....	298
2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical...298	
3) Les locaux syndicaux à Paris et Nantes au 31/12/2021 .....	299
<b>D – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE .....</b>	<b>300</b>
1) Agents de droit public .....	300
2) Agents de droit local.....	300
<b>E – LE DIALOGUE SOCIAL A L'ADMINISTRATION CENTRALE ET A L'ETRANGER .....</b>	<b>301</b>
1) A l'administration centrale .....	301
2) Dans les postes à l'étranger .....	301
a) Données chiffrées.....	301
b) Mise en œuvre.....	302
<b>POLITIQUE SOCIALE.....</b>	<b>304</b>
<b>A – LE LOGEMENT.....</b>	<b>305</b>
1) Bilan.....	305
2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements .....	307
a) Contexte .....	307
b) Réservations et livraisons d'appartements.....	308
<b>B – LA RESTAURATION .....</b>	<b>311</b>
<b>C – LA SANTÉ.....</b>	<b>313</b>

1) La médecine de prévention.....	313
2) Le centre de santé .....	314
3) Les frais médicaux des ADL à l'étranger .....	316
4) La protection sociale complémentaire (mutuelle des affaires étrangères et européennes) .....	317
<b>D – ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL ET PRESTATIONS SOCIALES .....</b>	<b>318</b>
1) L'accompagnement social individuel .....	318
2) Les actions collectives.....	320
3) Les aides financières.....	321
a) Secours versés par la DPS :.....	321
b) Prêts versés par l'ADOS (association des œuvres sociales) :.....	321
c) Aides financières de l'AAEAE (association amicale d'entraide), versées en faveur des retraités du ministère :.....	322
4) Les prestations d'action sociale.....	322
<b>E – RESERVATION DE BERCEAUX EN CRECHE .....</b>	<b>324</b>
<b>F – SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS .....</b>	<b>326</b>
<b>G – UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2021 .....</b>	<b>327</b>
<b>H – PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2021 .....</b>	<b>330</b>
<b>I – PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES SERVIES EN 2021 .....</b>	<b>331</b>
Service de proximité .....	331
(indicateurs 6°c du RSC) .....	331
<b>BILAN 2021 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE.....</b>	<b>333</b>
<b>ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>333</b>
<b>A – PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT.....</b>	<b>334</b>
1) Identification.....	335
2) Effectif moyen mensuel .....	335
<b>B – PRINCIPAUX INDICATEURS .....</b>	<b>337</b>
1) Accidents du travail .....	337
2) Maladies professionnelles ou à caractère professionnel .....	338
3) Données communes aux accidents et aux maladies.....	338
4) Organisation et contenu du travail .....	339
<b>C – FAITS SAILLANTS .....</b>	<b>340</b>

1) Synthèse des sujets généraux .....	340
2) Politique du Département en faveur du handicap et de l'inclusion.....	340
Recrutements au titre du handicap .....	341
Taux d'emploi et conventionnement avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique .....	341
Synthèse de l'activité du pôle égalité des chances en matière de mise en œuvre du plan handicap.....	342
<b>D – MOYENS ET ACTIONS .....</b>	<b>347</b>
1) Le CHSCT.....	347
2) Les CTPE (voir A.1) .....	347
3) Les groupes de travail.....	347
4) La direction .....	348
a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail.....	348
b) Autres moyens non spécialisés.....	348
5) Actions menées et mise en œuvre du programme de formation 2021 .....	348

# Chapitre I

## GESTION DE LA CRISE SANITAIRE LIEE L'EPIDEMIE DE LA COVID-19

- A- Evolution des PCA et PRA des postes
- B- La vaccination
- C- Les mesures prises en administration centrale : une priorité donnée à l'information et à l'accompagnement des agents
- D- Un dialogue social soutenu
- E- Une mobilisation logistique et financière
- F- La mise en place accélérée d'outils de mobilité et de moyens de communication
- G- Des agents touchés par l'épidémie
- H- Un retour d'expérience riche d'enseignement

### Chiffres clés en 2021

- 250 000 passes sanitaires édités
- 65 000 doses de vaccin délivrées aux Français de l'étranger
- 6 709 itinéros déployés

La crise sanitaire liée à la Covid-19 s'est poursuivie en 2021 et le ministère, l'ensemble des postes à l'étranger comme les services d'administration centrale, a continué d'être mobilisé tout au long de l'année 2021.

## A – ÉVOLUTION DES PCA ET PRA DES POSTES

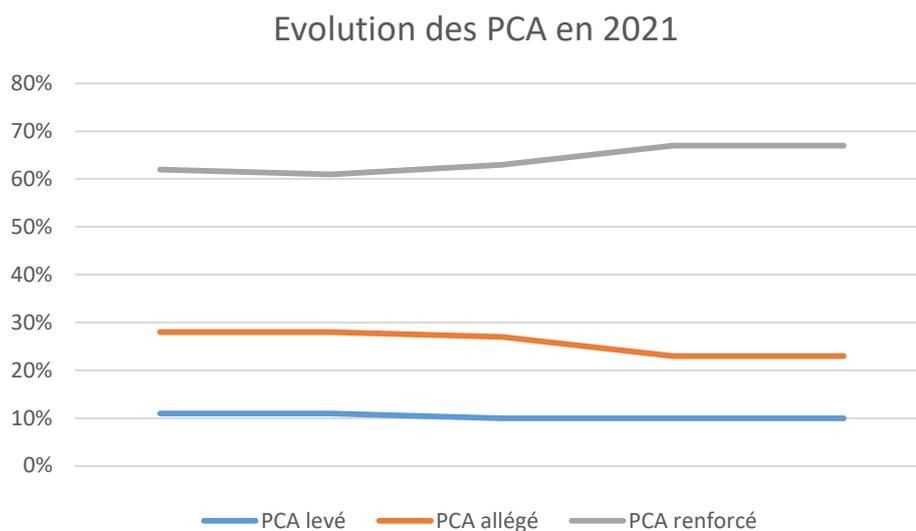
En 2021, près de 80% en moyenne des postes se sont trouvés en PCA (qu'il s'agisse de PCA « allégé » ou PCA « renforcé »), du fait des situations sanitaires locales (vagues successives de variant).

Pour rappel, le recours au télétravail à l'étranger n'est possible que dans le cadre exceptionnel d'un PCA, dont les modalités varient d'un poste à l'autre en fonction des situations locales et des formats des postes.

De manière générale :

- Un PCA renforcé peut prévoir un recours privilégié au télétravail, à l'organisation des équipes en brigade, voire à un resserrement du présentiel aux seules fonctions essentielles (notamment en cas de confinement)
- Un PCA allégé peut prévoir un recours ponctuel au télétravail, tout en maintenant des mesures de protection sanitaire dans les lieux de travail (port du masque obligatoire, mesures de distanciation, etc.)

Le graphique ci-dessous illustre le fait que seuls 10% des Postes ont fonctionné hors PCA en moyenne sur 2021.



## B – LA VACCINATION

### Chiffres clés en 2021 :

- 65 000 doses de vaccin délivrées aux Français de l'étranger dans le cadre d'une campagne de vaccination hors des frontières conduite par le ministère, dont plusieurs milliers au sein des postes
- 250 000 passes sanitaires édités pour les Français de l'étranger et pour les agents des postes

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a été confronté pour la seconde année à la gestion d'une pandémie mondiale qui a touché l'ensemble des pays du monde ainsi que nos ressortissants établis hors de France. Il a dû transformer ses organisations et travailler de concert avec les autres ministères, notamment le ministère de la santé et des solidarités afin d'apporter un soutien quotidien aux agents des postes à l'étranger et aux ressortissants nationaux établis hors de France.

### 1) La vaccination des Français de l'étranger et des agents des postes

Dès le mois de mai 2021, la France a fait le choix de livrer des doses de vaccin aux Français de l'étranger. La mission a été donnée au MEAE d'assurer la vaccination des communautés françaises à l'étranger lorsqu'aucun vaccin reconnu par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et par l'Agence européenne des médicaments (EMA) n'était disponible ou accessible dans des délais raisonnables ou lorsque la disponibilité des vaccins ne leur permettait pas de suivre les recommandations observées en France.

Outre le choix politique de couvrir nos communautés françaises à l'étranger, les campagnes de vaccination pilotées par le ministère obéissaient aux principes suivants :

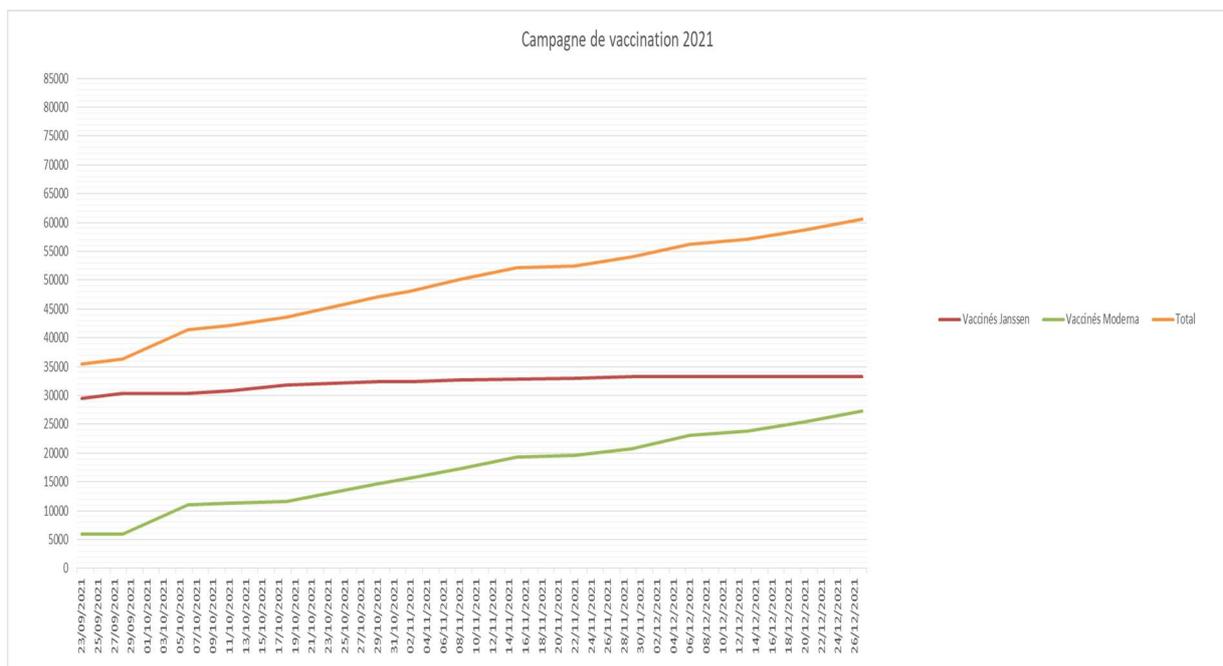
- une stricte inscription dans le cadre de la stratégie vaccinale nationale qui s'applique intégralement aux Français de l'étranger ;
- une approche inclusive de la responsabilité de l'Etat employeur, au bénéfice de l'ensemble de ses agents, expatriés (quel que soit leur ministère de rattachement en France) ou de droit local, mais aussi de leurs ayants droit et quelle que soit la nationalité des uns et des autres. Outre les agents de l'Etat ont été couverts ceux de ses opérateurs, des écoles françaises à l'étranger et des Alliances françaises ;

- une approche pragmatique et fondée sur la subsidiarité, en intervenant là où nos ressortissants n'ont pas accès aux vaccins autorisés par les autorités sanitaires européennes et françaises.

En 2021, des vaccins Janssen et Moderna ont pu être envoyés aux postes diplomatiques et consulaires, afin de proposer une solution vaccinale aux agents comme aux résidents français établis hors de France

Au 31 décembre 2021, ce sont 64.000 vaccins qui avaient été administrés aux Français de l'étranger, à leurs ayants-droits résidents et aux agents des postes, dans 67 pays et à l'occasion de près d'une centaine de campagnes de vaccination. Il n'est pas possible d'extraire de ces chiffres les agents des postes seuls pour des raisons de confidentialité des données médicales lors de ces campagnes, en conséquence du secret médical.

Néanmoins, la vaccination des agents des postes a toujours été partie intégrante de chaque campagne organisée à l'étranger. En conséquence, toutes les campagnes conduites par le ministère ont systématiquement permis de traiter l'ensemble des agents.



## **2) La conversion des certificats de vaccination étrangers en passes vaccinaux français**

La décision a été prise en juillet 2021 par le Président de la République d'imposer le passe sanitaire sur le territoire national pour éviter un retour au confinement et encourager la vaccination.

Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères s'est immédiatement mobilisé, avec le plein soutien des services du Premier ministre, du secrétariat d'Etat au numérique, de la CNAM et de l'Imprimerie nationale, pour mettre en place dès le 2 août 2021 un dispositif de délivrance des passes sanitaires pour les Français de l'étranger vaccinés dans des pays hors de l'Union européenne avec des vaccins reconnus par l'Agence européenne du médicament.

Ce dispositif a été opérationnel dès son ouverture et est très rapidement monté en puissance, en conséquence de l'exceptionnelle mobilisation de près de 150 agents du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, dont 90 agents volontaires et 60 personnels recrutés sur une base temporaire, rejoints par des renforts de la CNAM et de l'Imprimerie nationale.

Afin de réduire les délais d'instruction de ces demandes et de faciliter la démarche des usagers, un portail de démarche en ligne a été développé à partir du 20 août 2021. Le traitement des demandes sur cette plateforme a été confié à un prestataire extérieur.

A la date du 31 décembre 2021, près de 250 000 passes sanitaires avaient été délivrés, après contrôle des dossiers de demande et des certificats de vaccination étrangers transmis par les Français de l'étranger et les agents des postes.

## C – LES MESURES PRISES EN ADMINISTRATION CENTRALE : UNE PRIORITÉ DONNÉE A L'INFORMATION ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

Des instructions ont été régulièrement adressées aux postes ou diffusées dans les services en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et des directives gouvernementales.

- Les foires aux questions ont été mises à jour pour répondre aux principales interrogations des agents. L'une a porté sur les quarantaines obligatoires, la prise de congés et les formations.

Une autre a permis de traiter le télétravail, les situations particulières (agents vulnérables, grossesse, handicap), les arrêts de travail covid, les facilités accordées pour les gardes d'enfant durant l'épidémie ou pour la vaccination des agents ou de leur enfants, ainsi que les informations relatives aux voyages et missions.

- Un affichage sur les gestes barrière et conseils sanitaires a été régulièrement actualisé sur les différents sites en administration centrale.

- La médecine du travail a dispensé des conseils individuels aux agents et aux postes et services, diffusé des fiches réflexes, tenu des statistiques sur le nombre de cas et leur localisation. Elle a assuré le recensement et le suivi des agents vulnérables.

- La cellule de soutien psychologique a, comme en 2020, apporté son soutien aux agents en poste et à l'administration centrale et a répondu à près d'une centaine d'appels.

- Les psychologues ont donné suite à des demandes accrues d'entretiens liées aux situations de télétravail, ainsi qu'aux demandes des encadrants désireux de bénéficier de conseils pour organiser et accompagner leurs équipes travaillant à distance ou, à partir de juin 2021, pour faciliter le retour des agents en présentiel. Des formations ont été dispensées à ce sujet.

Des fiches réflexes ont, en outre, été diffusées pour faciliter l'adaptation aux différentes phases qu'il s'agisse de la mise en place du télétravail ou du retour en présentiel à partir de juin 2021.

Ces bonnes pratiques en matière de télétravail à destination des agents comme des encadrants ont été relayées en ligne par la sous-direction de la formation via Diplomatica.

- Les formations et les cours de langues dans les différentes phases ont pu se poursuivre soit en présentiel soit grâce à la mise en place rapide d'un enseignement à distance.

## D – UN DIALOGUE SOCIAL SOUTENU

En 2021, les conditions sanitaires n'ont pas permis à l'administration d'organiser à nouveau les réunions de dialogue social en présentiel de manière systématique. Chaque fois que cela a été possible, un format hybride (présentiel et visioconférence ou audioconférence) a été proposé.

Les instances formelles (CTM, CTAC, CHSCT) ont été maintenues et ont été organisées dans des formats adaptés (visioconférence ou audioconférence), comme le permet l'ordonnance de 2014-1239 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial. De façon à compenser la dégradation de la qualité des échanges liée aux limitations techniques, les CTM de mai et novembre se sont tenus sur trois jours et non deux comme c'est le cas habituellement.

Le dialogue informel est resté très intense. Il a notamment été marqué par l'organisation de 7 réunions spécifiques avec les organisations syndicales pour les tenir informées du suivi de la crise sanitaire. Ces réunions ont été présidées par la directrice générale de l'administration et de la modernisation, son adjoint ou par le directeur des ressources humaines et tous les services impliqués dans la gestion de crise y étaient représentés pour répondre aux questions.

## E – UNE MOBILISATION LOGISTIQUE ET FINANCIÈRE

### 1) Logistique

La protection au quotidien des agents s'est traduite par, d'une part la mise à disposition de masques par la DIL via des distributions périodiques auprès des secrétariats des directions et des services. D'autre part, la DIL a poursuivi la mise à disposition de gels hydroalcooliques au profit des agents au moyen des distributeurs installés dans les espaces communs dès le début de la crise sanitaire. Pour les bâtiments équipés de systèmes de ventilation mécanique, les équipes de la DIL veillent à ce que le changement des filtres de l'ensemble du bâtiment soit dûment effectué par le titulaire du marché de maintenance du site. De plus, la DIL a procédé à l'acquisition, d'une part, de deux purificateurs d'air par le BAU et, d'autre part de purificateurs pour les salles du centre de conférence ministériel.

### 2) Dépenses

Dépenses en matière immobilière : en 2021, un surcoût de 373 k€ a été consacré à des prestations de nettoyage renforcé (314k€ pour les sites parisiens et 59k€ pour les sites nantais). Pour rappel, aucun masque n'a été acheté par la DIL en 2021, la fourniture ayant été assurée au niveau interministériel.

Dépenses de ressources humaines : En 2021, la délégation pour la politique sociale a supporté une dépense complémentaire de 610 k€ pour la réorganisation des restaurants administratifs et la prise en charge des paniers-repas.

Dépenses en matière numérique : 630k€ ont été consacrés à l'achat d'ordinateurs portables en 2021, compatibles avec la 3ème version d'Itinéo. L'achat d'ordinateurs portables compatibles avec la 4ème version d'Itinéo a débuté en 2021, représentant un investissement de 4 M€.

## F – LA MISE EN PLACE ACCELÉRÉE D'OUTILS DE MOBILITÉ ET DE MOYENS DE COMMUNICATION

Après le déploiement massif dans l'urgence de la solution Itinéo en 2020, l'affectation des matériels de mobilité, tant en administration centrale qu'à l'étranger, s'est poursuivie en 2021, malgré la pénurie en ordinateurs portables du marché.

Avec 5 930 Itinéos distribués fin 2020, le taux d'équipement était de près de 75% des agents de droit public sur l'ensemble du réseau (administration centrale et réseau diplomatique et consulaire). Début février 2022, le nombre total d'ordinateurs déployés était de 6 709 unités, soit un taux d'équipement avoisinant 84% des agents éligibles.

Depuis le début de la crise, la DNUM a étendu son offre de services permettant aux agents de télétravailler :

- Viséo pour les visioconférences classifiées « diffusion restreinte » entre agents du ministère ;
- Webconf' de l'Etat pour les Webconférences entre services de l'Etat.

Auxquelles se sont ajoutés de nouveaux outils début 2022 :

- Réseau21 pour l'accès à un espace collaboratif ;
- Portaleo pour un accès à la messagerie professionnelle non chiffrée ;
- Tchap, enfin, pour le service de messagerie instantanée de l'Etat.

La DNUM continue par ailleurs de travailler sur une solution destinée spécifiquement aux agents de droit local leur permettant de télétravailler en situation de crise/PCA.

La solution Viséo est la solution interne de visioconférence du MEAE. Elle permet des rencontres virtuelles de niveau « diffusion restreinte ». Un effort particulier a été réalisé en 2021 avec l'équipement de salles supplémentaires en matériel sécurisée Polycom. En administration centrale, le nombre de salles équipées est passé de 90 à 104, à l'étranger le chiffre de 245 a été porté à 344.

Suite à sa montée en qualité et en fiabilité, la solution interministérielle de webconférence de l'Etat est ouverte aux agents du ministère depuis la fin de l'année 2021. Sans atteindre un niveau de protection des échanges équivalent au niveau « diffusion restreinte », elle offre cependant une alternative aux solutions commerciales de webconférence.

Début février 2022, la DNUM a, par ailleurs, acquis la solution de webconférence *Tixeo*, solution française permettant une parfaite maîtrise des participants et une sécurisation des échanges qui, là aussi, sans atteindre le niveau « diffusion restreinte », est néanmoins reconnue par l'Agence nationale des systèmes d'information (ANSSI).

Concernant leurs utilisations, visioconférences et webconférences sont entrées dans les habitudes de travail.

- Entre agents du ministère, d'abord, avec l'outil *DR Viséo* que 5 800 agents ont utilisé en 2021. De 22 000 heures en 2020, le temps total d'utilisation est passé à 50 000 heures en 2021 (la répartition entre l'administration centrale et l'étranger a été équilibrée 48/52).
- Avec les correspondants externes d'autre part, par l'utilisation des plateformes des solutions commerciales pour lesquelles une équipe dédiée de 4 agents de la DNUM accompagne les participants. De 14 000 heures en 2020, le nombre d'heures d'utilisation des solutions externes est passé à 40 000 heures en 2021.

*Réseau21* permet - pour les informations non sensibles - la rédaction, la publication et le dépôt de documents, l'accès à des communautés d'intérêt, la publication de blogs et de wikis, le partage de calendriers et l'échange de messages instantanés. Réseau 21 est destiné à être progressivement remplacé en 2022 par l'outil interministériel *Osmose*, qui offrira davantage de fonctionnalités.

La solution d'accès à la messagerie *Portaléo* a permis aux agents du Département ne disposant pas d'ordinateur portable *Itinéo* d'accéder au système d'information du ministère. L'outil a permis fin juin à près de 1 000 agents du MEAE d'accéder, depuis leur équipement personnel, à leur messagerie professionnelle. Le retour des agents en présentiel, conjugué à la dotation de nouveaux portables *Itinéo*, ont ramené ce chiffre à 355 en septembre 2021. Depuis, le besoin est reparti à la hausse dans un contexte de reprise de la pandémie, portant à près de 650 le nombre d'agents utilisateurs.

Enfin, l'utilisation de la solution de messagerie instantanée *Tchap* s'est accrue en 2021. Accessible depuis l'univers *Eole*, comme depuis des équipements personnels, elle a permis à 6 834 utilisateurs du ministère d'échanger à travers des salons virtuels de discussion des messages de manière instantanée.

### Progression du déploiement des Itineos et des salles de visio-conférence

	31/12/2020	08/02/2022
<b>Itineos</b>	<b>5930</b>	<b>6709</b>
Centrale	2830	3640
Etranger	3100	3069
<b>Salles de visio conférence sécurisée Polycom</b>	<b>245</b>	<b>344</b>
Centrale	90	104
Etranger	155	240

## G – DES AGENTS TOUCHÉS PAR L'ÉPIDÉMIE

Les postes et les services ont été invités à signaler les cas de covid-19 aux médecins de travail qui les ont accompagnés et conseillés dans la mise en œuvre des protocoles sanitaires. Les tableaux, ci-dessous, non exhaustifs, recensent l'ensemble des cas déclarés sur 2021.

Du 1er janvier au 31 décembre 2021, on recensait 728 cas soit une centaine de cas en moins par rapport à 2020. Étaient concernés 543 agents de droit public, 158 ADL et 27 VIA ou stagiaires.

Sur la période 2020- 2021 ce sont 1572 cas déclarés.

Le décès de deux collègues était à déplorer : un agent de droit local au Gabon et un agent à Nantes.

### Statistiques mensuelles 2021 des cas positifs

#### sur l'ensemble du réseau (étranger et administration centrale)

Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
91	65	98	119	47	39	41	11	10	17	25	165

### Statistiques mensuelles 2021 des cas positifs

#### en administration centrale

Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
15	21	19	24	12	-	3	2	3	6	16	70

L'épidémie a touché toutes les régions du monde, dans des proportions différentes. Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021, la répartition des signalements s'établissait comme suit :

Région	Nombre de cas recensés	%	Nombre de postes touchés
Afrique	223	30,6 %	33
Amérique Centrale/Antilles	15	2,1 %	7
Amérique du Nord	38	5,2 %	3
Amérique du Sud	22	3,0%	5
Asie-Pacifique	67	9,2 %	12
Asie centrale	26	3,6 %	5
Europe	118	16,2 %	30
Moyen-Orient	28	3,8 %	7
Nantes	58	8,0 %	–
Paris	133	18,3 %	–
<b>Total général</b>	<b>728</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>

#### Répartition par pays des cas Covid + recensés de janvier à décembre 2021

Localisation	Nombre de cas
Algérie	11
Angola	5
Bénin	3
Bostwana	1
Burundi	4
<b>Afrique/Océan Indien</b>	
Cameroun	2
Comores	3
Djibouti	4
Egypte	10
Ethiopie	12
Gabon	8
Guinée	7

	Guinée Bissau	1
	Guinée Equatoriale	1
	Kenya	11
	Liberia	1
	Mali	1
	Maroc	10
	Mauritanie	3
	Mozambique	6
	Namibie	1
	Niger	1
	Nigeria	33
	Ouganda	2
	RCA	10
	RCI	3
	Sénégal	2
	Soudan	8
	Tanzanie	3
	Tchad	8
	Tunisie	41
	Zimbabwe	6
	Afrique du Sud	1
	<b>Sous-total</b>	<b>223</b>
	Cuba	2
	Guatemala	3
	Nicaragua	2
<b>Amérique Centrale/Antilles</b>	Panama	1
	République Dominicaine	5
	Salvador	1
	Trinité et tobago	1
	<b>Sous-total</b>	<b>15</b>
	Canada	3
<b>Amérique du Nord</b>	Etats-Unis	29
	Mexique	6
	<b>Sous-total</b>	<b>38</b>
	Bolivie	10
	Chili	1
<b>Amérique du Sud</b>	Colombie	5
	Equateur	5

	Pérou	1
	<b>Sous-total</b>	<b>22</b>
<b>Asie Centrale</b>	Azerbaïdjan	10
	Kazakhstan	9
	Kirghizstan	2
	Ouzbékistan	4
	Turkménistan	1
	<b>Sous-total</b>	<b>26</b>
<b>Asie Pacifique</b>	Afghanistan	11
	Bangladesh	3
	Birmanie	6
	Cambodge	1
	Inde	1
	Indonésie	24
	Malaisie	1
	Mongolie	3
	Pakistan	6
	Papouasie Nelle Guinée	1
	Sri Lanka	2
	Thaïlande	8
	<b>Sous-total</b>	<b>67</b>
<b>Europe</b>	Allemagne	1
	Autriche	3
	Belgique	15
	Biélorussie	10
	Bosnie	2
	Chypre	1
	Copenhague	1
	Croatie	7
	Estonie	1
	Géorgie	2
	Irlande	3
	Lettonie	2
	Lituanie	4
	Macédoine	6
	Malte	1
	Moldavie	1

	Monténégro	2
	Norvège	2
	Pays-Bas	3
	Pologne	1
	Portugal	6
	Roumanie	6
	Russie	4
	Serbie	7
	Slovaquie	4
	Slovénie	2
	Suisse	1
	Tchéquie	14
	Ukraine	5
	<b>Sous-total</b>	<b>118</b>
	Arabie Saoudite	2
	EAU	2
	Irak	13
<b>Moyen-Orient</b>	Iran	3
	Israël	1
	Koweït	3
	Liban	4
	<b>Sous-total</b>	<b>28</b>
<b>Administration centrale</b>	Nantes	58
	Paris	133
	<b>Sous-total</b>	<b>191</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>728</b>

## H – UN RETOUR D'EXPÉRIENCE RICHE D'ENSEIGNEMENT

La poursuite de la crise sanitaire en 2021 a, comme en 2020, mis en évidence la grande réactivité et la forte capacité d'adaptation du ministère qui a continué à mener à bien l'ensemble de ses missions. La charge de travail a souvent été accrue. Une certaine lassitude et une fatigue ont pu être ressenties, mais l'engagement des agents ne s'est jamais démenti. A cet égard, l'accompagnement des équipes par l'encadrement pour éviter l'isolement, veiller à l'équilibre de tâches et à la protection des agents, reste un élément clé.

La crise a entraîné des transformations profondes et durables. Nos méthodes de travail ont évolué avec davantage de pragmatisme et plus de communication. Notre environnement informatique s'est rapidement adapté, les outils de travail à distance se sont développés. La multiplication des audioconférences et des visioconférences n'a pas été un phénomène transitoire : nous communiquons désormais davantage par ce biais entre l'administration centrale et les postes, voire entre services parisiens et nantais. Le télétravail, qui a permis la continuité de l'activité, s'est banalisé et généralisé à l'administration centrale. Il a, dans l'ensemble, été jugé très positif. La formation en ligne, mise en place au départ comme un pis-aller, est entrée dans les mœurs et ouvre de nouvelles perspectives avec une offre riche et diversifiée.

Enfin, la crise sanitaire, avec ses conséquences pour les familles (notamment la scolarité à domicile), a mis plus que jamais en lumière le lien entre vie professionnelle et vie privée et les difficultés qu'il peut y avoir à les concilier dans ce type de situation. Cela incite à être encore plus attentif à cette dimension et au soutien qui peut être apporté aux familles.

# Chapitre II

## 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 2021

### Chiffres clés en 2021

- 13 444 agents (47,85 % de femmes)
- Les femmes représentent 52 % des titulaires (37 % en A, 45 % en B, 64 % en C)
- 30,3 % des chefs de postes diplomatiques et 31 % des chefs de postes consulaires sont des femmes
- 1 741 agents bénéficient d'une autorisation de télétravail en administration centrale (hors télétravail exceptionnel) contre 636 fin 2020

## A – CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'EMPLOI

### 1) Consommation 2021 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP

#### Plafond d'emploi en ETPT : rappel du plafond ministériel

	Plafond autorisé en ETPT (LFR 2021)	Consommation 2021 en ETPT	Taux de consommation
G1 - Titulaires/CDI centrale	2 993	2 806	93,76 %
G2 - Titulaires /CDI étranger	2 697	2 731	101,26 %
G3 – CDD / ETI / VI <sup>1</sup>	2 265	2 538	112,06 %
G4 – Militaires hors budget	640	613	95,77 %
G5 – ADL (hors EAF)	4 988	4 894	98,12 %
<b>Total</b>	<b>13 583</b>	<b>13 583</b>	<b>100 %</b>

#### Consommation 2021 et exécution du schéma d'emplois

Catégories d'emplois	2020		2021	
	Schéma d'emplois	Exécution <sup>2</sup>	Schéma d'emplois	Exécution
G1 - Titulaires/CDI centrale	2	10	0	-53
G2 - Titulaires /CDI étranger	-34	-15	0	34
G3 – CDD / ETI / VI	-15	-17	0	133
G4 – Militaires hors budget	-4	-4	0	2
G5 – ADL (hors EAF)	-30	-25	0	-56
<b>Total</b>	<b>-81</b>	<b>-51</b>	<b>0</b>	<b>60</b>

<sup>1</sup> ETI : experts techniques internationaux / VI : volontaires internationaux

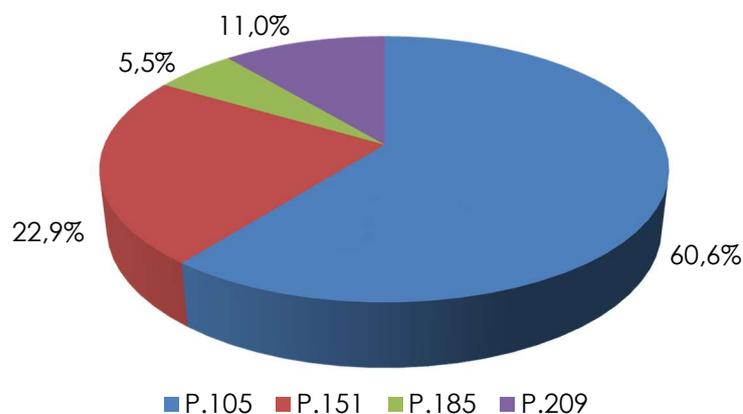
<sup>2</sup> Schéma d'emplois intégrant les effets du rehaussement du plafond d'emplois du ministère pour tenir compte de la création de 90 ETP temporaires liés à la PFUE (30 en 2020 et 60 en 2021)

## 2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2021

(indicateur 1<sup>o</sup>a du RSC)

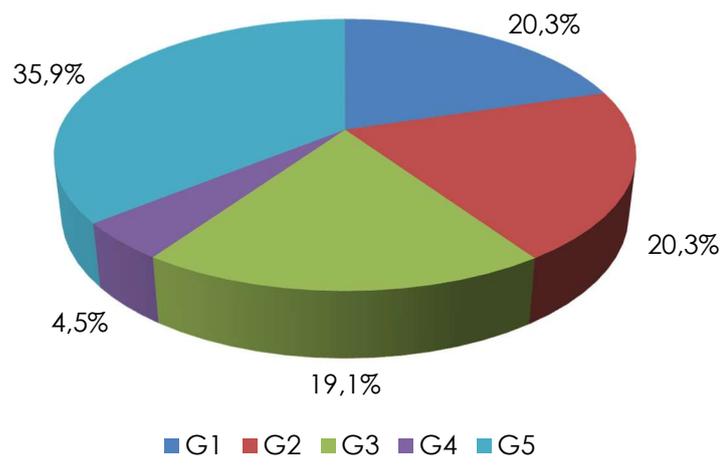
a) Répartition par programme LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2021

Programme LOLF	Effectifs en ETP	En %
P.105	8 280,92	60,6 %
P.151	3 129,63	22,9 %
P.185	745,32	5,5 %
P.209	1 509,61	11,0 %
<b>Total</b>	<b>13 665,48</b>	<b>100 %</b>



b) Répartition par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2021

Catégorie LOLF	Effectifs en ETP	En %
G1	2 768,13	20,3 %
G2	2 769,85	20,3 %
G3	2 610,46	19,1 %
G4	617,53	4,5 %
G5	4 899,51	35,9 %
<b>Total</b>	<b>13 665,48</b>	<b>100 %</b>



c) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31 décembre 2021

Catégorie LOLF	Catégories de personnel	Programme LOLF			105			151			185			209			Global		
		ETPT	Effectifs		ETPT	Effectifs		ETPT	Effectifs		ETPT	Effectifs		ETPT	Effectifs				
			F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
<b>Fonctionnaires titulaires</b>																			
<b>Catégories G1/G2</b>	Catégorie A	1 426	531	895	173	73	100	68	19	49	142	59	83	1 809	682	1 127			
	Catégorie B	581	225	356	339	177	162	20	16	4	36	19	17	976	437	539			
	Catégorie C	1 521	924	597	977	664	313	21	13	8	46	37	9	2 565	1 638	927			
	<b>Sous-total titulaires</b>	<b>3 528</b>	<b>1 680</b>	<b>1 848</b>	<b>1 489</b>	<b>914</b>	<b>575</b>	<b>109</b>	<b>48</b>	<b>61</b>	<b>224</b>	<b>115</b>	<b>109</b>	<b>5 350</b>	<b>2 757</b>	<b>2 593</b>			
	CDI	160	53	107	5	2	3	14	5	9	31	11	20	210	71	139			
	<b>Total G1 / G2</b>	<b>3 688</b>	<b>1 733</b>	<b>1 955</b>	<b>1 494</b>	<b>916</b>	<b>578</b>	<b>123</b>	<b>53</b>	<b>70</b>	<b>255</b>	<b>126</b>	<b>129</b>	<b>5 560</b>	<b>2 828</b>	<b>2 732</b>			
<b>Catégorie G3</b>	CDD (administration centrale) <sup>3</sup>	490	277	213	46	28	18	55	30	25	147	92	55	738	427	311			
	CDD (réseau diplomatique et consulaire)	54	7	47	15	8	7	-	-	-	-	-	-	69	15	54			
	Gardes de sécurité (policiers)	162	3	159	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162	3	159			
	CDD (réseau culturel et de coopération)	-	-	-	-	-	-	304	137	167	620	271	349	924	408	516			
	Experts techniques internationaux	57	1	56	-	-	-	-	-	-	5	-	5	62	1	61			
	Volontaires internationaux	88	51	37	6	5	1	164	124	40	247	172	75	505	352	153			
	Apprentis	43	19	24	-	-	-	-	-	-	3	2	1	46	21	25			
	<b>Total G3</b>	<b>894</b>	<b>358</b>	<b>536</b>	<b>67</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>523</b>	<b>291</b>	<b>232</b>	<b>1 022</b>	<b>537</b>	<b>485</b>	<b>2 506</b>	<b>1 227</b>	<b>1 279</b>			
<b>Catégorie G4</b>	Militaires hors budget	601	19	582	-	-	-	-	-	-	-	-	-	601	19	582			
<b>Catégorie G5</b>	Agents de droit local (hors EAF)	3 079	1 209	1 870	1 573	1 040	533	95	74	21	203	155	48	4 950	2 478	2 472			
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>8 262</b>	<b>3 319</b>	<b>4 943</b>	<b>3 134</b>	<b>1 997</b>	<b>1 137</b>	<b>741</b>	<b>418</b>	<b>323</b>	<b>1 480</b>	<b>818</b>	<b>662</b>	<b>13 617</b>	<b>6 552</b>	<b>7 065</b>			

<sup>3</sup> Dont vacataires

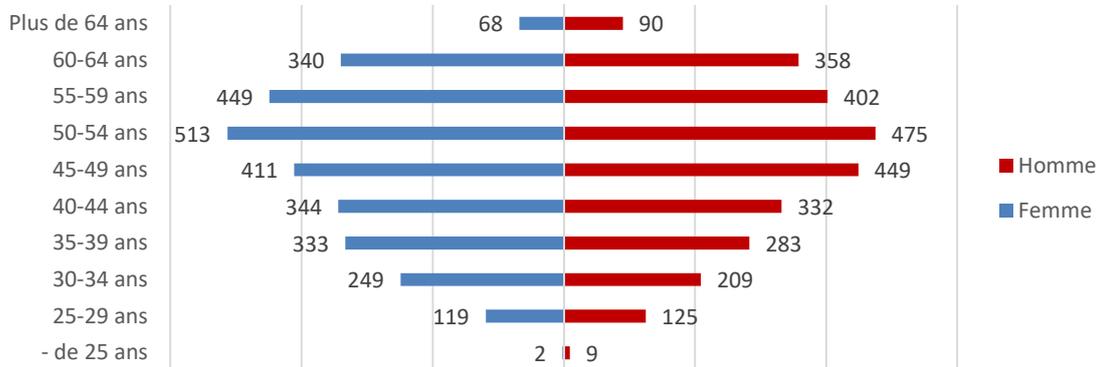
### 3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2021 (indicateur 1°a du RSC)

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total Titulaires		Militaires hors budget		Non titulaires (CDD, CDI, ETI, VI, ADL)		Total général	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>A - Effectifs<sup>4</sup></b>	682	1 127	437	539	1 638	927	2 757	2 593	19	582	3 657	3 836	6 433	7 011
<b>B- Dont :</b>														
- détachés sur emploi au profit du MEAE	41	37	4	6	23	20	68	63	-	-	-	-	68	63
- détachés sur contrat au profit du MEAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	183	318	183	318
- policiers, gardes de sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	159	3	159
<b>C - Mis à disposition au profit d'autres ministères ou organismes (dans plafond d'emplois MEAE)</b>	14	39	3	3	5	5	22	47	-	-	-	-	22	47
<b>D - Mis à disposition au profit du ministère (hors plafond d'emplois MEAE)</b>	16	40	8	6	7	1	31	47	-	-	-	-	31	47
<b>E - Effectifs en fonction au MEAE (A - C + D)</b>	684	1 128	442	542	1 640	923	2 766	2 593	-	-	-	-	2 766	2 593
<b>F - Détachés par le MEAE au profit d'autres ministères ou organismes</b>	38	65	7	4	19	11	64	80	-	-	-	-	64	80
<b>G - Effectifs du MEAE visés par une délégation de gestion (hors plafond d'emplois du MEAE)</b>	1	7	16	17	62	31	79	55	-	-	-	-	79	55

<sup>4</sup> Hors vacataires et contrats occasionnels

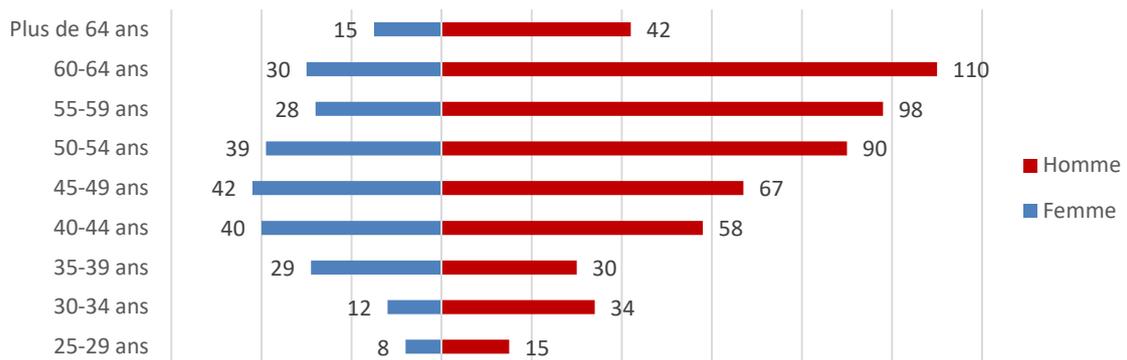
#### 4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les catégories G1 et G2

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

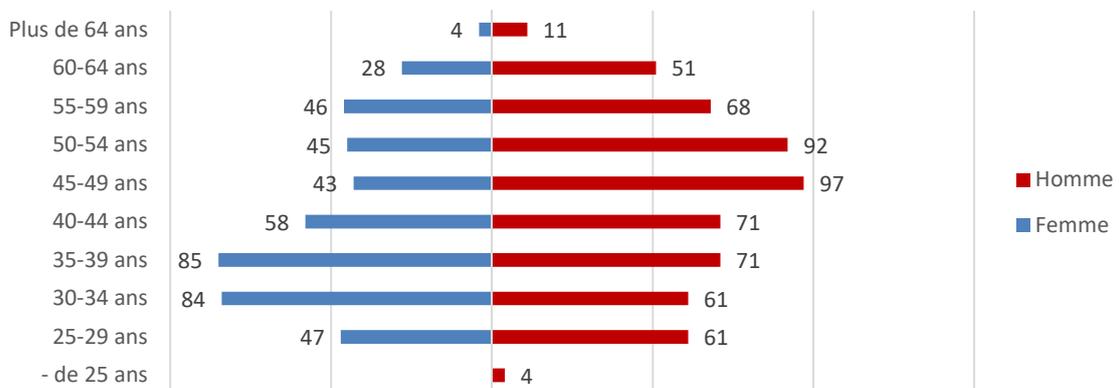


#### a) Pyramide des agents titulaires

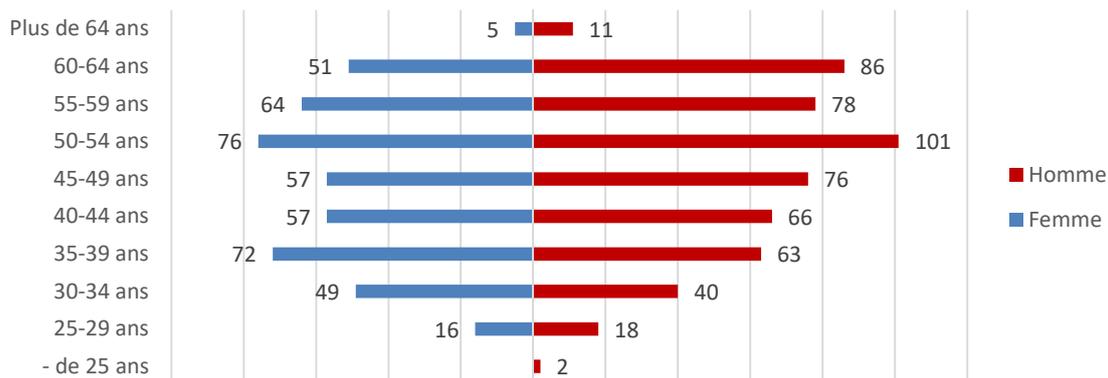
**Pyramide des âges des catégories A+**



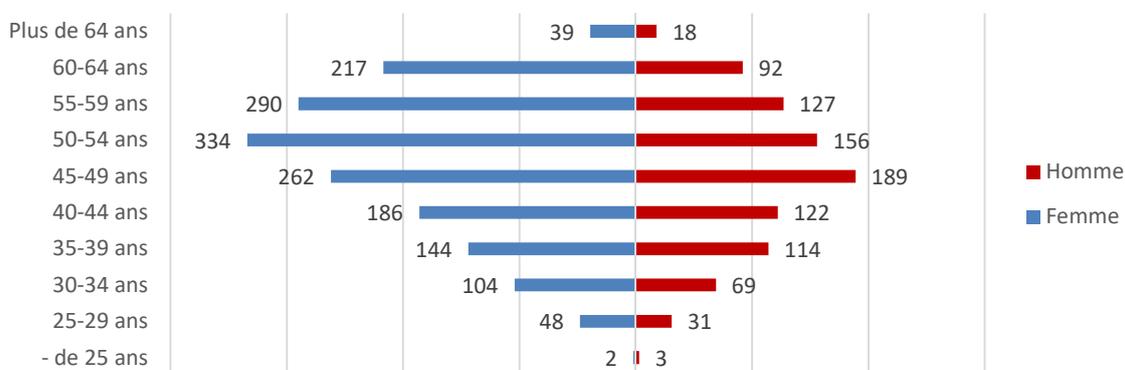
**Pyramide des âges des agents de catégorie A**



### Pyramide des âges des agents de catégorie B

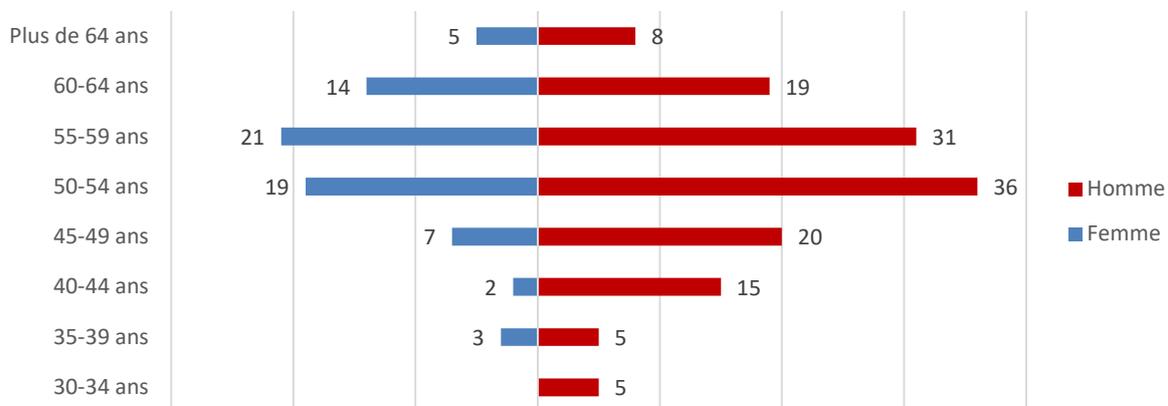


### Pyramide des âges des agents de catégorie C

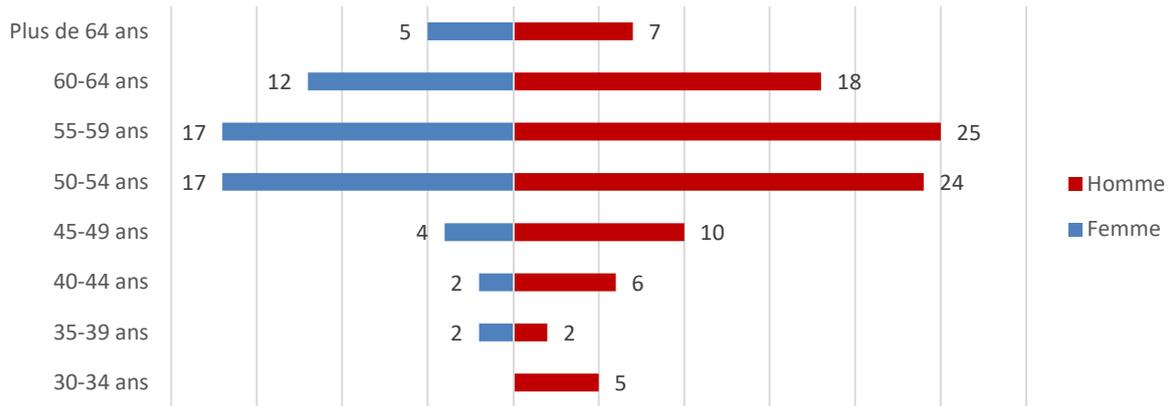


### b) Pyramide des agents contractuels

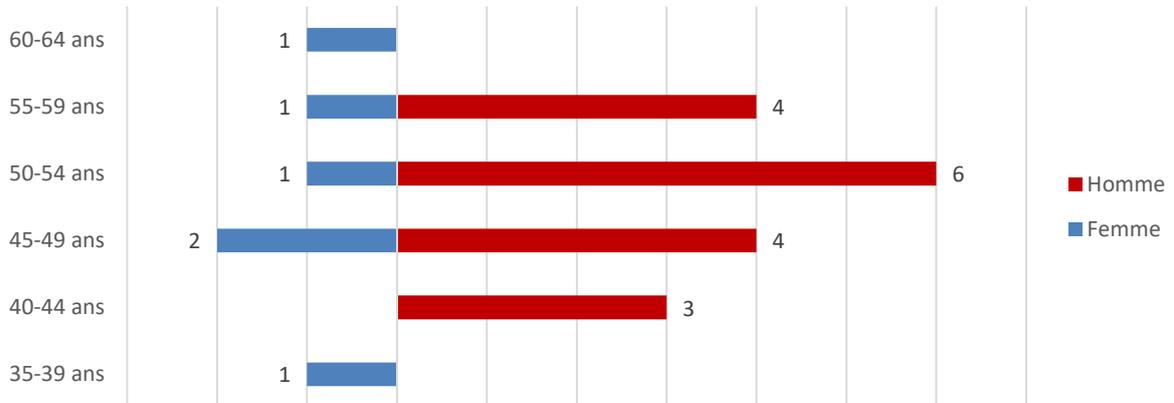
#### Pyramide des âges des agents en CDI



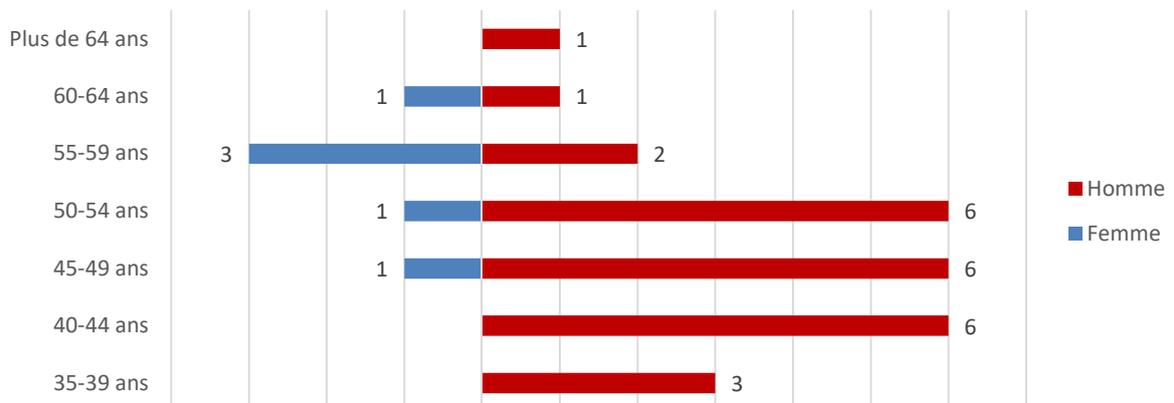
### Pyramide des âges des CDI catégorie A



### 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<sup>o</sup>a du RSC)

Age moyen	Sexe	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires du MEAE	F	48,80	41,65	46,68	49,23	<b>47,62</b>
	H	51,63	45,13	48,51	47,30	<b>48</b>
<b>Total</b>		<b>50,76</b>	<b>43,64</b>	<b>47,68</b>	<b>48,53</b>	<b>47,80</b>
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	-	51,83	45,17	-	<b>50,45</b>
	H	-	42	42,30	-	<b>42,08</b>
<b>Total</b>			<b>46,61</b>	<b>43,38</b>		<b>45,82</b>

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	55,23	40,30	24,10	57	26,70	<b>36,87</b>
	H	52,35	44,37	21,80	51,95	26,64	<b>42,96</b>
<b>Total</b>		<b>53,32</b>	<b>42,45</b>	<b>22,85</b>	<b>52,03</b>	<b>26,68</b>	<b>39,95</b>

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	39	47	50	<b>46,25</b>
	H	53	46	50	48	<b>49,25</b>
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>42,5</b>	<b>48,5</b>	<b>49</b>	<b>47,75</b>
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	-	57	42,5	-	<b>49,75</b>
	H	-	41,5	40,5	-	<b>41</b>
<b>Total</b>			<b>49,25</b>	<b>41,5</b>		<b>45,37</b>

Age médian	Sexe	CDI	CDD	Apprentis	Experts techniques internationaux	Volontaires internationaux	Total général
Agents non titulaires	F	56	39	23	57	27	<b>40,4</b>
	H	53	45	22	52	27	<b>39,8</b>
<b>Total</b>		<b>54,5</b>	<b>42</b>	<b>22,5</b>	<b>54,5</b>	<b>27</b>	<b>40,1</b>

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 2021

Au 31 décembre 2021, on comptait 8 diplomates d'échange en fonction au MEAE, 7 femmes et 1 homme, 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	2	1
	= Centre de crise et de soutien (CDCS/CS)	Août 2021 – Août 2022			
	= Direction de l'Union européenne, sous-direction de l'Allemagne et de l'Europe alpine et adriatique (DGP/NUOI /P)	Septembre 2021 – août 2022			
Département d'Etat américain	Direction des affaires stratégiques et du désarmement (DGP/ASD/TCO)	Septembre 2021- juin 2022 – septembre 2021	1	1	
Ministère espagnol des affaires étrangères	Direction de l'Union européenne (DUE/INT)	Septembre 2021-août 2020	1	1	
Ministère estonien des affaires étrangères	Direction de l'Union européenne (DUE/RELEX)	Juin 2020-Juin 2021	1	1	
Ministère néerlandais des affaires étrangères	Direction de l'Union européenne (DUE/INT)	Septembre 2021- Aout 2022	1	1	
Ministère tchèque des affaires étrangères	Direction de l'Union européenne (DUE/INT)	Août 2021-août 2022	1	1	
<b>Total</b>			<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

## 7) Égalité 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	683	1 132	<b>1 815</b>
		Catégorie B	447	541	<b>988</b>
		Catégorie C	1 627	921	<b>2 548</b>
		<b>Sous-total titulaires</b>	<b>2 757</b>	<b>2 594</b>	<b>5 351</b>
		<i>Contractuels CDI<sup>(1)</sup></i>			
		Catégorie A	59	97	<b>156</b>
		Catégorie B	6	17	<b>23</b>
		Catégorie C	6	25	<b>31</b>
		<b>Sous-total CDI</b>	<b>71</b>	<b>139</b>	<b>210</b>
	<b>Total G1 / G2</b>	<b>2 828</b>	<b>2 733</b>	<b>5 561</b>	

<sup>(1)</sup> CDI ante Le Pors et Dutreil.

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

En 2021, les femmes représentent 52 % de l'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère. Leur part dans les catégories A, B et C est respectivement de 37%, 45% et 64%.

### Pourcentage de femmes par corps

Corps	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cat. A	Ministres plénipotentiaires	18 %	20 %	24 %	26 %	27 %	30 %	30 %	32%
	Conseillers des affaires étrangères hors classe	19 %	19 %	23 %	23 %	22 %	22 %	22 %	26%
	Conseillers des affaires étrangères	26 %	29 %	30 %	31 %	31 %	34 %	34 %	35%
	Secrétaires des affaires étrangères principaux	32 %	32 %	32 %	32 %	34 %	32 %	32 %	36%
	Secrétaires des affaires étrangères	43 %	44 %	45 %	45 %	47 %	43 %	43 %	47%
	Attachés des systèmes d'information	15 %	15 %	14 %	15 %	15 %	16 %	16 %	17%
<b>Total catégorie A</b>	<b>31 %</b>	<b>33 %</b>	<b>35 %</b>	<b>34 %</b>	<b>34 %</b>	<b>34 %</b>	<b>36 %</b>	<b>37 %</b>	<b>37%</b>
Cat. B	Secrétaires de chancellerie	48 %	50 %	50 %	51 %	51 %	52 %	52 %	53%
	Secrétaires des systèmes d'information et de communication	8 %	8 %	9 %	8 %	8 %	8 %	8 %	9%
<b>Total catégorie B</b>	<b>41 %</b>	<b>44 %</b>	<b>44 %</b>	<b>44 %</b>	<b>43 %</b>	<b>43 %</b>	<b>44 %</b>	<b>44 %</b>	<b>45%</b>
Cat. C	Adjoints administratifs de chancellerie	70 %	73 %	69 %	69 %	69 %	68%	68%	66%
	Adjoints techniques de chancellerie	12 %	11 %	10 %	11 %	11 %	10%	10%	11%
<b>Total catégorie C</b>	<b>67 %</b>	<b>67 %</b>	<b>66 %</b>	<b>65 %</b>	<b>65 %</b>	<b>65 %</b>	<b>65 %</b>	<b>64 %</b>	<b>64%</b>
<b>Total titulaires</b>	<b>53 %</b>	<b>52 %</b>	<b>52 %</b>	<b>52 %</b>	<b>52 %</b>	<b>51 %</b>	<b>52 %</b>	<b>52 %</b>	<b>52%</b>

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

GRADE	F	H	Total	%	2020/2021
<b>Ministres plénipotentiaires</b>	41	87	<b>128</b>	32 %	+1 %
<b>Conseillers des affaires étrangères hors classe</b>	60	175	<b>235</b>	26 %	+2 %
<b>Conseillers des affaires étrangères (CAE)</b>	112	212	<b>324</b>	35 %	-1 %
- sortie ENA CAE (2021) <sup>(1)</sup>	1	4	<b>5</b>	20 %	- 80 %
- concours CAE (2021) <sup>(1)</sup>	2	6	<b>8</b>	25 %	- 46 %
- promotions au choix CAE (2021) <sup>(1)</sup>	6	6	<b>12</b>	50 %	0 %
<b>Secrétaires des affaires étrangères principaux (SAEP)</b>	90	162	<b>252</b>	<b>36%</b>	0%
<b>Secrétaires des affaires étrangères (SAE)</b>	293	324	<b>617</b>	47 %	4 %
- dont sortie IRA (2021) <sup>(1)</sup>	4	2	<b>6</b>	67 %	+ 34 %
- dont recrutement au titre du handicap (2021) <sup>(1)</sup>	4	0	<b>4</b>	100 %	+50 %
- concours SAE cadre général (2021) <sup>(1)</sup>	6	13	<b>19</b>	32 %	-16 %
- concours SAE cadre d'Orient (2021) <sup>(1)</sup>	12	15	<b>27</b>	44 %	-4 %
- promotions au choix SAE (2021) <sup>(1)</sup>	9	6	<b>15</b>	60%	-10 %
<b>Attachés des systèmes d'information (ASIC)</b>	14	69	<b>83</b>	17 %	0 %
<b>Secrétaires de chancellerie (SCH)</b>	427	383	<b>810</b>	53 %	+2 %
- concours SCH (2021) <sup>(1)</sup>	20	18	<b>38</b>	53 %	-1 %
- dont recrutement au titre du handicap (2021) <sup>(1)</sup>	2		<b>2</b>	100 %	+50 %
- promotions au choix SCH (2021) <sup>(1)</sup>	12	5	<b>17</b>	71 %	+16 %
<b>Secrétaires des systèmes d'information (SESIC)</b>	14	149	<b>163</b>	9 %	+1 %
<b>Adjointes administratives et techniques confondus</b>	1 623	921	<b>2 544</b>	64%	%
- concours adjointes administratives (2021)	43	45	<b>88</b>	49 %	-19 %
- dont recrutement au titre du handicap (2021) <sup>(1)</sup>	7	2	<b>9</b>	78%	+7 %
- recrutement au titre du PACTE (2021)	3		<b>3</b>	100%	+25 %

\* Pour chaque corps, le pourcentage d'évolution entre 2020 et 2021 prend en compte les recrutements mais aussi les départs en retraite et autres situations interruptives.

<sup>(1)</sup> Année au titre de laquelle les agentes et les agents ont été admis aux concours

c) Répartition des effectifs par genre et par fonction

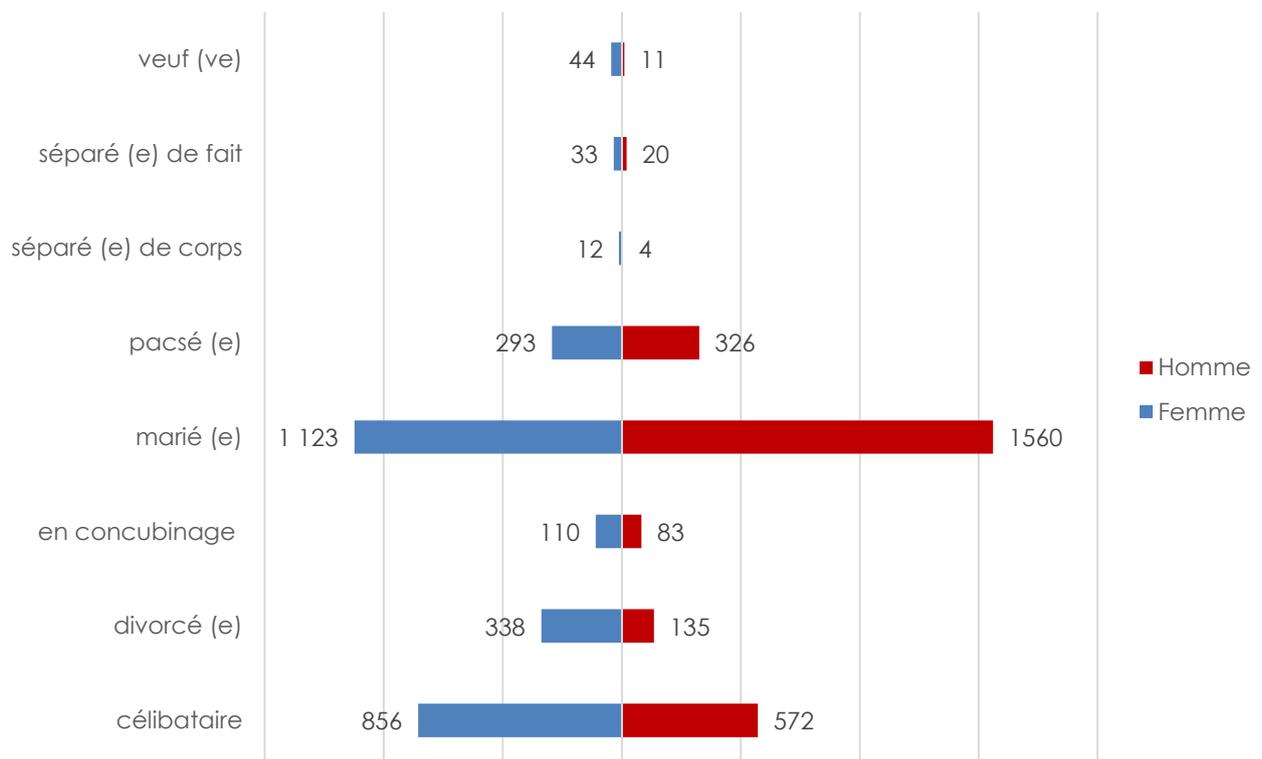
Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants (indicateur 1<sup>er</sup> du RSC)

FONCTION <sup>1</sup>	F	H	Total	% de femmes	2020/2021
<b>Ambassadeurs</b>	43	115	<b>158</b>	24 %	+3 %
<b>Représentants permanents</b>	10	6	<b>16</b>	63 %	0 %
<b>Ambassadeurs thématiques</b>	6	12	<b>18</b>	33 %	+11 %
<b>Consuls généraux, consuls</b>	26	60	<b>86</b>	30 %	-1 %
- consuls généraux	26	60	<b>86</b>	30 %	-2 %
- consuls	0	2	<b>2</b>	0 %	-50 %
<b>Cabinets ministériels</b>	8	17	<b>25</b>	32 %	-7 %
- directeurs	1	2	<b>3</b>	33 %	0 %
- directeurs adjoints	0	3	<b>3</b>	0 %	0 %
- conseillers	7	12	<b>19</b>	37 %	-10 %
<b>Secrétaire général</b>	0	1	<b>1</b>	0 %	0 %
<b>Secrétaires généraux adjoints</b>	1	0	<b>1</b>	100 %	0 %
- Référent déontologue	1	0	<b>1</b>	100 %	100 %
- Médiateur	0	1	<b>1</b>	0 %	-100 %
- Haut fonctionnaire à l'égalité des droits	1	0	<b>1</b>	100 %	0 %
- Haut fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion	1	0	<b>1</b>	100 %	+100 %
<b>Directeurs généraux, directeurs, inspecteurs</b>	14	33	<b>47</b>	30 %	0 %
- directeurs généraux	1	2	<b>3</b>	33 %	0 %
- inspecteur général	1	0	<b>1</b>	100 %	0 %
- directeurs généraux adjoints	0	2	<b>2</b>	0 %	0 %
- directeurs, chefs de service	8	17	<b>25</b>	32 %	+2 %
- inspecteurs	5	12	<b>17</b>	29 %	-4 %
<b>Directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de bureau</b>	75	87	<b>162</b>	46 %	-54 %
- directeurs adjoints	4	18	<b>22</b>	18 %	-18 %
- sous-directeurs	20	35	<b>55</b>	36 %	+11 %
- chefs de bureau	51	34	<b>85</b>	60 %	+24 %

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

En effectifs physiques	2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total
célibataire	852	577	<b>1 429</b>	856	572	<b>1 428</b>
divorcé (e)	355	134	<b>489</b>	338	135	<b>473</b>
en concubinage	107	88	<b>195</b>	110	83	<b>193</b>
marié (e)	1 155	1598	<b>2 753</b>	1 123	1 560	<b>2 683</b>
pacsé (e)	272	309	<b>581</b>	293	326	<b>619</b>
séparé (e) de corps	9	5	<b>14</b>	12	4	<b>16</b>
séparé (e) de fait	31	23	<b>54</b>	33	20	<b>53</b>
veuf (ve)	44	9	<b>53</b>	44	11	<b>55</b>
situation inconnue	18	21	<b>39</b>	19	21	<b>40</b>
<b>Total</b>	<b>2 843</b>	<b>2 764</b>	<b>5 607</b>	<b>2 828</b>	<b>2 732</b>	<b>5 560</b>

### Situation matrimoniale des agents titulaires en 2021



## 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 2021**

Type de contrat		F	H
84C	Administration centrale 415 CDD purs – 232F/183H (dont 6 contrats pacte [5F/1H] et 32 contrats handicap [24F/8H]) + 91 contrats occasionnels [71F/20H]	303	203
84CD	Administration centrale : détachés	52	61
84ED	Réseau diplomatique étranger : détachés recrutés Paris	3	14
84EL	Réseau diplomatique étranger : recrutés localement (CRSP)	5	5
84EP	Réseau diplomatique étranger : recrutés Paris	6	32
CAB	Contrats cabinets	9	13
POSTBC	Réseau culturel et de coopération : contractuels purs Dont 99 CRSP (64F/35H)	241	215
POSTBT	Réseau culturel et de coopération : détachés sur contrats Dont 8 CRSP (5F/3H)	185	309
	<b>Total</b>	<b>804</b>	<b>852</b>
	<b>Total général</b>	<b>1 656</b>	

#### **Administration centrale :**

Démissions : **58** (37 femmes et 21 hommes)

Intégrations par concours MEAE : **10** (6 femmes et 4 hommes)

Licenciements : **0**

Fins de mission : **78** (44 femmes et 34 hommes)

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

CDIsation : **2** (1 femme, 1 homme) + 2 recrutements directs en CDI (médecins de prévention à Nantes et Paris)

Retraite : **2** (1 femme, 1 homme)

Autre : rupture pendant ou à la fin de la période d'essai : **3** (2 femmes, 1 homme)

### Réseau étranger :

Démissions : **94** (43 femmes et 51 hommes)

Démissions pour réussite au concours : **0**

Fins de mission : **320** (125 femmes et 195 hommes)

Licenciement : **1** (1 femme)

Créations ou transformations de postes : **86** (dont 31 en CRSP). Parmi ces postes 72 recrutements en CDD ont été effectués.

### Experts techniques internationaux

(Institut Pasteur) : **6** postes dont 5 pourvus (**5** hommes), 1 poste en cours de recrutement.

### Nombre de contrats occasionnels par genre (tous programmes) en 2021

Effectifs physiques		
F	H	Total
71	20	91

### Effectifs par fonction :

Rédacteurs : 57

Gestionnaires : 6

Experts : 8 (assistante sociale, ingénieur de formation linguistique, spécialiste en sciences des données)

Secrétaires en cabinet : 14

Chauffeur : 1

Chargés de mission : 13

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

	F	H	Total
janvier	12	4	<b>16</b>
février	18	4	<b>22</b>
mars	25	6	<b>31</b>
avril	32	6	<b>38</b>
mai	31	6	<b>37</b>
juin	32	6	<b>38</b>
juillet	30	7	<b>37</b>
août	25	5	<b>30</b>

septembre	31	5	<b>36</b>
octobre	33	4	<b>37</b>
novembre	38	7	<b>45</b>
décembre	40	10	<b>50</b>

\* 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 2021

Effectifs physiques		
F	H	Total
127	67	<b>194</b>

#### Vacataires « longue durée » (pour pallier le manque d'agents de catégorie C)

Effectifs physiques		
F	H	Total
32 + 12 (CAB)	9 + 2 (CAB)	<b>41 + 14 (CAB)</b>

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

	F	H	Total
janvier	25	13	<b>38</b>
février	26	13	<b>39</b>
mars	27	14	<b>41</b>
avril	33	13	<b>46</b>
mai	53	23	<b>76</b>
juin	41	23	<b>64</b>
juillet	41	21	<b>62</b>
août	39	21	<b>60</b>
septembre	34	19	<b>53</b>
octobre	32	19	<b>51</b>
novembre	31	23	<b>54</b>
décembre	37	27	<b>64</b>
Rédacteur	3		
Gestion	74	(administration, RH, comptabilité)	
Secrétariat	27		
Archivage	28		
Logistique	3	(huissier, BAU)	
Chauffeur	2		
Traducteur	3		

Démissions : 13

Rupture de contrat : 1

Abandon de poste : 0

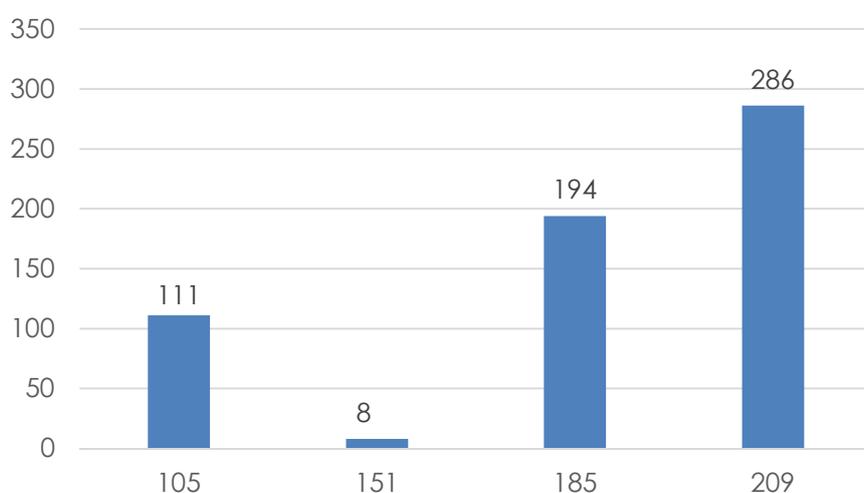
Concours MEAE : 0

## 2) Les volontaires civils internationaux

Pour l'année 2021, on compte 877 volontaires internationaux, soit une augmentation de 5,2 % par rapport à l'année précédente (834 VIA en 2020, 912 VIA en 2019, 922 VIA en 2018).

Parmi ces VIA, 599 sont recrutés et rémunérés par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) et 278 sont recrutés par le MEAE et mis à disposition 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

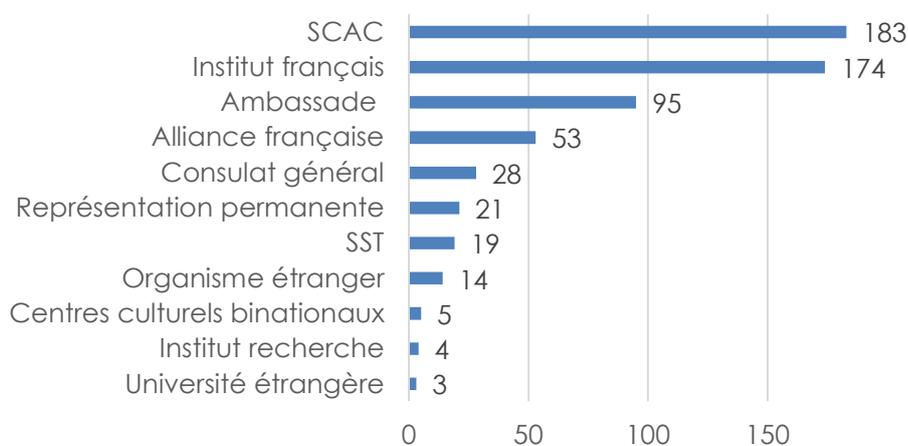
(hors opérateurs et autres organismes parapublics)

Zone géographique	Répartition des VIA
Amérique du Nord	7 %
Amérique centrale et Caraïbes	3 %
Amérique du Sud	7 %
Union européenne	20 %
Asie et Océanie	20 %
Europe continentale	7 %
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 143 postes ouverts, mais aussi sur la zone Asie et Océanie avec 123 postes ouverts ainsi qu'au sein de l'Union européenne avec 118 postes de VIA actuellement ouverts.

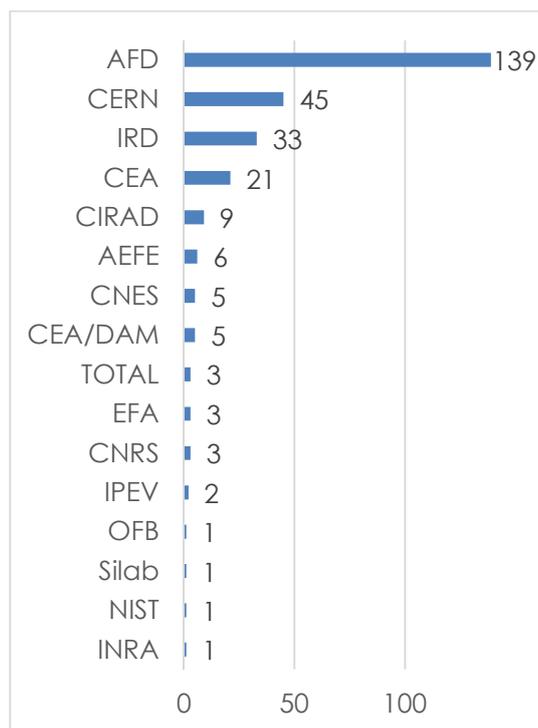
### Répartition des VIA (MEAE) par établissements d'accueil

(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



Les établissements accueillant le plus de VIA sont : **les services de coopération et d'action culturelle** (183) ; **les Instituts français** (174) ; **les ambassades** (95) ; **les alliances françaises** (53) et **les consulats généraux** (28).

## Répartition des VIA mis à disposition d'opérateurs et organismes parapublics

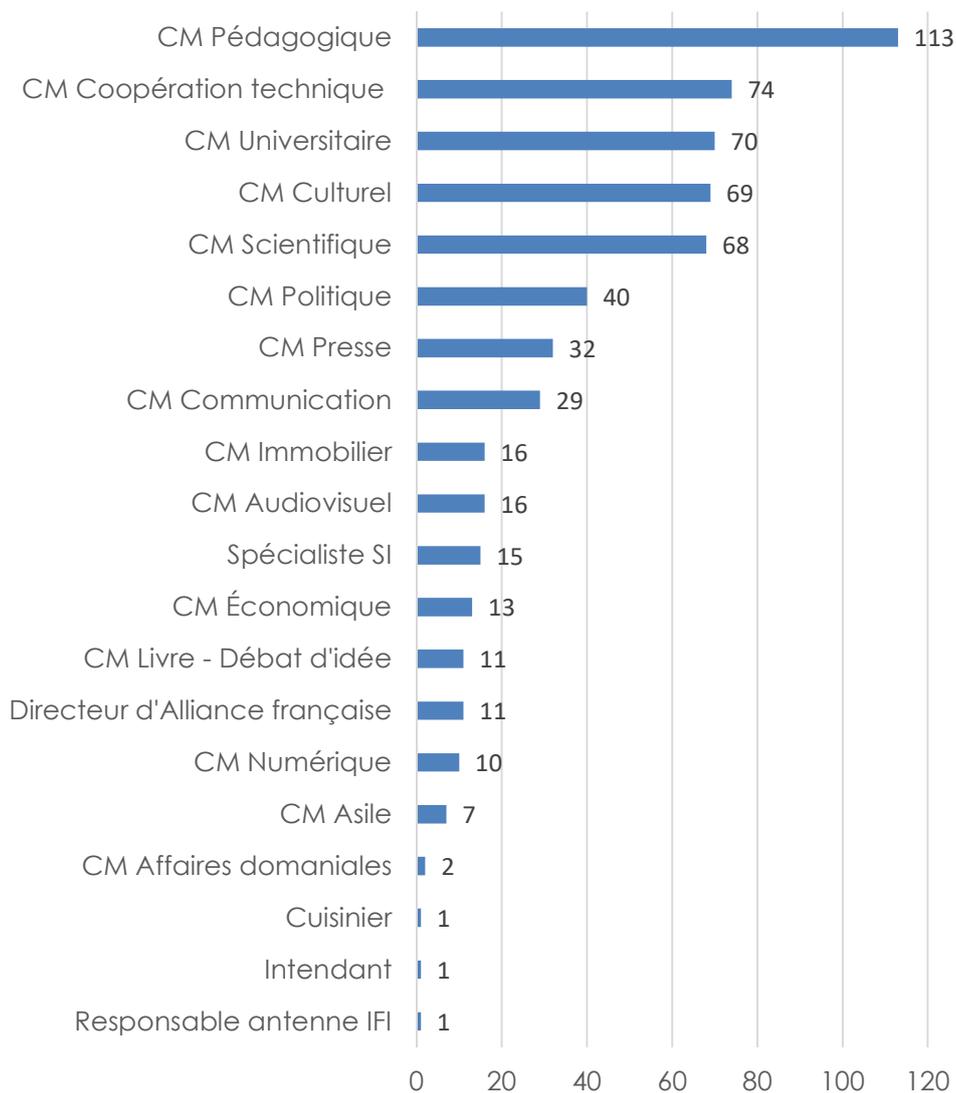


**AFD** : Agence française de développement ; **CERN** : Centre européen pour la recherche nucléaire ; **IRD** : Institut de recherche pour le développement ; **CEA** : Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives ; **CIRAD** : Centre de coopération internationale en recherche agronomique ; **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.

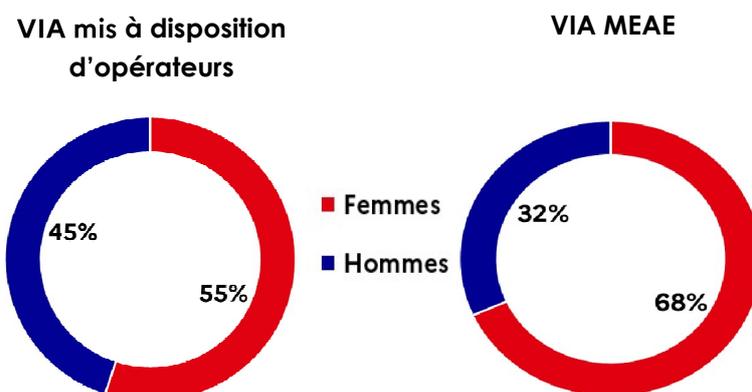
Les établissements accueillant le plus de VIA mis à disposition sont : **l'Agence française de développement** (139) ; le **Centre européen pour la recherche nucléaire** (45) ; l'**Institut de recherche pour le développement** (33) ; le **Commissariat à l'énergie atomique (CEA)** (21).

## Répartition des VIA (MEAE) selon les fonctions exercées

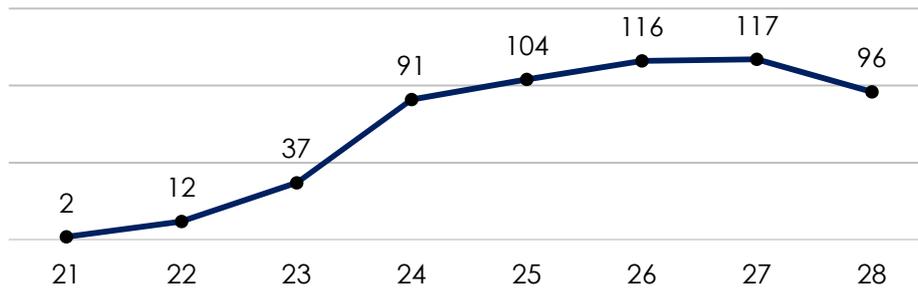
(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



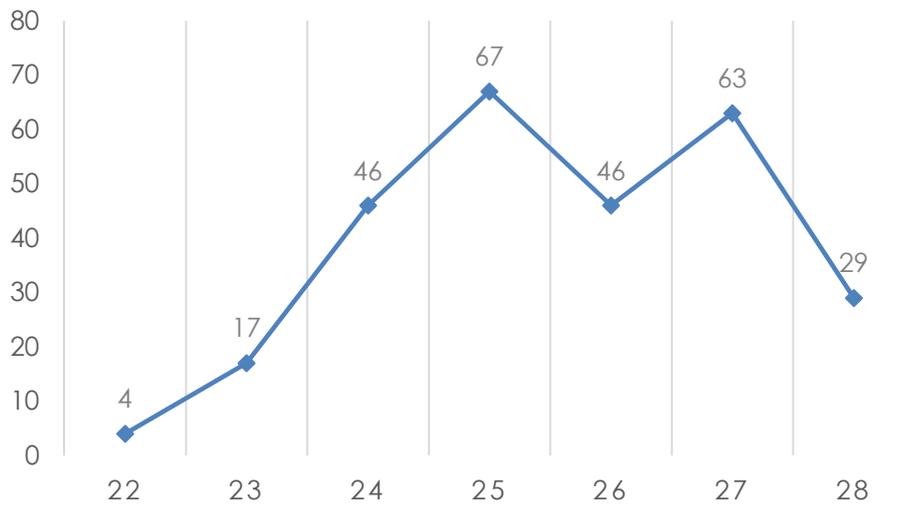
## Répartition des VIA par genre



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

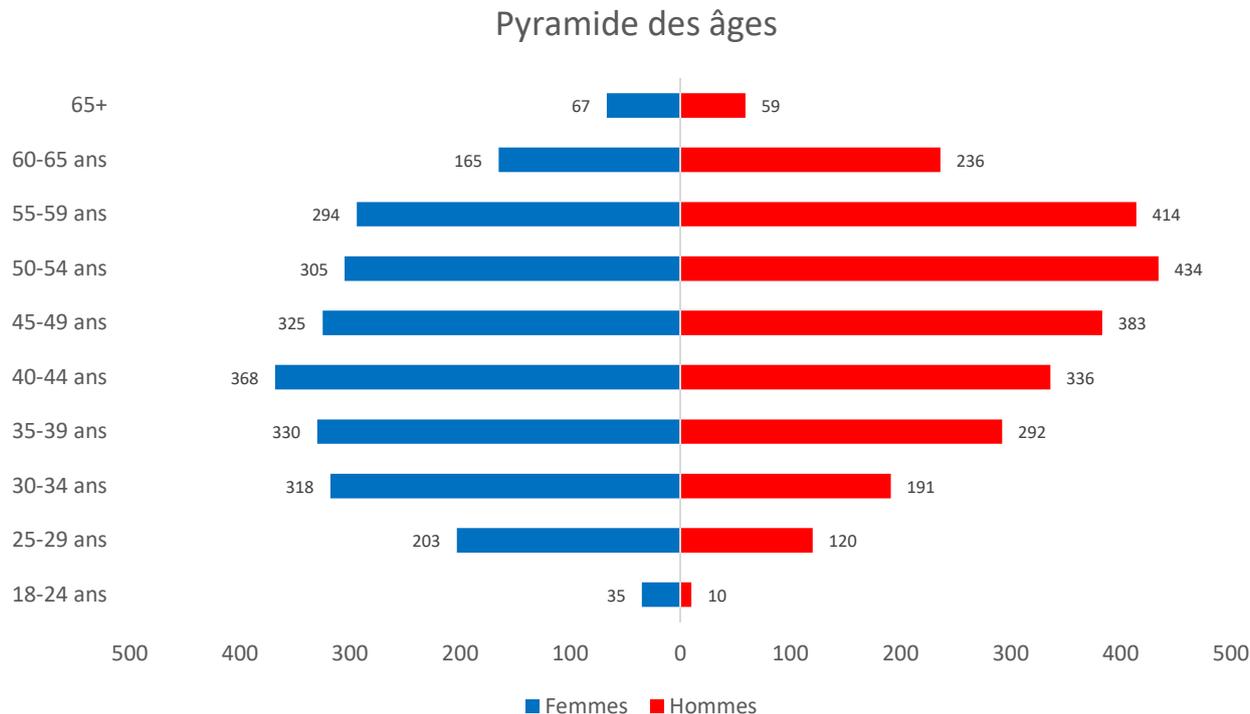


**Répartition des VIA mis à disposition d'opérateurs selon leur âge en début de mission**  
(moyenne d'âge : 26 ans)



### 3) Les agents de droit local hors vacataires

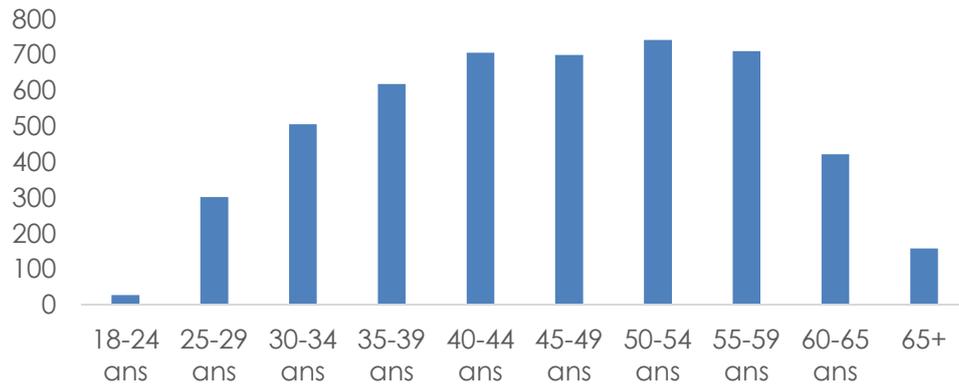
#### a) Pyramide des âges



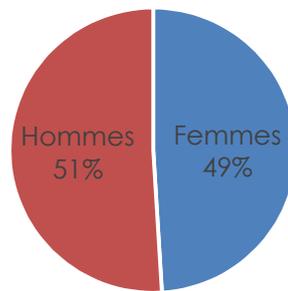
	Nb agents	% du total
<b>18-24 ans</b>	45	1%
<b>25-29 ans</b>	323	7%
<b>30-34 ans</b>	509	10%
<b>35-39 ans</b>	622	13%
<b>40-44 ans</b>	704	14%
<b>45-49 ans</b>	708	14%
<b>50-54 ans</b>	739	15%
<b>55-59 ans</b>	708	14%
<b>60-65 ans</b>	401	8%
<b>65+</b>	126	3%
<b>Total</b>	<b>4 885</b>	<b>100%</b>

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 tranches d'âge



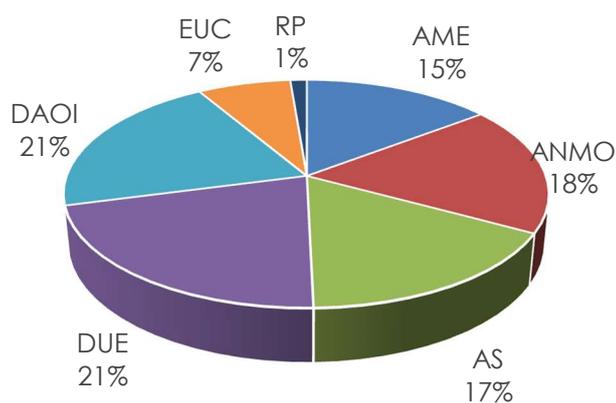
### b) Répartition par genre



### c) Répartition par zone géographique

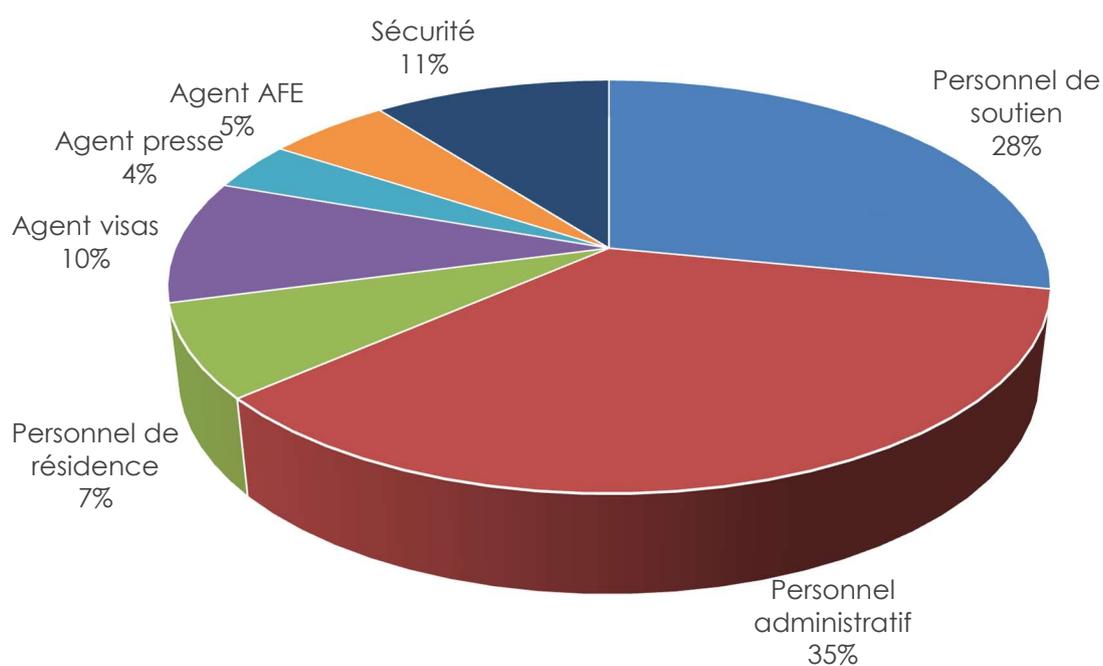
	Nombre d'ETP	% du total
AME	707	15%
ANMO	886	18%
AS	806	17%
DUE	1027	21%
DAOI	998	21%
EUC	348	7%
RP	62	1%
<b>Total :</b>	<b>4 834</b>	<b>100 %</b>

### Répartition des ETP par zone géographique



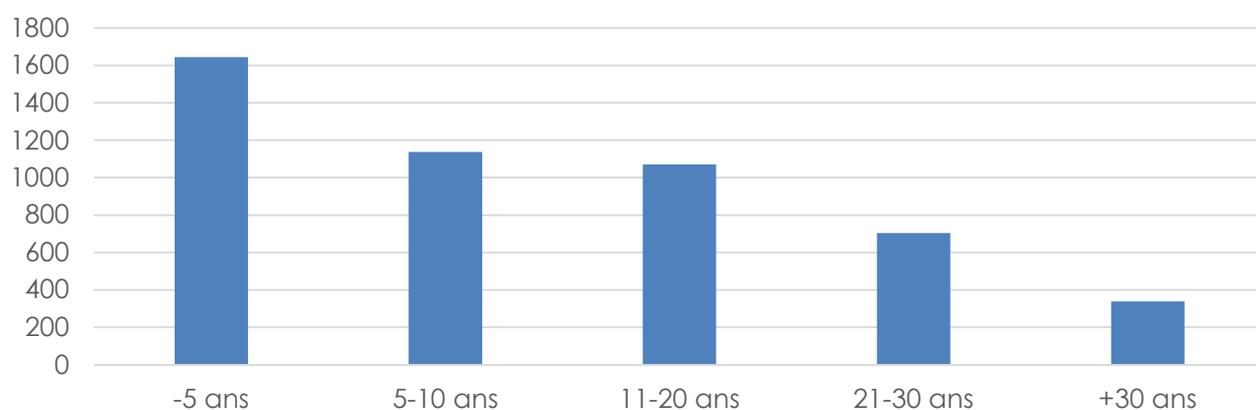
### d) Catégories d'emplois

Fonction 2020	Nombre d'ETP	% du total
Personnels de soutien	1 361	28%
Personnels administratifs	1 709	35%
Personnels de résidence	352	7%
Agents visas	466	10%
Agents presse	185	4%
Agents AFE	259	5%
Personnels affectés à la sécurité	502	11%
<b>Total</b>	<b>4 834</b>	<b>100 %</b>



### e) Pyramide d'ancienneté

Ancienneté	Nombre d'agents	% du total
<b>-5 ans</b>	1 638	34 %
<b>5-10 ans</b>	1 135	23 %
<b>11-20 ans</b>	1 066	22 %
<b>21-30 ans</b>	707	14 %
<b>+30 ans</b>	339	7 %
<b>Total</b>	<b>4 885</b>	<b>100%</b>



### 4) Passages CDD en CDI

Pour la centrale : 2 CDIisations (1 femme, 1 homme) en 2021.

## C – DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### 1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents), au 31 décembre 2021 (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	239	1	2			1	243	
		H	543			1			544	
	<b>Total A+</b>		<b>782</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>787</b>	
	Catégorie A	F	400	2	1		11	3	417	
		H	556				4	1	561	
	<b>Total A</b>		<b>955</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>15</b>	<b>4</b>	<b>978</b>	
	Catégorie B	F	416	4	2		15	4	441	
		H	522	3			6		531	
	<b>Total B</b>		<b>938</b>	<b>7</b>	<b>2</b>		<b>21</b>	<b>4</b>	<b>972</b>	
	Catégorie C	F	1 495	16	6	2	90	18	1 627	
		H	903	4			11	3	921	
	<b>Total C</b>		<b>2 397</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>101</b>	<b>21</b>	<b>2 548</b>	
	<b>Total Titulaires <sup>(1)</sup></b>			<b>5 074</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>137</b>	<b>30</b>	<b>5 285</b>
	Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	Catégorie A	F	20				2	1	23
			H	25				1		26
<b>Total A</b>		<b>45</b>				<b>3</b>	<b>1</b>	<b>49</b>		
Catégorie B		F	5				1		6	
		H	10						10	
<b>Total B</b>		<b>15</b>				<b>1</b>		<b>16</b>		
<b>Total fonctionnaires interministériels</b>			<b>60</b>				<b>4</b>	<b>1</b>	<b>65</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>5 134</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>141</b>	<b>31</b>	<b>5 350</b>	

<sup>(1)</sup> 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						Total général	
				50 %	60 %	70 %	80 %	90 %		
Agents non titulaires	CDI	F	63	1	1		1	1	67	
		H	137	1					128	
	<b>Total CDI</b>			<b>200</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>205</b>
	CDD	F	728				4	1	733	
		H	828	1					829	
	<b>Total CDD</b>			<b>1 555</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1 561</b>
	Apprentis	F	21						21	
		H	25						25	
	<b>Total Apprentis</b>			<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>
	Experts techniques internationaux	F	1						1	
		H	61						61	
	<b>Total ETI</b>			<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>
	Volontaires internationaux	F	352						352	
		H	153						153	
	<b>Total VI</b>			<b>505</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>505</b>
	<b>TOTAL</b>			<b>2368</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2 379</b>

<sup>5</sup>

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	10	3	13
Temps partiel sur autorisation	26	7	33
Temps partiel pour soins à conjoint, enfants, ascendants	4	1	5
Temps partiel travail handicapé	1		1
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	26	6	32
<b>Total général</b>	<b>67</b>	<b>17</b>	<b>84</b>

#### d) Demandes de retour à temps plein

Effectifs physiques	F	H	Total général
Contractuels	2	2	4
Détachés sur contrat			0
Fonctionnaires d'autres ministères	2	1	3
Titulaires	49	13	62
Vacataires	3	1	4
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>17</b>	<b>73</b>

## 2) La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique (indicateur 1<sup>o</sup>b 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) : 7 agents de catégorie A (3 hommes et 4 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) : 6 agents de catégorie B (3 femmes et 3 hommes) et 15 agents de catégorie C (15 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 <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de grave maladie		396	396		0	0				<b>396</b>
Congé de longue durée	497	365	862	730	730	1460	2810	1274	4084	<b>6 406</b>
Congé de longue maladie	697	312	1009	219	600	819	4455	1503	5958	<b>7 786</b>
Congé de maladie ordinaire	6639	6820	13459	2822	3054	5876	13649	5167	18816	<b>38 151</b>
Congé d'invalidé temporaire imputable au service - accident	313	168	481	152	31	183	841	438	1279	<b>1 943</b>
Congé d'invalidé temporaire imputable au service - maladie professionnelle					79	79				<b>79</b>
Congé suite à un accident hors service		99	99							<b>99</b>
Congé suite accident service/travail ou trajet	126	59	185	31		31		15	15	<b>231</b>
Congé suite maladie professionnelle imputable au service	170		170							<b>170</b>
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie		0	0		88	88				<b>88</b>
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée	0		0	0	0	0	288	0	288	<b>288</b>
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue maladie	48	134	182	8	925	933	670	149	819	<b>1 934</b>
<b>Total général</b>	<b>8 490</b>	<b>8 353</b>	<b>16 843</b>	<b>3 962</b>	<b>5 507</b>	<b>9 469</b>	<b>22 713</b>	<b>8 546</b>	<b>31 259</b>	<b>57 571</b>

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

### Nombre d'absences par motif

Nombre d'agents par motif <sup>(1)</sup>	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de grave maladie		11	11		1	1				<b>12</b>
Congé de longue durée	21	8	29	12	13	25	36	33	69	<b>123</b>
Congé de longue maladie	35	29	64	13	19	32	170	33	203	<b>299</b>
Congé de maladie ordinaire	637	583	1 220	258	240	498	1 315	542	1 857	<b>3 575</b>
Congé d'invalidité temporaire imputable au service - accident	12	5	17	8	2	10	37	17	54	<b>81</b>
Congé d'invalidité temporaire imputable au service - maladie professionnelle					7	7				<b>7</b>
Congé suite à un accident hors service		5	5							<b>5</b>
Congé suite à un accident service/travail ou trajet	12	2	14	1		1		2	2	<b>17</b>
Congé suite maladie professionnelle imputable au service	6		6							<b>6</b>
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie		1	1		1	1				<b>2</b>
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée	1		1	2	4	6	16	3	19	<b>26</b>
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de longue maladie	6	2	8	1	23	24	35	19	54	<b>86</b>
<b>Total général</b>	<b>730</b>	<b>646</b>	<b>1 376</b>	<b>295</b>	<b>310</b>	<b>605</b>	<b>1 609</b>	<b>649</b>	<b>2 258</b>	<b>4 239</b>

<sup>(1)</sup> 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 2021 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	<b>1 897</b>
2017	349	270	619	154	159	313	742	274	1 016	<b>1 948</b>
2018	366	270	636	134	115	249	622	240	862	<b>1 747</b>
2019	369	232	601	126	102	228	579	235	814	<b>1 643</b>
2020	328	292	620	139	112	251	548	237	785	<b>1 656</b>
2021	366	326	692	132	126	258	578	246	824	<b>1 774</b>

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

Directions	Durée d'absences			Nombres d'agents		
	F	H	Total	F	H	Total
AME	33	53	<b>86</b>	3	2	<b>5</b>
ANMO	52	48	<b>100</b>	6	4	<b>10</b>
AR	378	209	<b>587</b>	47	32	<b>79</b>
AS	125	123	<b>248</b>	12	9	<b>21</b>
ASD	114	2	<b>116</b>	14	1	<b>15</b>
CAPS	85	35	<b>120</b>	8	5	<b>13</b>
CAR	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
CDCS	158	205	<b>363</b>	12	13	<b>25</b>
COMEXT	17	5	<b>22</b>	5	1	<b>6</b>
DAF	472	86	<b>558</b>	53	14	<b>67</b>
DAGN	593	174	<b>767</b>	36	13	<b>49</b>
DAOI	12	153	<b>165</b>	1	10	<b>11</b>
DCERR	382	86	<b>468</b>	46	9	<b>55</b>
DCP	252	153	<b>405</b>	29	17	<b>46</b>
DCSD	46	3	<b>49</b>	6	1	<b>7</b>
DDD	148	81	<b>229</b>	24	9	<b>33</b>
DE	82	110	<b>192</b>	8	8	<b>16</b>
DEEIT	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
DGA	6		<b>6</b>	1		<b>1</b>
DGM	30	9	<b>39</b>	6	1	<b>7</b>
DGP	12	4	<b>16</b>	2	1	<b>3</b>
DIL	752	498	<b>1 250</b>	73	56	<b>129</b>

DJ	64	133	<b>197</b>	6	6	<b>12</b>
DNUM	290	907	<b>1 197</b>	24	82	<b>106</b>
DPO	131	83	<b>214</b>	13	7	<b>20</b>
DRH	1 817	571	<b>2 388</b>	146	51	<b>197</b>
DSD	189	268	<b>457</b>	32	27	<b>59</b>
DUE	52	30	<b>82</b>	11	3	<b>14</b>
ELYSEE	17	23	<b>40</b>	2	4	<b>6</b>
EUC	59	12	<b>71</b>	9	2	<b>11</b>
FAE	3 545	617	<b>4 162</b>	349	109	<b>458</b>
INS	20	14	<b>34</b>	2	1	<b>3</b>
MEAE/CM	371	208	<b>579</b>	57	41	<b>98</b>
MTFF	28	20	<b>48</b>	3	3	<b>6</b>
NUOI	114	367	<b>481</b>	18	11	<b>29</b>
PAR-OCDE	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
PAR-UNESCO	8	7	<b>15</b>	1	1	<b>2</b>
PRO	323	236	<b>559</b>	36	14	<b>50</b>
RPAN CE STRASBOURG	24	12	<b>36</b>	3	3	<b>6</b>
SAJI	4	1	<b>5</b>	1	1	<b>2</b>
SEAE/CSEAE	9	52	<b>61</b>	3	7	<b>10</b>
SG	52	9	<b>61</b>	5	1	<b>6</b>
SPP	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
SYND (INV)	82	15	<b>97</b>	8	2	<b>10</b>
SYND (MB)	33	38	<b>71</b>	9	5	<b>14</b>
<b>Total général</b>	<b>10 981</b>	<b>5 660</b>	<b>16 641</b>	<b>1 130</b>	<b>587</b>	<b>1 717</b>

b) Les congés pour évènements personnels

**Nombre de jours par motif d'absence**

(indicateurs 5° du RSC)

Nombre de jours par motif d'absence <sup>(1)</sup>	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle	900	1 698	<b>2 598</b>	1 555	122	<b>1 677</b>	1 709	322	2 031	<b>6 306</b>
Congé de formation professionnelle non rémunéré	208	89	<b>297</b>	243	237	<b>480</b>		330	330	<b>1 107</b>
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		639	<b>639</b>		169	<b>169</b>		162	162	<b>970</b>
Congé de solidarité familiale					181	<b>181</b>				<b>181</b>
Congé parental après congé maternité 1ère année	1 054		<b>1 054</b>	228		<b>228</b>				<b>1 282</b>
Congé pour maternité	6 208		<b>6 208</b>	1 540		<b>1 540</b>	4 855		4 855	<b>12 603</b>
Congé parental après congé maternité	252		<b>252</b>	763		<b>763</b>	2 052		2 052	<b>3 067</b>
Congé parental après congé adoption								365	365	<b>365</b>
Congé parental après naissance	122	291	<b>413</b>	153		<b>153</b>				<b>566</b>
Couches pathologiques	50		<b>50</b>	96		<b>96</b>	153		153	<b>299</b>
Grossesse pathologique	107		<b>107</b>	27		<b>27</b>	104		104	<b>238</b>
Disponibilité pour convenance personnelle	2 950	9 932	<b>12 882</b>	2 037	2 164	<b>4 201</b>	9 598	3 205	12 803	<b>29 886</b>
Disponibilité pour création d'entreprise							1 401	122	1 523	<b>1 523</b>
Disponibilité de droit exercice d'un mandat		365	<b>365</b>							<b>365</b>
Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	973	760	<b>1 733</b>	553	761	<b>1 314</b>	7 233	1 612	8 845	<b>11 892</b>
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave					122	<b>122</b>	1 186	53	1 239	<b>1 361</b>
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave					365	<b>365</b>	749		749	<b>1 114</b>
Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave	292		<b>292</b>				365		365	<b>657</b>
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	3 282	2 630	<b>5 912</b>	2 495	1 582	<b>4 077</b>	17 587	4 424	22 011	<b>32 000</b>
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)							243		243	<b>243</b>
Disponibilité d'office après un congé de longue durée							365		365	<b>365</b>

Disponibilité d'office après congé longue maladie		365	<b>365</b>							<b>365</b>
Disponibilité d'office	365	1 098	<b>1 463</b>				439	439		<b>1 902</b>
Disponibilité sur demande	151	609	<b>760</b>				243	243		<b>1 003</b>
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	1 794	2 555	<b>4 349</b>	365	<b>365</b>		365	365	730	<b>5 444</b>
Congé sans rémunération de mobilité	122		<b>122</b>							<b>122</b>
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	365	538	<b>903</b>							<b>903</b>
Congé sans traitement préparation de concours		365	<b>365</b>							<b>365</b>
<b>Total</b>	<b>19 195</b>	<b>21 934</b>	<b>41 129</b>	<b>9 690</b>	<b>6 068</b>	<b>15 758</b>	<b>48 208</b>	<b>11 399</b>	<b>59 607</b>	<b>116 494</b>

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

### Nombre d'agents par motif d'absence

Nombre de jours par motif d'absence <sup>(1)</sup>	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle	7	14	<b>21</b>	9	1	<b>10</b>	9	3	<b>12</b>	<b>43</b>
Congé de formation professionnelle non rémunéré	1	1	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>		2	<b>2</b>	<b>6</b>
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		54	<b>54</b>		16	<b>16</b>		15	<b>15</b>	<b>85</b>
Congé de solidarité familiale					2	<b>2</b>				<b>2</b>
Congé parental après congé maternité 1ère année	9		<b>9</b>	2		<b>2</b>				<b>11</b>
Congé pour maternité	72		<b>72</b>	18		<b>18</b>	46		<b>46</b>	<b>136</b>
Congé parental après congé maternité	4		<b>4</b>	6		<b>6</b>	21		<b>21</b>	<b>31</b>
Congé parental après congé adoption								3	<b>3</b>	<b>3</b>
Congé parental après naissance	1	2	<b>3</b>	1		<b>1</b>				<b>4</b>
Couches pathologiques	3		<b>3</b>	4		<b>4</b>	6		<b>6</b>	<b>13</b>
Grossesse pathologique	11		<b>11</b>	2		<b>2</b>	8		<b>8</b>	<b>21</b>

Disponibilité pour convenance personnelle	18	39	<b>57</b>	9	12	<b>21</b>	55	18	<b>73</b>	<b>151</b>
Disponibilité pour création d'entreprise							5	1	<b>6</b>	<b>6</b>
Disponibilité de droit exercice d'un mandat		1	<b>1</b>							<b>1</b>
Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	7	3	<b>10</b>	5	4	9	38	9	<b>47</b>	<b>66</b>
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave					1	1	6	1	<b>7</b>	<b>8</b>
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave					1	1	5		<b>5</b>	<b>6</b>
Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave	1		<b>1</b>				2		<b>2</b>	<b>3</b>
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	13	17	<b>30</b>	13	6	19	94	23	<b>117</b>	<b>166</b>
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)							1		<b>1</b>	<b>1</b>
Disponibilité d'office après un congé de longue durée							3		<b>3</b>	<b>3</b>
Disponibilité d'office après congé longue maladie		2	<b>2</b>							<b>2</b>
Disponibilité d'office	1	4	<b>5</b>					3	<b>3</b>	<b>8</b>
Disponibilité sur demande	1	3	<b>4</b>				1		<b>1</b>	<b>5</b>
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	6	11	<b>17</b>		1	1	2	2	<b>4</b>	<b>22</b>
Congé sans rémunération de mobilité	1		<b>1</b>							<b>1</b>
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	1	3	<b>4</b>							<b>4</b>
Congé sans traitement préparation de concours		1	<b>1</b>							<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>155</b>	<b>312</b>	<b>70</b>	<b>45</b>	<b>115</b>	<b>302</b>	<b>80</b>	<b>382</b>	<b>809</b>

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

**Dons de jours (statistiques donateurs 2021)**

	Nombre de jours donnés	Nombre d'agents
<b>Catégorie A</b>	<b>218</b>	<b>22</b>
F	102,5	13
H	115,5	9
<b>Catégorie B</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
F	2	1
H	3	1
<b>Catégorie C</b>	<b>118,5</b>	<b>20</b>
F	54	11
H	64,5	9
<b>Total</b>	<b>341,5</b>	<b>44</b>

**Dons de jours (statistiques donataires 2021)**

	Nombre de demandes	nombre de jours donnés
Adulte	6	216
Enfant	1	20
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>236</b>

**4) Le congé paternité (indicateur 5° du RSC)**

Le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. A partir du 1er juillet 2022, la durée du congé paternité 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
<b>A</b>	<b>52</b>	<b>922</b>	<b>826</b>
Contractuel (titulaire en détachement / contrat)	5	83	83
Contractuel CDD	15	277	211
Experts Techniques Internationaux	1	25	25
Stagiaire sur carrière secondaire	1	11	11
Titulaire	28	504	474
Titulaire sur carrière secondaire	2	22	22

<b>B</b>	<b>18</b>	<b>345</b>	<b>261</b>
Contractuel CDD	1	11	11
Titulaire	16	323	239
Titulaire sur carrière secondaire	1	11	11
<b>C</b>	<b>14</b>	<b>266</b>	<b>216</b>
Contractuel CDD	1	25	11
Contractuel CDI	1	11	11
Titulaire	12	230	194
<b>Total général</b>	<b>84</b>	<b>1533</b>	<b>1303</b>

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
<b>Congés</b>			
Congé de formation professionnelle	15	4	<b>19</b>
Congé de formation professionnelle non rémunéré	2	2	<b>4</b>
Congé parental après congé maternité 1ère année	3		<b>3</b>
Congé parental après congé maternité	5		<b>5</b>
Congé pour maternité	7		<b>7</b>
Congé parental après congé adoption		1	<b>1</b>
Congé sans rémunération pour convenance personnelle	6	9	<b>15</b>
Congé sans rémunération pour préparation de concours		1	<b>1</b>
Congé sans rémunération pour suivre son conjoint/pacsé	1	1	<b>2</b>
<b>Disponibilité</b>			
Disponibilité d'office	1	4	<b>5</b>
Disponibilité pour convenances personnelles	37	41	<b>78</b>
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	25	8	<b>33</b>
Disponibilité pour soin à un ascendant (accident ou maladie grave)	4		<b>4</b>
Disponibilité pour suivre son conjoint	64	22	<b>86</b>
Disponibilité pour soin du conjoint (accident ou maladie grave)	2	1	<b>3</b>
Disponibilité pour soin d'un enfant (accident ou maladie grave)	2		<b>2</b>
Disponibilité pour création d'entreprise	4		<b>4</b>
Disponibilité d'office après congé longue durée	1		<b>1</b>
Disponibilité d'office après congé de longue maladie		1	<b>1</b>
Disponibilité sur demande	1	1	<b>2</b>
Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat		1	<b>1</b>
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)	1		<b>1</b>
<b>Total général</b>	<b>181</b>	<b>97</b>	<b>278</b>

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

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	
Accidentés du travail														
TOTAL (trajet + travail + mission) France + Etranger	15	6	9	4	15	11	39	21	9	4	<b>48</b>	<b>25</b>	<b>73</b>	
<b>dont :</b>														
	<u>1°) A L'ETRANGER</u>													
(trajet + mission + travail)	7	3	4	1	4	1	15	5	2	1	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	
	<u>2°) EN FRANCE</u>													
(trajet + mission + travail)	8	3	5	3	12	9	25	15	7	3	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	
a) Trajet	3	1	3	1	6	6	12	8	5	1	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	
b) Mission	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
c) Travail	5	1	2	1	5	4	12	6	1	2	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	
Total / direction														
AR	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
CM	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
DCP	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	
DGA	0	1	0	0	0	1	0	2	1	2	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
DGA/DAF	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
DGA/DIL	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
DGA/DRH	3	1	2	1	3	0	8	2	0	0	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	
DGA/DNUM	0	0	0	2	0	2	0	4	2	0	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	
DGM	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
DJ	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
DUE	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
FAE	2	0	1	0	4	2	7	2	0	0	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	
AUTRE	1	1	0	0	1	1	2	2	1	0	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	

	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	2	2	3		1	2	4	6
Agents titulaires d'une allocation définitive d'invalidité	1		1		4	3	6	3			6	3	9
Agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	1	1	1				2	1			2	1	3
Agents décédés en service													
Agents mis en disponibilité d'office		1			1	2	1	3			1	3	4
Fonctionnaires ayant bénéficié de l'art. 63 de la loi du 11/01/1984*													

NB : Concernant les allocations d'invalidité, ne sont comptabilisés que les agents en activité.

\*Article 63 de la loi du 11/01/1984 : « Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite d'altération de son état de santé, inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail auquel il est affecté est adapté à son état de santé. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ce fonctionnaire 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 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »

#### Nombre d'accidents de travail au cours de l'année (indicateurs 4° du RSC)

	2020			2021		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
<b>Catégorie A</b>	10	11	<b>21</b>	22	7	<b>29</b>
<b>Catégorie B</b>	6	9	<b>15</b>	10	4	<b>14</b>
<b>Catégorie C</b>	29	11	<b>40</b>	16	14	<b>30</b>
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>25</b>	<b>73</b>

NB : contractuels inclus

### Nombre de maladies professionnelles

	2020			2021		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Catégorie B	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>
Catégorie C	0	0	<b>0</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

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

### Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	2020			2021		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Catégorie B	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Catégorie C	2	0	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

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 31/12/2021	A	916	1 526	<b>2 442</b>
	B	418	539	<b>957</b>
	C	1 334	798	<b>2 132</b>
<b>Total</b>		<b>2 668</b>	<b>2 863</b>	<b>5 531</b>
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021	A	80	103	<b>183</b>
	B	20	28	<b>48</b>
	C	75	55	<b>130</b>
<b>Total</b>		<b>175</b>	<b>186</b>	<b>361</b>
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2021 (hors ouverture)	A	443	783	<b>1 226</b>
	B	212	291	<b>503</b>
	C	479	333	<b>812</b>
<b>Total</b>		<b>1 134</b>	<b>1 407</b>	<b>2 541</b>
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année 2021 (congrés, indemnisation et RAFF)	A	3 464	8 346	<b>11 810</b>
	B	1 218	2 267	<b>3 485</b>
	C	2 600	2 310	<b>4 910</b>
<b>Total</b>		<b>7 282</b>	<b>12 923</b>	<b>20 205</b>

### Nombre de jours de congés non pris et non versés au 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
<b>Total</b>	<b>1 248,5</b>	<b>1 827</b>	<b>3 075,5</b>

### 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.

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
<b>Total</b>	<b>22 868,5</b>	<b>47 655</b>	<b>70 523,5</b>

## 7) Heures écri tes par direction ou par service

DIRECTION / SERVICE	Nombre d'agents badgeant	Nombre d'agents badgeant et �cr�tes	Nombre d'heures �cr�tes par direction/service	Nombre moyen d'heures par bimestre par agent badgeant	Nombre moyen d'heure par bimestre par agent badgeant et �cr�tes
AR	94	44	1 357,63	2,41	5,14
DCP	75	58	3 723,65	8,27	10,70
DGA	9	8	324,63	6,01	6,76
DGA/CSRH	83	39	1 262,38	2,53	5,39
DGA/DAF	170	76	1 965,77	1,93	4,31
DGA/DIL	83	60	4 566,12	9,17	12,68
DGA/DRH	238	141	5 727,65	4,01	6,77
DGA/DSD	73	32	810,22	1,85	4,22
DGA/NANTES	16	6	41,77	0,44	1,16
DGA/SAJI	9	8	331,12	6,13	6,90
DGM	14	12	946,98	11,27	13,15
DGM/CIV	5	1	6,10	0,20	1,02
DGM/DCERR	98	76	3 372,62	5,74	7,40
DGM/DDD	82	76	5 447,67	11,07	11,95
DGM/DE	46	34	1 534,30	5,56	7,52
DGM/DPO	44	31	1 395,30	5,29	7,50
DGP	7	7	219,10	5,22	5,22
DGP/AME	25	19	633,67	4,22	5,56
DGP/ANMO	37	34	3 261,03	14,69	15,99
DGP/AS	22	21	1 853,62	14,04	14,71
DGP/ASD	47	39	4 665,35	16,54	19,94
DGP/DAOI	30	27	1 640,12	9,11	10,12
DGP/DCSD	13	7	439,70	5,64	10,47
DGP/EUC	19	17	1 064,55	9,34	10,44
DGP/NUOI	42	38	3 801,18	15,08	16,67
DJ	18	10	237,58	2,20	3,96
DNUM	223	139	4 517,02	3,38	5,42
DUE	67	62	7 964,42	19,81	21,41
FAE	472	209	5 042,83	1,78	4,02
INS	5	2	19,65	0,66	1,64
MEAE/CM	4	3	492,10	20,50	27,34
PRO	75	18	446,47	0,99	4,13
SG	9	6	236,00	4,37	6,56
SG/CDC	65	20	7 455,60	19,12	20,71
SYND	12	6	112,00	1,56	3,11
AUTRES	8	8	578,62	12,05	12,05
<b>TOTAL</b>	<b>2 339</b>	<b>1 434</b>	<b>77 494,90</b>	<b>5,52</b>	<b>9,01</b>

## **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 fonctionnaire 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, 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 2021, 17 nouveaux règlements intérieurs sont entrés en vigueur à l'étranger après avoir reçu l'approbation de la DGAM.

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 aux représentants du personnel en comité technique d'administration centrale chaque année.

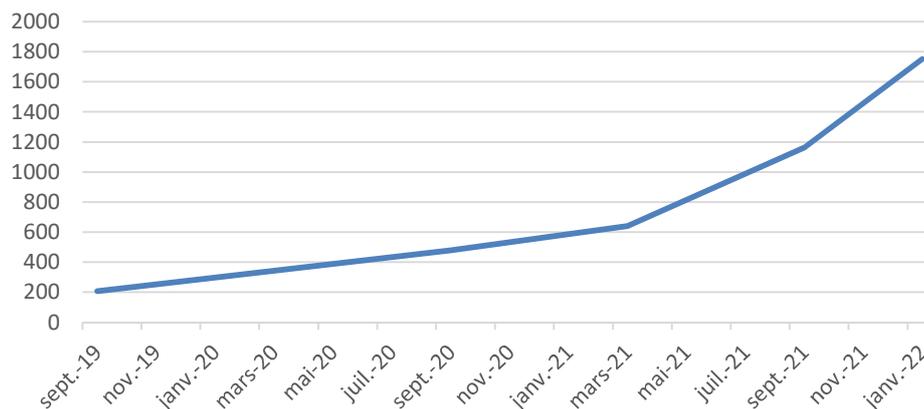
La note du secrétaire général du 14 février 2020 sur les méthodes de travail et le plan d'action ministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont réaffirmé l'importance de la bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle, en particulier à travers la charte du temps.

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

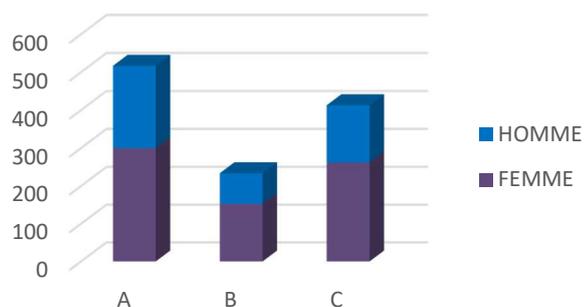
Le nombre d'agents en télétravail régulier (hors dispositions Covid) s'élevait à 1 741 au 31 décembre 2021 (pour 640 en 1er mars 2021, 484 début septembre 2020 et 208 en septembre 2019). Ce chiffre, en constante hausse, représente la moitié des agents en administration centrale. Il a été multiplié par 9 depuis septembre 2019.

	2020			2021		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	168	115	283	426	369	795
Catégorie B	58	53	111	180	171	351
Catégorie C	194	48	242	451	144	595
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>216</b>	<b>636</b>	<b>1057</b>	<b>684</b>	<b>1741</b>

Evolution du télétravail depuis 2019



La répartition par sexe des agents en télétravail est de 61 % de femmes et 39 % 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 22% des agents en télétravail et les agents parisiens 77%, en augmentation par rapport à mars 2021 (68%). 55% sont des femmes et 45% sont des hommes.

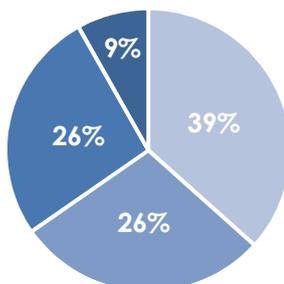
Les agents de catégorie C représentent 34% des agents en télétravail. Leur part est en baisse par rapport au nombre total de télétravailleurs (38% en mars 2021, 48% en 2019). La part des agents de catégorie B est de 20% (18% en mars 2021) et celle des agents de catégorie A de 46% (en augmentation).

45% 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).

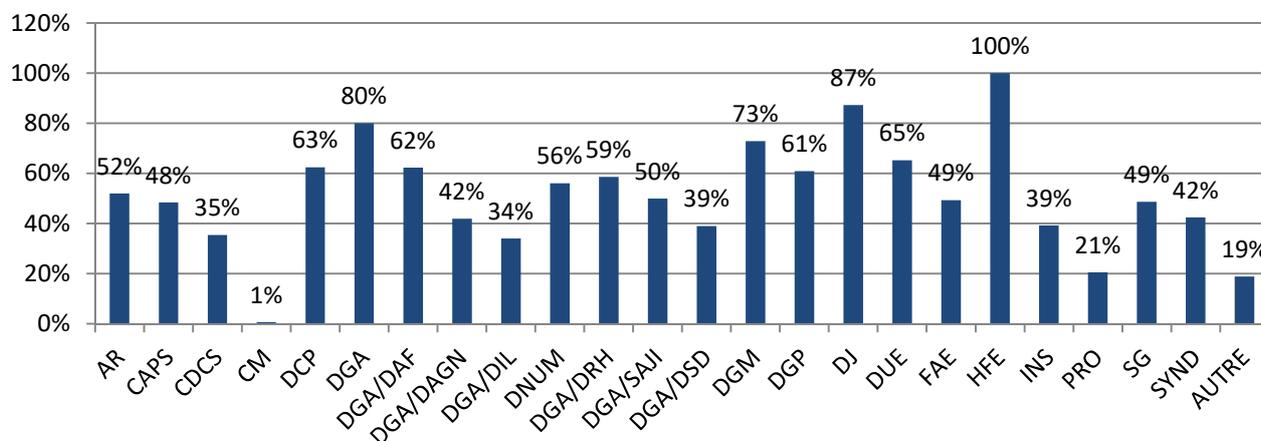
### Agents en télétravail par âge

■ Moins de 40 ans ■ 40-49 ans ■ 50-59 ans ■ 60 ans ou plus



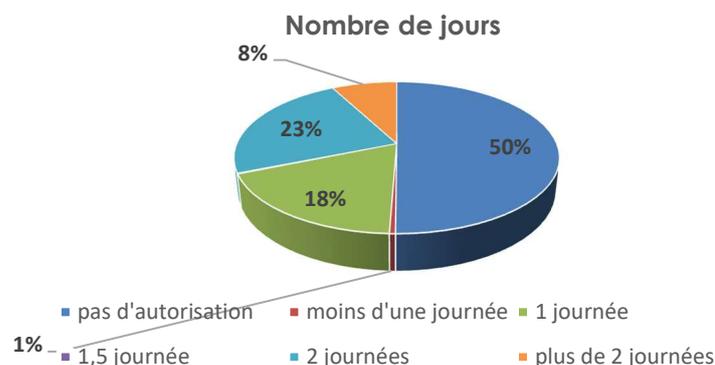
En pourcentage des effectifs, les services où le télétravail est le plus répandu sont la DJ (87%), les seuls agents directement rattachés à la DGAM (80%) et la DGM (73%). Pour autant, le télétravail ne cesse de progresser dans les directions politiques (65% à la DUE, 61% à la DGP).

### Taux de télétravailleurs par direction (en %)



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

18 % du total des agents en administration centrale télétravaillent un jour par semaine, 23% 2 jours et 8% plus de 2 jours.



Une nouvelle circulaire sur le télétravail en administration centrale, en date du 30 août 2021, précise les modalités d'application des dispositions du décret du 11 février 2016 modifié.

Un formulaire simplifié de demande de télétravail a été mis en ligne sur Diplonet en septembre 2021 afin de tenir compte des évolutions intervenues dans la pratique du télétravail : possibilité de badger depuis un Itinéo (suppression des plages horaires dans l'autorisation), de renvoyer ses appels vers un téléphone portable (auparavant, seul le renvoi vers un téléphone fixe était autorisé), de mentionner plusieurs lieux de télétravail dans sa demande : domicile d'un proche, résidence secondaire, etc.

Un certain nombre d'outils sur le télétravail sont disponibles sur Diplonet : fiches pratiques (prévention des risques professionnels notamment), conseils des psychologues du ministère, recommandations et guides. Des formations sont régulièrement organisées par la sous-direction de la formation et des concours à destination des télétravailleurs et de leurs encadrants.

Des négociations sur le télétravail ont été ouvertes le 8 novembre 2021 avec les organisations syndicales afin de décliner, au sein du ministère, l'accord sur le télétravail signé le 13 juillet 2021 par Mme de Montchalin et les OS représentatives des 3 versants de la fonction publique.

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

### a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2021 (du 15 mars au 2 juin 2021)

Catégories d'agents	Corps	Effectifs
Titulaires de catégorie A	Ministres plénipotentiaires (MP)	80
	Conseillers des affaires étrangères (CAE)	534
	Secrétaires des affaires étrangères (SAE)	821
	Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)	85
	Traducteurs du MEAE	9
	Autres corps A hors MEAE	578
Titulaires de catégorie B	Secrétaires de chancellerie (SCH)	775
	Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)	165
	Autres corps B hors MEAE	34
Titulaires de catégorie C	Adjoints administratifs de chancellerie (ADJADM)	2 413
	Adjoints techniques de chancellerie (ADJTEC)	137
	Autres corps C hors MEAE	2
Non-titulaires	CDI – CDD -VI	1 791
		<b>Total 7 424</b>

\* 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 7 424 agentes et agents concernés :

- 6 597 agentes et agents, soit 88,86 % des agents concernés ont mené la procédure à son terme (dont 245 sous format papier/word car sans accès à l'application), en hausse par rapport à 2020 (81,45 %) ;
- Les procédures qui ont été lancées mais n'ont pas abouti se répartissent comme suit :
  - 456 agentes et agents, soit 6,14 % se sont connectés sans validation, en légère hausse par rapport à 2020 (5,40 %) ; il est toutefois à noter que sur ces 456 connexions, 331 n'étaient pas concernés initialement par la FANEV en tant qu'agent évalué ou agente évaluée.
  - 26 évaluations n'ont pas été saisies ou validées par la supérieure hiérarchique directe ou le supérieur hiérarchique direct (0,35 %), en légère baisse par rapport à 2020 (0,39) ;
  - 32 agentes et agents n'ont pas porté d'observation après avis de la supérieure hiérarchique directe ou du supérieur hiérarchique direct (0,43 %), en légère baisse par rapport à 2020 (0,59%) ;
  - 13 cheffes et chefs de service n'ont pas poursuivi la procédure (0,18 %), en légère hausse par rapport à 2020 (0,14%) ;

- 40 agentes et agents évalués n'ont pas validé la télé procédure après évaluation de la cheffe ou du chef de service (0,54 %), en baisse par rapport à 2020 (0,97%) ;
- 468 agentes et agents (6,30 %), ont bien validé la fin de la procédure mais le CAD de la DRH n'a pas pu finaliser la procédure d'enregistrement en raison de feuilles non signées et / ou de feuilles manquantes, en légère hausse par rapport à 2020 (5,19%).

#### b) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel

L'enveloppe du bonus annuel a pu être abondée en 2021 pour permettre l'alignement des fourchettes et plafonds versés aux agents contractuels à durée déterminée sur ceux appliqués aux titulaires (en 2020, année de mise en place du bonus annuel, un abattement de 30% était appliqué pour les bonus des agents contractuels par rapport aux CIA des titulaires).

Ainsi, en 2021 :

- 89,18 % des agentes et agents de catégorie C ont bénéficié d'une modulation « haute » ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 700€ et 1200€) contre 85,69 % en 2020 ;
- 91,44 % des agentes et agents de catégorie B ont bénéficié d'une modulation « haute » ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 1300€ et 2400€) contre 88,31 % en 2020 ;
- 91,11 % des agentes et agents de catégorie A ont bénéficié d'une modulation « haute » ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 2667€ et 4125€ contre 89,03 % en 2020).

Un seul agent, de catégorie A, a eu un CIA à zéro (cohérent avec sa FANEV).

#### c) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV

La campagne FANEV 2021 a fait l'objet d'une communication générale sur Diplomatie et sur Diplonet. En outre, deux courriels de sensibilisation ont été adressés aux agentes et agents en cours de campagne pour les inciter à initier ou poursuivre la procédure dans les délais impartis. 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.

La campagne FANEV 2021 a permis 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.

La crise sanitaire a continué à perturber le planning des formations spécifiques à la conduite de l'entretien professionnel : en 2021, sur les 5 sessions programmées, 4 ont dû être annulées. La session tenue en distanciel a réuni 17 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.

Dans un objectif constant d'amélioration de l'application Evaluation pour les utilisateurs et les utilisatrices, différents travaux ont été menés en 2021 dans le sens de la simplicité et de la fluidité, afin d'être opérationnels pour la campagne 2022, notamment un chantier de grande envergure pour permettre une dématérialisation complète du processus.

#### d) Éléments d'information complémentaires

Quatre recours suite à l'exercice FANEV 2021 ont été déposés pour être étudiés en CAP (un recours en 2020).

1 042 agentes et agents ont notifié leur intérêt pour un entretien avec un conseiller parcours individuel soit 14,54 % des participants à la campagne FANEV, en hausse par rapport à 2020 (11,8%).

3 092 agentes et agents ont indiqué avoir l'intention de suivre au moins une formation au cours de l'année à venir, soit 43,16 %, en forte hausse par rapport à 2020 (26,2%).

#### e) Bilan de la campagne 2021 de l'évaluation à 360°

La campagne 2021 a concerné 305 agent(e)s en poste (155 ambassadrices et ambassadeurs, 85 consules générales et consuls généraux, 65 numéros deux) et 110 agents et agents en administration centrale (dont 29 directrices générales et directeurs généraux, 26 directrices adjointes et directeurs adjoints, 55 sous-directrices et sous-directeurs, soit un total de 415 agents. Ce chiffre est légère baisse par rapport à celui de 2020 (433 agents). Cette baisse s'explique par plusieurs prises de fonction tardives en raison de la situation sanitaire dans le pays d'affectation.

Les agent(e)s ont été évalué(e)s par un panel composé en moyenne de 23 personnes (moyenne identique à celle de 2020).

Le taux de participation à cette campagne d'évaluation – agents et agentes qui s'autoévaluent et agents et agentes qui évaluent - a été de 75 % (contre 73 % en 2020). Cette augmentation s'explique en particulier par la campagne des numéros 2 où le taux de participation moyen ne cesse de progresser, passant de 54 % en 2019 à 65 % en 2020 pour s'établir à 69 % en 2021.

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

- 68 % pour les ambassadrices et ambassadeurs ;
- 81 % pour l'administration centrale ;
- 70 % pour les consules générales et consuls généraux ;
- 69 % pour les numéros 2.

L'auto-évaluation a été complétée dans son ensemble par près de 95 % des agents et agentes. On note cependant que c'est en administration centrale que les chiffres d'auto-évaluation sont les moins élevés : « seuls » 89 % des agents et agents se sont auto-évalué(e)s, contre 97 % des

ambassadrices et ambassadeurs, 99 % des consules générales et consuls généraux et 94 % des numéros 2.

Le taux de réponse de la population dite « hiérarchie » atteint 70,33 % contre 70,70 % pour les collaboratrices et collaborateurs.

A l'issue de la campagne, 70 entretiens ont été organisés de manière sécurisée via Viséo, dont 48 à « l'invitation ferme » du collègue pour les agent(e)s 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'E360 s'affirme donc d'année en année comme un outil de progression personnelle. Cela concerne l'ensemble des collègues : l'on constate de moins en moins d'évaluations très basses. Sur l'ensemble des agent(e)s évalué(e)s, seuls 1,7% ont vu leur performance jugée moyenne, aucun agent ne figurant désormais dans la catégorie insuffisante. L'évaluation des numéros 2 est jugée utile, malgré l'hétérogénéité provoquée par les différences de taille des postes, et permet d'identifier notamment les qualités de management et les facultés d'adaptation.

L'évaluation par la hiérarchie a globalement bien progressé. Cela permet de compléter la connaissance qu'a l'administration centrale de ce qui se passe dans les postes, comme de mettre en valeur l'action des évalué(e)s en complément du regard porté par les collaborateurs. L'E360 reste également un dispositif d'alerte efficace dès lors qu'il est complété par les autres instruments d'évaluation, dont l'inspection.

L'E360 est également un moyen de détecter les hauts potentiels parmi les jeunes agent(e)s qui accèdent à des responsabilités.

Le questionnaire est désormais bien adapté aux spécificités des diverses fonctions. Son évolution a permis de s'assurer que certains termes sont bien compris par ceux qui évaluent. Une question sur la gestion de la crise sanitaire, révélatrice des qualités et difficultés rencontrées, avait été ajoutée dans les questionnaires des postes à l'étranger et a permis de mettre en lumière les difficultés rencontrées dans la gestion de la crise.

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, la DNUM continue à veiller à l'amélioration de l'application E360.

## **Changements pour la campagne 2022**

La communication de lancement de la campagne 2022 devra rappeler fermement l'importance de l'auto-évaluation qui permet au collègue des évaluatrices et évaluateurs de mieux « comprendre » les résultats et pouvoir mieux les expliciter.

Elle portera également sur la nouvelle population à évaluer, à savoir les COCAC qui sont, du fait de l'importance du service qu'elles et ils dirigent, sélectionné(e)s après audition en Commission Médicis (Algérie, Allemagne, Brésil, Chine, Côte d'Ivoire, Espagne, Etats-Unis, Inde, Italie, Liban, Maroc, Royaume-Uni, Russie, Sénégal, Tunisie et Turquie).

Outre cette nouvelle population, la principale modification portera sur le fait que les agents et agentes évalués pourront directement intégrer leurs observations via un nouvel onglet disponible dans l'application.

Le calendrier de la campagne 2022 sera maintenu sur le modèle de celui de la campagne 2021.

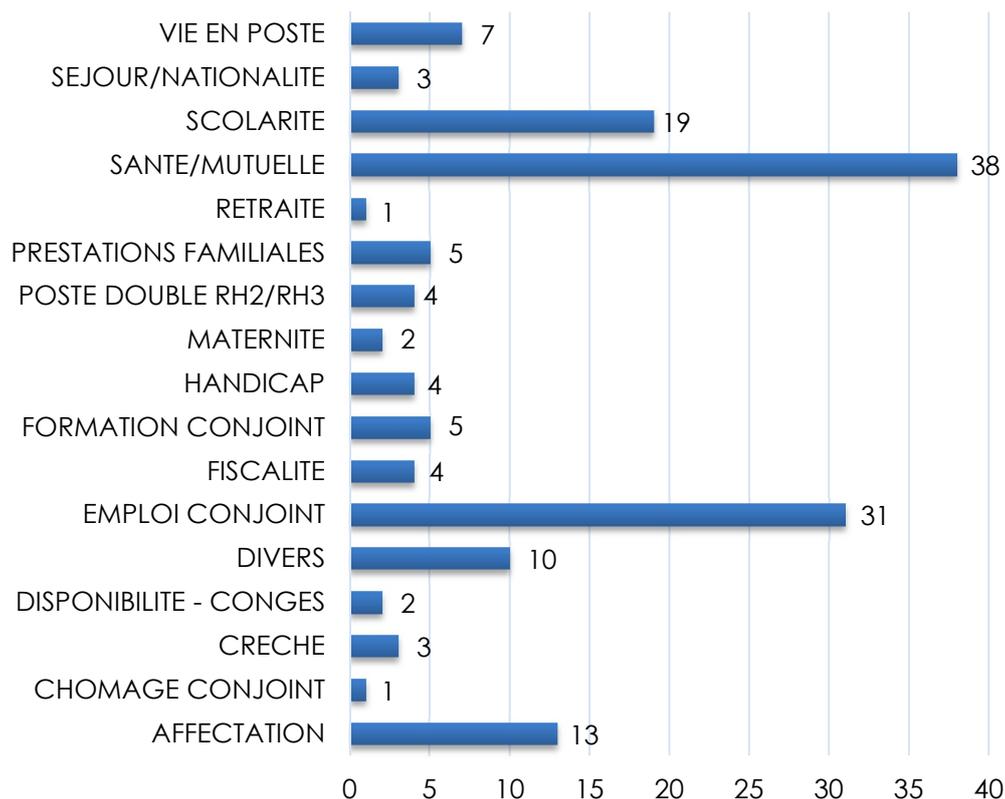
## **11) Accompagnement des agents par la délégation aux familles**

La délégation aux familles reçoit les agents et leurs conjoints, s'ils le souhaitent. Les entretiens portent dans le plus grand nombre de cas sur l'emploi (emploi du conjoint, possibilités de postes doubles, retraite, chômage, soit 36% des entretiens en 2021).

Comme 2020, l'année 2021 a été marquée par le haut niveau des consultations liée à la protection sociale des conjoints (25%), s'expliquant par l'anxiété provoquée par la crise sanitaire, l'évolution des formes de travail pour les conjoints (auto-entrepreneuriat, télétravail depuis l'étranger) et l'évolution plus générale des droits sociaux en France.

La scolarisation des enfants est également un constant sujet de consultation (13 % des entretiens ont porté sur ce thème en 2021). En 2021, il a été confirmé par le SAJI que les agents parents d'enfants en situation de handicap pourront prétendre, au même titre que les autres Français de l'étranger, au bénéfice des aides versées par les CCPAS pour ces enfants, notamment la prise en charge sans plafond de ressources des accompagnants à la scolarisation des enfants en situation de handicap (AESH) instaurée depuis septembre 2021 dans les établissements homologués par le ministère de l'Education nationale.

### Motifs de consultations auprès de la délégation aux familles en 2021



La délégation aux familles mène aussi des actions d'information et formation collectives. Elle est intervenue tout au long de l'année 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.

La délégation aux familles veille à ce qu'une information adaptée et actualisée soit 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 et diffuse, quand de besoin, des messages sur le fil d'actualité de Diplonet (en 2021, elle a notamment communiqué sur la préservation des droits sociaux des conjoints au moment du départ en poste).

Elle supervise également, dans ce cadre, l'actualisation des guides d'accueil publiés par les postes à l'étranger, qui fait désormais partie des indicateurs du plan d'action du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : près de 90% des 200 guides d'accueil mis en ligne sur Diplonet ont été actualisés depuis 2017.

## 12) La médiation au ministère

Le ministre a souhaité renforcer les possibilités de recours à la médiation au Département. Mme Caroline DUMAS a pris ses fonctions en janvier 2019. M. Eric BERTI lui a succédé en juillet 2021.

### a) La médiation au MEAE s'exerce dans un cadre juridique prescripteur et un périmètre d'intervention précisé en 2020

Le cadre juridique de règlement amiable des différends a beaucoup évolué ces dix dernières années, tant au niveau du droit de l'Union européenne (directive du Parlement et du Conseil, de mai 2008, transposée en France en 2011) qu'en droit interne, (révision constitutionnelle de 2008, mise en place en 2011 du Défenseur des droits, loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice, et, pour mémoire, le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation de la médiation préalable obligatoire (MPO), révision des codes de procédure civile et de justice administrative notamment).

Initialement applicable aux recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre d'une décision individuelle défavorable telle que prévue par le décret du 16 février 2018, susmentionné, l'expérimentation de la MPO a été prolongée en 2020, pour les administrations concernées, dont le MEAE, et est demeurée applicable aux recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 31 décembre 2021 à l'encontre des mêmes décisions (article 1er du décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux, tel que modifié par l'article 1er du décret n° 2020-1303 du 27 octobre 2020).

L'expérimentation a pris fin le 31 décembre 2021, et certaines médiations relevant de la MPO sont encore en cours en 2022.

Le médiateur au ministère ne traite que de litiges internes entre l'administration et ses agents (*cf. infra* la mission du médiateur) et à ce titre, sa mission s'apparente à la fonction d'Ombudsman.

La mission du médiateur, telle que définie par le Ministre, 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 (article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 4 septembre 2017 relatif au médiateur des affaires étrangères, tel que modifié par l'arrêté du 14 décembre 2020) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035568355/2022-02-03/> (= lien vers la version consolidée).

La médiation peut alors être déclenchée afin de contribuer à la résolution amiable de différends avec l'administration « relatifs aux relations de travail et au déroulement de carrière ».

Les obligations du médiateur sont de travailler en toute neutralité, impartialité et confidentialité.

b) Le recours à la médiation comme mode alternatif de règlement des litiges s'est consolidé au MEAE

Ce constat vaut pour les médiations « libres » (à l'initiative d'un agent ou d'une organisation syndicale mandatée par ce dernier dans le cadre d'un litige individuel) comme pour celles engagées à la demande du juge (uniquement en 2019 et 2020 pour ces dernières, puisqu'il n'y a pas eu en 2021).

En amont d'un éventuel contentieux, le déclenchement d'une médiation interrompt les délais de recours juridictionnel. En cas d'accord entre les parties (dont le contenu reste confidentiel), le juge peut homologuer l'accord.

Le nombre de demandes de médiations nouvelles (présentées en 2021) est de 45, dont on retient les principales caractéristiques suivantes :

- 14, soit un peu plus de 31 % de contestations de décisions individuelles touchant au déroulement de carrière (saisines portant notamment sur des décisions d'affectation, de non affectation, de refus de prolongation de détachement, de rappel de poste, etc.). Sur ces saisines, certaines ont également été assorties d'une plainte portant sur des relations de travail difficiles, voire de harcèlement. Ces dossiers ont été, soit transférés au référent déontologue, ou à la cellule tolérance zéro, depuis la mise en place de cette dernière, soit traités en coordination avec cette dernière ;
- 13, soit 29% de revendications à caractère financier, portant sur différentes réclamations: de prestations sociales, de révision de l'IRE, de non perception de l'indemnité d'intérim de chef de poste, etc. ;
- 7, soit 16% de dossiers présentés par des agents contractuels, le plus souvent de la DGM ;
- 11, soit près de 24 % 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 employé, ou l'ayant été dans le passé, par le MEAE.

En 2021, les saisines ont été faites à l'initiative des agents, de tous grades et catégories confondus, à Paris, Nantes ou l'étranger, soit en médiation dite « libre » soit en médiation préalable obligatoire

pour ce qui est de 9 demandes, sans que celles-ci le mentionnent systématiquement de manière expresse.

Les agents concernés par ces médiations sont :

- en majorité des hommes (25, soit un peu plus de 55 %) ; 20, soit un peu moins de 45 % sont initiées par des femmes ;
- en majorité fonctionnaires du MEAE (35, soit 78% des demandes) ; 15% sont des agents contractuels y compris les détachés sur contrat du MEAE (7 dossiers) et 7% d'autres agents (3 dossiers, le plus souvent retraités, ou anciens agents contractuels).

En 2021, pour ces 45 saisines nouvelles, les personnels de catégorie A (fonctionnaires, contractuels et « autres », ces deux derniers tous de catégorie A en 2021) ont effectué 20 demandes, soit plus de 44% de toutes les saisines. Les agents de catégorie B, (exclusivement des fonctionnaires) ont effectué 5 demandes, soit à peine plus de 11% ; les agents de catégorie C (tous fonctionnaires), 20, soit un peu plus de 44% des demandes.

Les agents sont en majorité en poste à l'étranger (27, soit 60% des dossiers, fonctionnaires et contractuels confondus).

A ces médiations initiées en 2021, il convient d'en ajouter 9 (8 médiations initiées antérieurement, et 1 clôturée en cours d'année qui fait l'objet d'un suivi) :

- 2 initiées en 2019 (dont une avait été ouverte sur demande du juge) qui ont pu être clôturées ;
- 5 initiées en 2020 (pour 4 d'entre elles en seconde partie, voire en toute fin d'année), toujours en cours (1 médiation) ou clôturées (3 médiations), l'une relative à une demande indemnitaire, les autres à des réclamations relatives à des affectations/déroulements de carrière ;
- 2 médiations, clôturées antérieurement ou en cours d'année, ont été traitées en « suivi ».

C'est sur les 54 dossiers traités par le médiateur en 2021, et non sur les seuls 45 dossiers initiés en 2022 que portent les observations qui suivent, relatives aux clôtures.

Les médiations clôturées relèvent de différents cas de figure :

- satisfaction a pu être donnée à l'agent ;
- impossibilité, malgré la médiation engagée, de faciliter un accord entre l'agent et l'administration lorsque la position de cette dernière était régulièrement fondée sur une

règlementation ou un texte de référence non adaptable au cas de figure. Ces médiations sont généralement qualifiées par le Conseil d'Etat de « pédagogiques »

Ces deux cas de figure (satisfaction donnée et médiations pédagogiques) concernent 29 agents.

- impossibilité pour le médiateur de se saisir de la demande de médiation, dès lors que celle-ci s'avérait hors champ de compétence précisé par les textes de référence : en 2021, une demande a dû être déclinée et renvoyée au médiateur compétent (1 cas) car elle n'émanait pas d'un agent relevant du Département ou relevait également d'un autre médiateur ; par ailleurs, un dossier en 2021 relevait davantage du référent déontologue ou, depuis sa mise en place, de la cellule tolérance zéro ;
- certaines médiations sont soit abandonnées par l'agent (1 cas), soit devenues sans objet (1 cas), soit mises en pause à la demande de l'agent (1 cas).
- certaines médiations se soldent par un échec : 3 cas ;
- l'ouverture, ou la confirmation d'un contentieux lié au litige, soit par l'agent, soit par le Département. Pas d'occurrence en 2021.

Enfin, 11 dossiers (10 initiés en 2021 et 1 initié fin 2020) restaient en cours en mars 2022.

Tout comme cela a été observé en 2020, au-delà de la médiation *stricto sensu*, et dans le même esprit de souhait de développer le règlement des litiges internes au ministère par la voie amiable, il faut noter, par ailleurs, la très bonne coordination pratiquée entre le responsable de la cellule tolérance zéro, la référente déontologue et le médiateur.

La référente déontologue est notamment sollicitée et consultée en tant que de besoin sur tout point relatif aux principes et obligations déontologiques qui s'imposent aux agents du ministère, tout en gardant la confidentialité quant à la personne l'ayant saisie, ou au cas sur lequel la déontologue a été sollicitée.

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

Ce bilan présente l'ensemble des activités de la cellule d'écoute « Tolérance zéro », officiellement lancée le 1<sup>er</sup> décembre 2020 par fusion des trois cellules d'écoute préexistantes en 2020.

L'année 2021 a été la première d'exercice complet du dispositif d'écoute « Tolérance Zéro » mis en place le 1<sup>er</sup> décembre 2020 en application de la loi TFP du 6 août 2019.

À la disposition de tout agent, différents canaux de signalement permettent désormais de choisir celui qui permet d'établir une relation de confiance et de libérer plus facilement la parole des victimes : cellule d'écoute, mais aussi direction des ressources humaines, haute fonctionnaire à

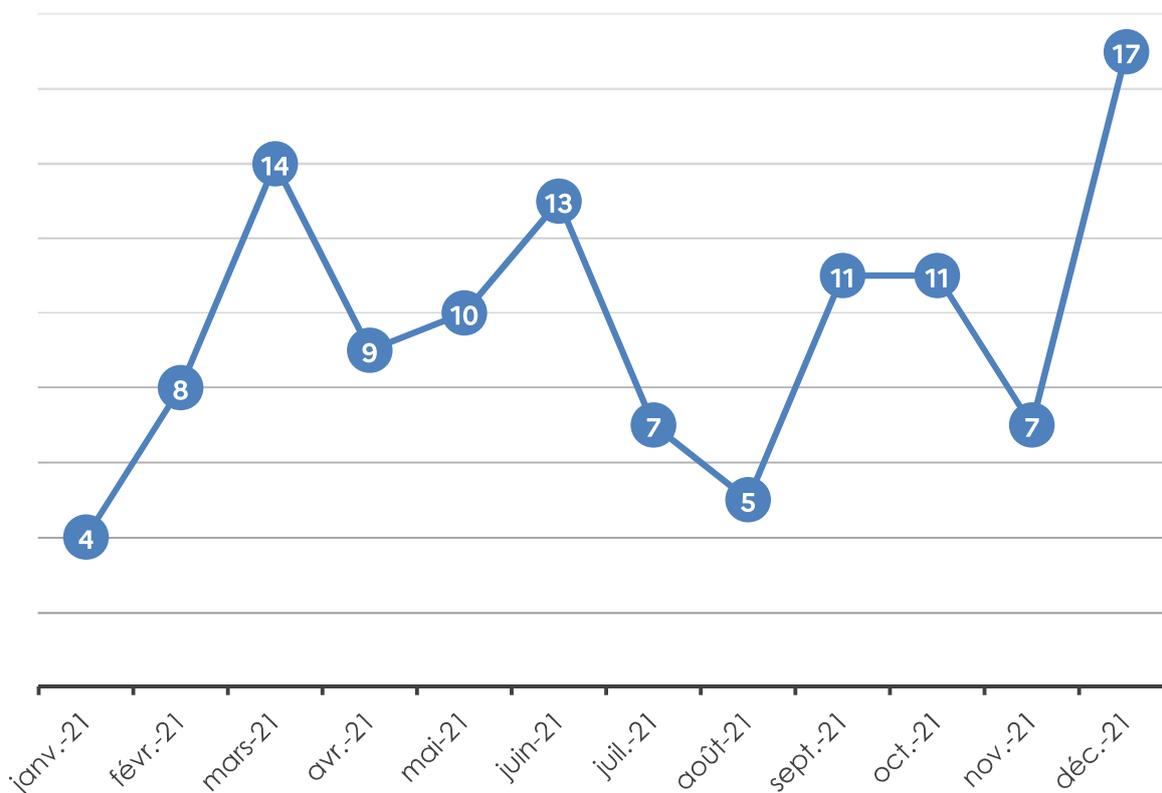
l'égalité des droits, organisations syndicales, psychologues, médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistantes sociales, associations, sans oublier la hiérarchie administrative qui reste le canal naturel de recours dont tout agent peut user à tout moment et partout.

Des réunions de coordination en administration centrale se tiennent régulièrement sur les difficultés managériales identifiées, ainsi que des concertations mensuelles avec les psychologues du Département.

#### a) Saisines de la cellule

En 2021, la cellule d'écoute « Tolérance Zéro » (CTZ) a enregistré 116 signalements dont 97 au titre du harcèlement moral allégué (86 en 2020), 15 au titre des violences sexuelles et sexistes (22 en 2020), 4 pour discrimination (2 en 2020). On constate que la moyenne des saisines mensuelles qui s'établissait à 5,5 en 2020 est passée à 10 fin 2020, puis a franchi un nouveau palier en décembre 2021 pour s'établir à 17 (tendance confirmée sur les deux premiers mois de 2022).

**Nombre de nouveaux dossiers par mois**



Parallèlement, on relève 45 demandes de conseils ou d'orientation auprès de CTZ : il ne s'agit pas de signalements à proprement parler mais d'interrogations ou de renseignements divers à propos de situations où les relations humaine sont problématiques, marquant des signes de tensions, parfois

des violences ou laissant supposer du harcèlement. Dans cette catégorie, les appels ont pratiquement doublé par rapport à 2020.

Les situations ont été analysées par la cellule puis traitées par l'administration : la procédure d'investigation a, ainsi, abouti en 2021 à 21 enquêtes administratives ; des mesures individuelles (suspension, éloignement...) concernant les auteurs d'agissements répréhensibles au regard de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou contre le harcèlement moral ont été prises par l'administration pour protéger certaines victimes présumées à la suite de signalements.

## b) Sensibilisation et information des agents

Si le ministère a cherché à systématiser les actions de sensibilisation, l'impact de la pandémie du Covid-19 a sensiblement ralenti le rythme du processus en 2021. Les sessions menées à l'administration centrale sont désormais assurées par la cellule d'écoute, le plus souvent par le référent écoute. Elles ont permis de sensibiliser 316 agents, selon la répartition suivante :

Formations lutte contre les violences sexuelles et sexistes	F	H	Total
<b>IDC</b>			
IDC initial			131 <sup>5</sup>
IDC mi-carrière			29
Ambassadeurs primo-partants			20
Consuls généraux primo-partants			0 <sup>6</sup>
Numéros deux			39
Contractuels A			81
<b>Total IDC</b>	<b>153</b>	<b>147</b>	<b>300</b>
<b>CFIP</b>			
Catégories A+			
Catégorie A			
Catégories B			
Catégories C			16
Contractuels			
<b>Total CFIP</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
<b>Total IDC+CFIP</b>	<b>168</b>	<b>148</b>	<b>316</b>

<sup>5</sup> Deux sessions en 2021

<sup>6</sup> Pas de séquence T0 en juin 2021

Par ailleurs, en décembre 2021, le premier anniversaire du lancement de « **Tolérance zéro** » a été l'occasion d'une actualisation des supports d'information mis à disposition des agents et des encadrants ; elle comprenait :

- la diffusion dans les services d'administration centrale et les postes à l'étranger d'une affichette et d'un dépliant ;
- la mise à jour de l'information accessible sur Diplonet avec la refonte et l'actualisation des sous-rubriques existantes et l'ajout d'une note précisant les domaines d'attribution et les compétences de la déontologue, du médiateur et du référent écoute ainsi que leurs modalités de saisine spécifiques ;
- la mise en ligne via la plateforme « Diplomatica » de deux nouveaux outils pédagogiques :
  - d'une part, une vidéo de 7 mn présentant le dispositif d'écoute « Tolérance Zéro ».
  - d'autre part, un film de 8 mn (tourné à Nantes) mettant en scène un agent subissant un harcèlement moral, hésitant à signaler son cas et se résolvant finalement à agir.

Comme en 2020, sur la base de l'arrêté ministériel du 30 novembre 2020, CTZ s'efforce de répondre rapidement et de manière appropriée :

- d'abord, en s'offrant à écouter (par entretien téléphonique, de vive voix sur le site de Convention ou par échange de mél), en proposant le soutien du service médical, des psychologues du Département, des assistantes sociales, des organisations syndicales ou associations d'aide, le cas échéant en suggérant le recours au médiateur ou à la déontologue ;
- ensuite, en proposant des mesures appropriées (dialogue, repositionnement, redéfinition des missions, éloignement, réaffectation, etc.) selon les circonstances pour faire cesser la souffrance le plus rapidement possible ;
- enfin, en investiguant les situations signalées avec toute la détermination nécessaire mais aussi toutes les précautions requises, afin d'établir si les faits allégués permettent de présumer d'un harcèlement moral ou sexuel, ou non.

### c) Signalements opérés en 2021

Leur analyse conduit à trois constats :

- I. **Près des deux tiers des signalements recueillis émanent des postes, contre 35% des administrations centrales, Paris essentiellement.**



La prédominance des cas provenant des postes ne doit pas masquer que la proportion des signalements en provenance de l'administration centrale a fortement progressé en comparaison de 2020 : elle passe de 20 à 35% des cas. On peut y voir un effet de notoriété (CTZ est davantage connue), une libération accrue de la parole et, sans doute, un effet retard des perturbations suscitées par la lutte contre la pandémie Covid 19 (contraintes sanitaires, PCA, division et éloignement des équipes, etc.).

- II. **La répartition entre hommes et femmes parmi les auteurs de signalements comme parmi les auteurs des faits se révèle stable dans le temps.**

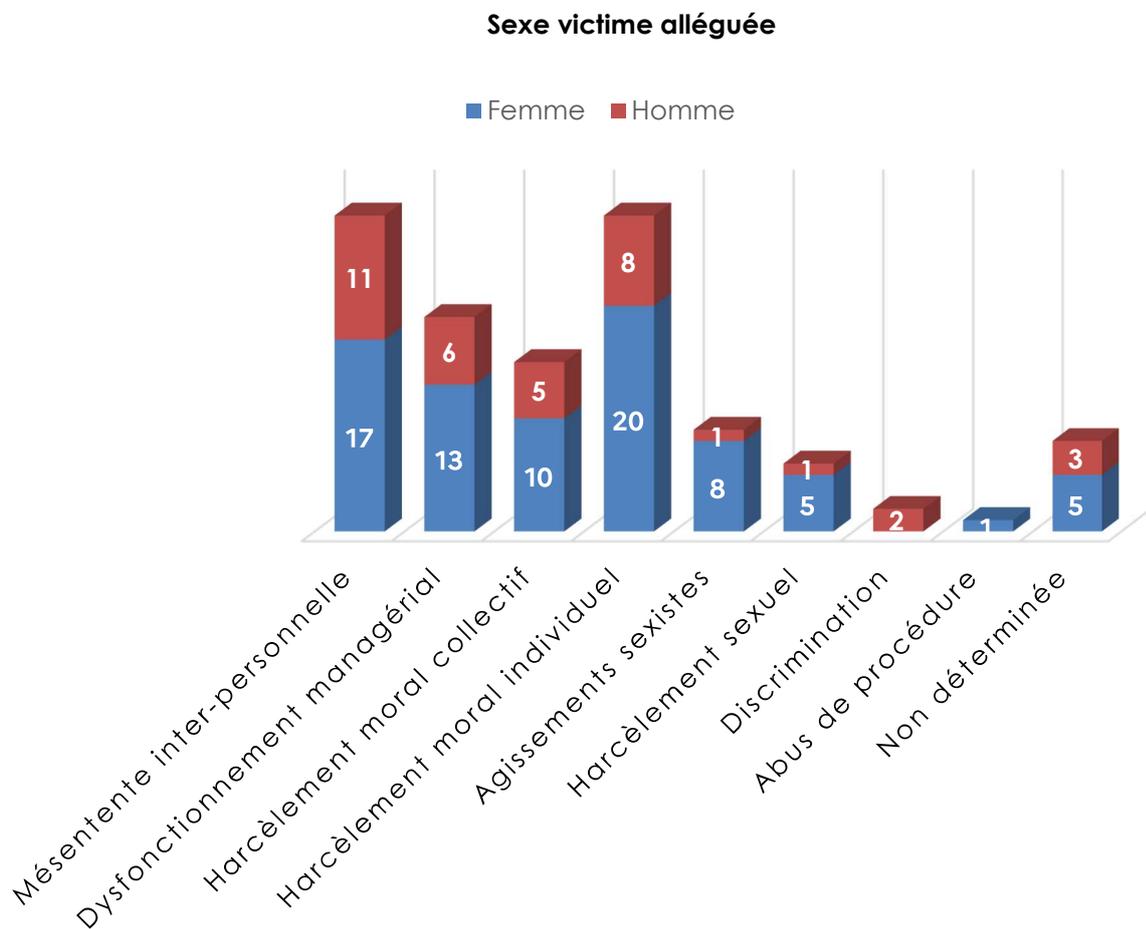
Les cinq éléments déjà constatés en 2020 se retrouvent en 2021 :

- toutes formes de violence, discrimination ou harcèlement confondus, 68% des victimes ayant signalé sont des femmes, 32% des hommes, (respectivement 70% et 30% en 2020) ;
- la répartition entre hommes et femmes des auteurs de violence, discrimination ou harcèlement, toutes catégories confondus, est une image inversée : 68% des auteurs sont des hommes, 32% sont des femmes ;
- en matière de harcèlement moral allégué :

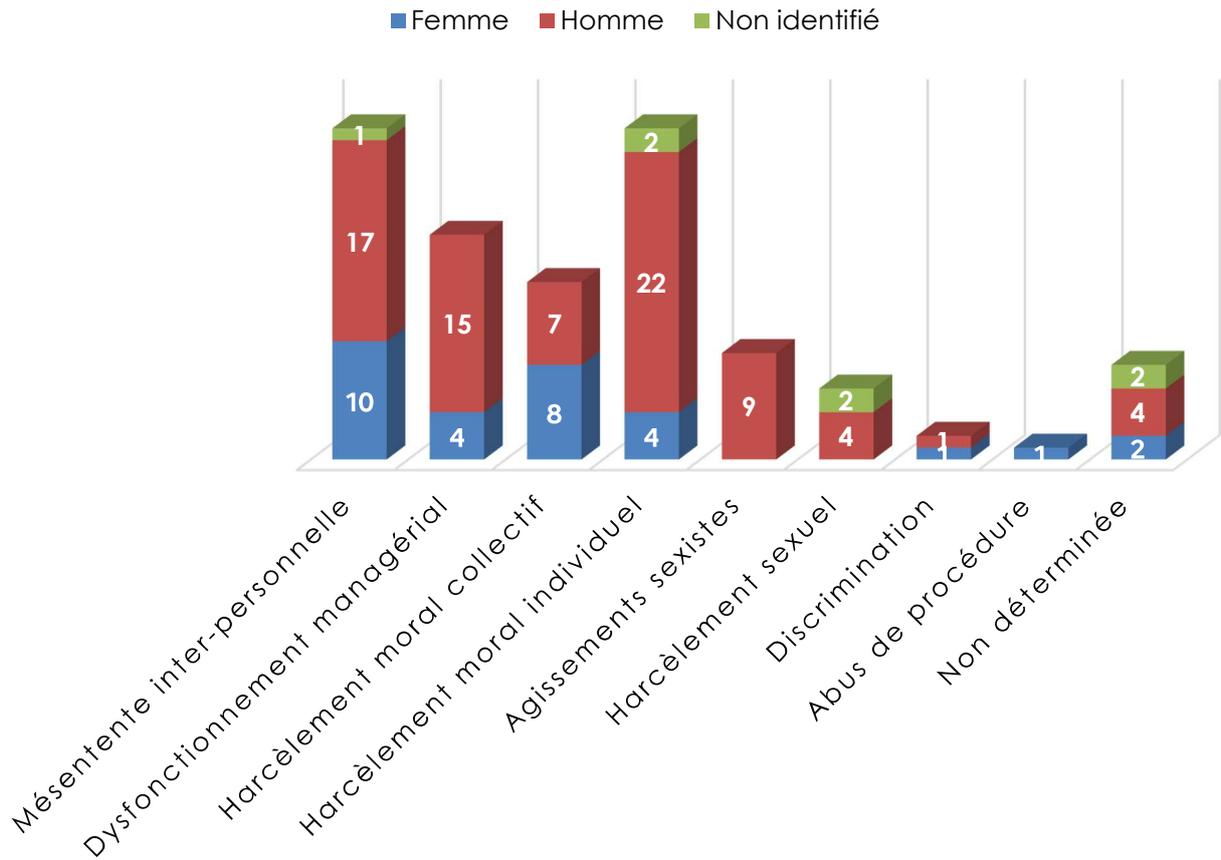
- deux signalements sur trois sont le fait des femmes ;
- sept auteurs des faits sur dix sont des hommes.

On doit relever trois cas d'auteurs non identifiés qui correspondent à des signalements qui n'ont pas désigné nommément le/la responsable et n'ont pu être investigués.

- En matière d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel allégué :
  - 9 victimes sur 10 qui se signalent sont des femmes ;
  - 9 auteurs identifiés sur 10 sont des hommes.
- On doit également noter que les cas de discrimination restent marginaux avec 4 signalements, que 6 signalements ont été difficiles à catégoriser (relevant davantage d'une problématique de relations humaines que de harcèlement) et qu'un cas d'abus de procédure a été constaté.



### Sexe auteur allégué

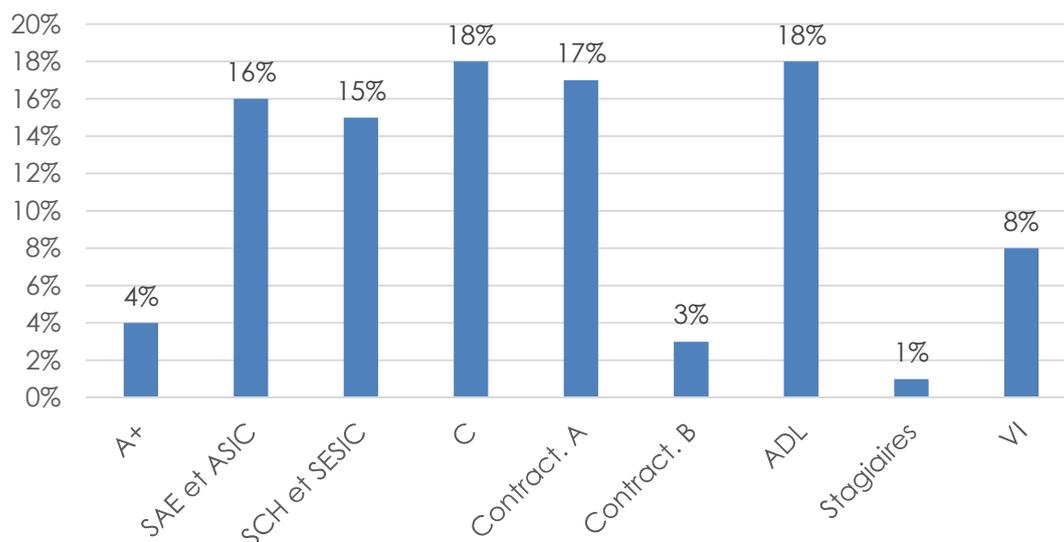


### III. La répartition apparaît équilibrée entre catégories d'agents.

C'est le cas entre catégories statutaires des auteurs de signalement entre :

- agents A (MP, CAE, SAE ASIC, contractuels A) qui dominent avec 37 % des saisines dont près de la moitié (17 %) émanant des agents contractuels ;
- agents B (SCH, SESIC, contractuels B) qui initient 18 % des saisines mais ici seulement 3 % par les contractuels ;
- agents C qui représentent 18 % des cas ;
- ADL pour la même proportion de 18 % ;
- VIA qui représentent 8 % des cas ;
- stagiaires pour seulement 1 % des cas.

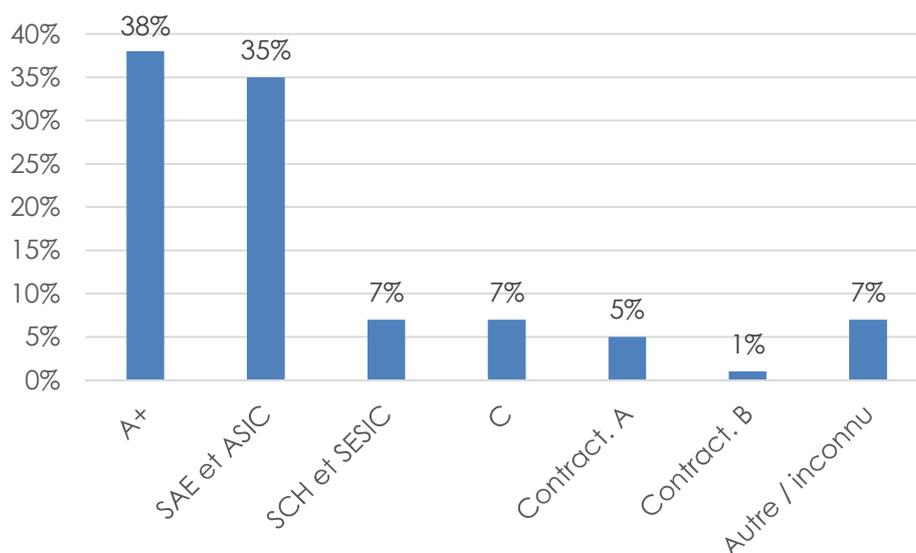
### Part des signalements par catégorie d'agents



En revanche, la part des SAE, contractuels A et ASIC (40%) et des A+ (38%), soit 78% domine largement parmi les auteurs des faits, les autres catégories n'occupant qu'une place marginale :

- SCH et SESIC : 7%
- Catégorie C : 7%
- Autres : 7%

### Part des faits allégués par catégorie d'agents



Dit autrement, près de 8 auteurs de harcèlement allégué sur 10 sont des agents appartenant à l'encadrement et à l'encadrement supérieur du Département.

La libération de la parole s'est donc intensifiée et diversifiée en 2021, les agents se sont appropriés le dispositif de signalement **Tolérance Zéro**, le nombre des enquêtes administratives demandées a augmenté : autant de signes que les cas de violences ou harcèlements présumés sont mieux identifiés et pris en compte par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

## D – LES FLUX DE PERSONNELS

### 1) Les primo-nominations aux emplois supérieurs (indicateurs 1<sup>e</sup>e du RSC)

Type d'emploi	Primo-nominations				Nominations			
	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
Emplois de type 1 <sup>(1)</sup>	11	14	25	44 %	20	32	52	38.4 %
Emplois de type 2 <sup>(2)</sup>	8	13	21	38 %	9	23	32	28.1 %
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>41.3%</b>	<b>29</b>	<b>55</b>	<b>84</b>	<b>34.5 %</b>

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

<sup>(2)</sup> 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 2021

Au profit de	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H
une administration de l'Etat	12	34	3	3	4	3	19	40
un établissement public à caractère administratif (EPA)	1	2			1	2	2	4
un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)							0	0
un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST)							0	0
un organisme d'intérêt général, public, centre de recherche et GIP		1					0	1
un organisme d'intérêt général, privé et fondation							0	0
un organisme associatif assurant une mission d'intérêt général, une association							0	0
une institution européenne							0	0
une organisation internationale	1	2					1	2
un gouvernement étranger							0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>47</b>

### 3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2021

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H
	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	20	23	1	2	10	7	31
2 - Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public	3	3	1	0	2	0	6	3
3 - Détachement à l'étranger pour participer à une mission de coopération	0	0	0	0	0	0	0	0
4 - Détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'un établissement de l'Etat, d'un établissement public de l'Etat, d'une entreprise publique, dans un emploi de l'administration ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite	0	5	1	1	1	0	2	6
5 - Détachement dans le secteur privé auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif	1	2	0	0	0	0	1	2
6 - Détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger	0	0	0	0	0	0	0	0
7 - Détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux	14	32	2	1	3	3	19	36
8 - Détachement pour exercer les fonctions de membres du gouvernement ou une fonction publique élective	0	0	0	0	0	0	0	0
9 - Détachement auprès d'une entreprise privée ou d'un GIP pour y effectuer des travaux de recherche d'intérêt national	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	2	0	2	1	4	1
11 - Détachement pour exercer un mandat syndical	0	0	0	0	0	0	0	0
12 - Détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen	0	0	0	0	0	0	0	0
13 - Détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire dans l'armée française ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>63</b>	<b>80</b>

#### 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
<b>Recrutements et concours</b>					
Concours	+	54	38	88	<b>180</b>
dont évaporation de corps <sup>(1)</sup>	-	-7	-4	-17	<b>-28</b>
ENA - IRA	+	11	-	-	<b>11</b>
CDIsation	+	3	-	-	<b>3</b>
Pacte	+	-	-	3	<b>3</b>
L-4139-2 <sup>(2)</sup>	+	1	-	-	<b>1</b>
ACVG <sup>(3)</sup>	+	-	-	-	<b>-</b>
Loi handicap	+	4	2	9	<b>15</b>
	+	41	17	-	<b>58</b>
<b>Promotions</b>	-	-25	-16	-17	<b>-58</b>
	+	38	5	5	<b>48</b>
<b>Mises à disposition</b>	-	-35	-7	-2	<b>-44</b>
	+	33	4	18	<b>55</b>
<b>Détachements<sup>(4)</sup></b>	-	-55	-9	-15	<b>-79</b>
	+	14	7	28	<b>49</b>
<b>Disponibilités</b>	-	-28	-11	-30	<b>-69</b>
	+	4	4	7	<b>15</b>
<b>Congés parentaux</b>	-	-4	-4	-8	<b>-16</b>
	+	7	-	-	<b>7</b>
<b>Fonctionnaires interministériels</b>	-	-10	-2	-	<b>-12</b>
	+	16	1	4	<b>21</b>
<b>Autres</b>	-	-15	-	-5	<b>-20</b>
<b>Retraites <sup>(5)</sup></b>	-	-43	-29	-73	<b>-145</b>
<b>Autres départs <sup>(6)</sup></b>	-	-6	-2	-10	<b>-18</b>

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

<sup>(1)</sup> 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.

<sup>(2)</sup> Recrutement au titre du code de la défense.

<sup>(3)</sup> Anciens combattants et victimes de guerre.

<sup>(4)</sup> Détachements en cours d'année, autres que ceux prononcés suite à des concours ou des promotions.

<sup>(5)</sup> 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.

<sup>(6)</sup> 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	+ 651
	Fins de contrat	- -532
CDD réseau	Recrutements par contrat	+ 233
	Fins de contrat	- -249
Experts techniques internationaux	Recrutements par contrat	+ 16
	Fins de contrat	- -16
Volontaires internationaux	Recrutements par contrat	+ 347
	Fins de contrat	- -317
Gardes de sécurité	Recrutements par contrat	+ 65
	Fins de contrat	- -65

Agents de droit local (catégorie G5)		
Recrutements	+	683
Départs	-	-739
<b>Total</b>		<b>-56</b>

## 5) Les départs à la retraite en 2021 (agents contractuels et CDI)

### Nombre de départs à la retraite en 2021 : titulaires

Catégorie d'agents	F	H	TOTAL
Catégorie A	15	23	38
Catégorie B	9	20	29
Catégorie C	49	23	72
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>66</b>	<b>139</b>

### 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	65,3	64,2	63,3
Age moyen toutes catégories confondues	<b>64,0</b>		

### Nombre de départs à la retraite en 2021 : CDI

Catégorie d'agents	F	H	TOTAL
Catégorie A	4	3	7
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	1	-	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

### Âge moyen de départ à la retraite des CDI du MEAE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen de départ à la retraite	64,9	s/o	66,6
Age moyen toutes catégories confondues	<b>65,1</b>		

## 6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel

Dans le cadre du mouvement 2021, **1 623 agents ont été affectés** en administration centrale ou à l'étranger (536 agents de catégorie A, 318 agents de catégorie B, 769 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 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 **119 autres mouvements (33 chez les A en 2020, 13 chez les B, 73 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 **1 742 au titre de 2020**.

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

456 agents ont été affectés en 2021.

A l'administration centrale, hors ASIC, le mouvement a concerné 207 agents, parmi lesquels 84 femmes (45 %) et 123 hommes (55 %). S'agissant des ASIC, le mouvement a concerné 6 agents (1 femme et 5 hommes). Soit un total de 213 agents.

A l'étranger, 207 agents titulaires, hors ASIC, ont été affectés, parmi lesquels 67 femmes (43 %) et 136 hommes (57 %). 7 ASIC (tous des hommes) ont été affectés à l'étranger. Soit un total de 210 agents.

Par ailleurs, 33 mouvements hors affectations *stricto sensu* (sorties vers disponibilité, congé sans rémunération, congé de formation professionnelle, congé parental) ont été enregistrés en 2021.

Le mouvement a donc porté sur un total de **456 agents de catégorie A**.

### - S'agissant du mouvement 2021 des agents titulaires et CDI de catégorie B :

**318 agents** titulaires (secrétaires de chancellerie, SESIC) et CDI ont été affectés, parmi lesquels 158 hommes (49,7 %) et 160 femmes (50,3 %).

A l'étranger, le mouvement a porté sur 147 agents (soit 46 % du mouvement total), parmi lesquels 80 hommes et 67 femmes.

A l'administration centrale, le mouvement a concerné 171 agents (soit 54 % du mouvement total), parmi lesquels 78 hommes et 93 femmes.

Par ailleurs, 18 mouvements hors affectations ont été enregistrés (sorties vers concours, disponibilité, congé formation ou congé parental).

Le mouvement a donc porté sur un total de **336 agents de catégorie B** (dont 5 par sortie vers concours)

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

Le mouvement a concerné **422 agents** à l'administration centrale, dont 285 femmes (67 %) et 137 hommes (33 %) ; **347 agents** ont été affectés à l'étranger, dont 225 femmes (65 %) et 122 hommes (35 %) soit un total de **769 agents**.

A ces affectations proprement dites, il convient d'ajouter les mouvements « autres <sup>(2)</sup> » (passage dans un corps de catégorie B (**34**), congé formation (**10**), congé parental (**9**), disponibilité (**20**), qui ont concerné **73 agents**.

Au total, le mouvement a donc porté sur **842 agents de catégorie C**.

**Mouvements 2021 des personnels titulaires et assimilés de catégorie A, B et C**

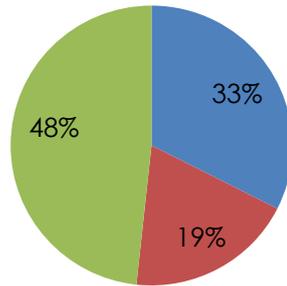
Mouvements	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<b>Centrale / Centrale</b>				
Vers Paris	75	42	78	<b>195</b>
Vers Nantes	5	27	53	<b>85</b>
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>69</b>	<b>131</b>	<b>280</b>
Étranger / Centrale	69	64	103	<b>236</b>
Autres <sup>(1)</sup> vers Centrale	60	38	188	<b>286</b>
<b>Total mouvement Centrale</b>	<b>289</b>	<b>240</b>	<b>553</b>	<b>1 082</b>
Centrale / étranger	101	81	139	<b>321</b>
Étranger / étranger	88	63	193	<b>344</b>
Autres <sup>(1)</sup> vers l'étranger	16	3	15	<b>34</b>
<b>Total mouvement étranger</b>	<b>205</b>	<b>147</b>	<b>347</b>	<b>699</b>
<b>Total des affectations</b>	<b>494</b>	<b>387</b>	<b>900</b>	<b>1 781</b>
Étranger vers autres <sup>(2)</sup>	16	10	40	<b>66</b>
Centrale vers autres <sup>(2)</sup>	16	3	37	<b>56</b>
<b>Total mouvements vers autres</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>77</b>	<b>122</b>
<b>Total général</b>	<b>526</b>	<b>400</b>	<b>977</b>	<b>1 903</b>

<sup>(1)</sup> Autres : agents nouvellement recrutés (lauréats de concours, recrutement au titre du PACTE, des articles L. 4139-2 et 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.

<sup>(2)</sup> 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

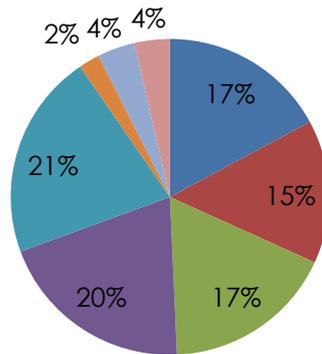
### Répartition par catégorie

■ 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		TOTAL			
		CAE		SAE		ASIC		TRAD		SCH		SESIK		ADJCH		ADJTEC		GENERAL			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Concours	Cadre Général	Externe	-	-	4	7	-	-	-	-	8	11	-	-	12	21	-	-	24	39	63
		Interne	-	-	2	5	-	2	-	-	12	7	-	-	15	9	-	-	29	23	52
		3eme concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	2	-	-	8	2	10
		Liste complémentaire	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	9	12	-	-	9	13	22
	<b>Sous-total Cadre général</b>		-	-	<b>6</b>	<b>13</b>	-	<b>2</b>	-	-	<b>20</b>	<b>18</b>	-	-	<b>44</b>	<b>44</b>	-	-	<b>70</b>	<b>77</b>	<b>147</b>
	Cadre d'Orient	Externe	-	3	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	9	15
		Interne	1	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	6	10
		Liste complémentaire	1	-	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	10
		<b>Sous-total Cadre d'Orient</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>15</b>	<b>20</b>
	Ecoles (ENA, IRA)		1	4	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	6	11
<b>Total concours</b>		<b>3</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	-	<b>2</b>	-	-	<b>20</b>	<b>18</b>	-	-	<b>44</b>	<b>44</b>	-	-	<b>90</b>	<b>103</b>	<b>193</b>	
<b>Total par catégorie</b>		<b>13</b>		<b>54</b>				<b>38</b>				<b>88</b>						<b>193</b>			
Autres modes de recrutement	Travailleurs handicapés	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	-	-	7	2	-	-	13	2	15	
	Intégrations de militaires (L 4139-2)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
	Intégrations ACVG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-	3	
	<b>TOTAL</b>		-	-	<b>4</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>2</b>	-	-	-	<b>10</b>	<b>2</b>	-	-	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>19</b>
<b>Total par catégorie</b>		<b>-</b>		<b>5</b>				<b>2</b>				<b>12</b>				<b>19</b>		<b>19</b>			
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>13</b>		<b>59</b>				<b>40</b>				<b>100</b>						<b>212</b>			

**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		1	1						<b>2</b>

Pour la centrale : 2 CDIsations (1 F cat. B, 1 H cat. A) + 2 recrutements directs en CDI (médecins de prévention à Nantes et Paris)

Agents non titulaires autres que CDI		F	H	Total
<b>Recrutements par contrat</b>	CDD étranger	169	216	<b>385</b>
	CDD administration centrale	232	183	<b>415</b>
	Experts techniques (Institut Pasteur)	0	5	<b>5</b>
	Volontaires internationaux	202	77	<b>279</b>
<b>Total</b>		<b>603</b>	<b>481</b>	<b>1084</b>

Catégorie LOLF G3			
CDD administration centrale	Recrutements par contrat		+ <b>215</b>
	Fins de contrat		- <b>164</b>
CDD réseau	Recrutements par contrat		+ <b>385</b>
	Fins de contrat (dont 24 suppressions de poste, hors transformations et relocalisations, agrégées au total l'année dernière)		- <b>338</b>
Experts techniques internationaux (Institut Pasteur)	Recrutements par contrat		+ <b>5</b>
	Fins de contrat		- <b>6</b>
Volontaires internationaux	Recrutements par contrat		+ <b>279</b>
	Fins de contrat		- <b>256</b>
<b>Total</b>			<b>- 120</b>

**Départs définitifs des agents titulaires**  
par catégorie (A+, A, B, C) et par circonstance (indicateurs 1<sup>o</sup>d du RSC)

	Sexe	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Décès	F				7	7
	H	1		1	1	3
Démissions	F		1		2	3
	H	2		1	1	4
Fins de détachement entrant	F	3	5	4	1	13
	H	3	7	1	2	13
Fin de position entrante (payée ou non payée)	F		10	2		12
	H		15	2		17
Radiations	F	3	2		4	9
	H	6			1	7
Licenciements	F					0
	H					0
Départs en retraite	F	6	9	10	57	82
	H	15	9	22	28	74
Ruptures conventionnelles	F	1			2	3
	H	1	1		2	4
Non-réintégration après un détachement sortant	F					0
	H				1	1
<b>Total général</b>	F	13	27	16	73	129
	H	28	32	27	36	123
	<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>59</b>	<b>43</b>	<b>109</b>	<b>252</b>

**Départs temporaires des agents titulaires par catégorie et par circonstance**  
(indicateurs 1<sup>o</sup>d du RSC)

	Sexe	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés longue durée	F	1		2	9	12
	H		1	3	3	7
Congés formation non rémunérés	F			1		1
	H	1	1		1	3
Congés parentaux	F		4	1	5	10
	H				1	1
Détachements	F	12	24	7	22	65
	H	26	41	4	11	82
Disponibilités	F	3	20	11	108	142
	H	28	20	19	27	94
Exclusions temporaires	F				1	1
	H	1		1		2
Mises à disposition sortantes	F	7	2	1	2	12
	H	19	14		3	36
Positions normales d'activité sortantes	F		1	16	62	79
	H	2	5	17	30	54
<b>TOTAL GENERAL</b>	F	23	51	39	209	322
	H	77	82	44	76	279
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>133</b>	<b>83</b>	<b>285</b>	<b>601</b>

**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
Décès	F	-	-	-	-
	H	-	-	1	1
Démissions	F	-	-	-	-
	H	2	-	-	2
Départs en retraite	F	3	-	2	5
	H	4	-	-	4
<b>TOTAL GENERAL</b>	F	3	-	2	5
	H	6	-	1	7

Agents en CDD : départs définitifs	F	H	Total
Départs en retraite	-	-	-
Décès	-	-	-
Démissions ou abandons de poste	69	34	103
Départs volontaires	-	-	-
Licenciements	-	1	1
Concours MEAE	5	4	9
Inaptitudes définitives	-	-	-
Fins de contrat	238	160	398
<b>TOTAL</b>	<b>312</b>	<b>199</b>	<b>398</b>

**Départs temporaires des agents non titulaires**  
(indicateurs 1°d du RSC)

Agents en CDI : départs temporaires	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés sans rémunération	F	7	-	1	8
	H	10	1	2	13
<b>Total général</b>		<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>21</b>

**Age moyen de départ à la retraite**  
(indicateurs 1<sup>o</sup>d du RSC)

	F	H	Ensemble
Ambassadeurs de France			
Ministres plénipotentiaires	66,60	65,54	65,80
Conseillers des affaires étrangères	63,83	65,59	65,00
Secrétaires des affaires étrangères	64,33	64,92	64,62
Attachés des systèmes d'information et de communication		66,59	66,59
Traducteurs			
Secrétaires de chancellerie	64,82	64,75	64,77
Secrétaires des systèmes d'information et de communication		63,17	63,17
Adjoints administratifs de chancellerie	63,19	63,12	63,17
Adjoints techniques de chancellerie		61,35	61,35
<b>Ensemble</b>	<b>63,63</b>	<b>64,01</b>	<b>63,81</b>

**Effectifs d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement**  
(indicateurs 1<sup>o</sup>d du RSC)

F	H	Total
84	74	<b>158</b>

## 7) Bilan de la mobilité 2021

### 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 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 2021				CAE en cours de mobilité statutaire au 31/12/2021			
<b>17</b>				<b>38</b>			
dont				dont			
10	femmes	soit	59%	13	femmes	soit	34 %
7	hommes	soit	41 %	25	hommes	soit	66 %

Au 31/12/2021, les femmes représentaient 28,46% des agents du corps des CAE (1187 femmes sur 657 agents) contre 28.04 % en 2020.

Depuis la dernière modification de la réglementation au 1<sup>er</sup> 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 (5 agents étaient dans cette situation en 2020). Ils peuvent également l'effectuer lors d'un mouvement étranger vers centrale ou centrale vers étranger. Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ils ont la possibilité d'accomplir leur mobilité statutaire à l'occasion d'un passage en cabinet ministériel.

A noter enfin que 530 CAE soit 80,66% (sur les 6657 agents du corps au 31/12/2021) ont déjà effectué leur mobilité statutaire (84% pour le bilan social de l'année 2020).

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

	Départs							Total
	CAE		CAEHC		MP			
	F	H	F	H	F	H		
Départs en détachement	1	1	3	1	1	2	<b>9</b>	
Départs en mise à disposition	2	5	1	3	0	6	<b>17</b>	
Départs en PNA	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	
Départs en tant qu'expert national détaché	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	
<b>Total</b>	<b>9</b>		<b>8</b>		<b>9</b>			

On constate une réduction du flux de départ en mobilité d'agents d'encadrement supérieur en 2021 (26 contre 33 en 2020) liée essentiellement à une baisse des détachements (9 contre 13 en 2020).

#### SAE, ASIC et TRAD

	SAE et ASIC		Total
	F	H	
Départs en détachement	4	9	<b>13</b>
Départs en mise à disposition	0	2	<b>2</b>
Départs en PNA	0	1	<b>1</b>
Départs en tant qu'expert national détaché	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

### SCH et SESIC

	SCH et SESIC		Total
	F	H	
Départs en détachement	3	2	5
Départs en mise à disposition	0	0	0
Départs en PNA	5	7	12
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

### ADJADM et ADJTEC

	ADJADM		ADJTEC		Total
	F	H	F	H	
Départs en détachement	6	5	0	0	11
Départs en mise à disposition	0	0	0	0	0
Départs en PNA	9	2	0	0	11
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>

### Retours

#### CAE et MP

	CAE		CAEHC		MP		Total
	F	H	F	H	F	H	
Retours de détachement	3	1	0	2	0	0	6
Retours de mise à disposition	4	4	0	2	3	2	15
Retours de PNA	0	0	0	0	0	0	0
Retours après fonctions d'expert national détaché	0	1	0	0	0	0	1
<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>		<b>4</b>		<b>5</b>		

#### SAE et ASIC

	SAE et ASIC		Total
	F	H	
Retours de détachement	1	1	2
Retours de mise à disposition	1	0	1
Retours de PNA	1	0	1
Retours après fonctions d'expert national détaché	0	2	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

## SCH et SESIC

	SCH et SESIC		Total
	F	H	
Retour de détachement	0	1	<b>1</b>
Retour de mise à disposition	0	0	<b>0</b>
Retour de PNA	8	1	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

## Adjoints administratifs et adjoints techniques

	ADJADM		ADJTEC		Total
	F	H	F	H	
Retours de détachement	3	1	0	0	<b>4</b>
Retours de mise à disposition	1	1	0	0	<b>2</b>
Retours de PNA	5	4	0	0	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>

### c) Candidatures des agents du MEAE au SEAE

Pour 179 postes publiés, **54 agents du MEAE** (12 femmes et 42 hommes) ont été à l'origine de 129 candidatures.

La répartition des candidats du MEAE est la suivante :

- ministre plénipotentiaire (MP) : **2 candidats** ;
- conseiller des affaires étrangères (CAE) : **21 candidats** ;
- secrétaire des affaires étrangères (SAE) : **27 candidats** ;
- attaché des systèmes d'information et de communication (ASIC) : **1 candidat** ;
- secrétaire de chancellerie (SCH) : **1 candidat** ;
- secrétaire des systèmes d'information et de communication (SEIC) : **1 candidat** ;
- agent en CDD : **1 candidat**.

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

Le bureau RH2M a effectué **79 publications** sur la place de l'emploi public, qui ont débouché sur **39 recrutements**, soit en détachement sur emploi, soit en position normale d'activité.

Le bureau RH2A a effectué 56 publications à la PEP pour des postes à pourvoir en 2020, selon la répartition suivante :

- 23 publications pour des postes d'emplois de direction, qui ont débouché sur 17 nominations sur l'année 2021 ;
- 31 publications de consuls généraux, qui ont débouchés sur 28 nominations sur l'année 2021 ;
- 2 publications pour les fonctions de médecin de prévention qui ont abouti à deux recrutements en CDI sur l'année 2021.

18 postes d'adjoints administratifs de chancellerie ont été publiés à la PEP :

- 3 ont finalement été pourvus en interne suite à des élargissements ;
- 7 ont été pourvus en détachement sur emploi ;
- 8 ont été pourvus par des contractuels ou en détachement sur contrat.

#### e) La mobilité géographique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Taux de mobilité géographique par genre		
Étranger/ Centrale	F	17	F	21	F	82	F	137	53,3 %
	H	52	H	21	H	36	H	120	6,7 %
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>Total</b>	<b>257</b>	
Centrale/ Étranger	F	28	F	40	F	91	F	165	46,9 %
	H	77	H	41	H	48	H	187	53,1 %
	<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>Total</b>	<b>352</b>	
Étranger/ Étranger	F	33	F	24	F	121	F	196	53,1 %
	H	56	H	39	H	72	H	173	46,9 %
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>Total</b>	<b>369</b>	
Autre <sup>7</sup>	F	-	F	-	F	13	F	-	
	H	-	H	-	H	2	H	-	
	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>Total</b>	<b>-</b>	
<b>TOTAL</b>	F	<b>78</b>	F	<b>85</b>	F	<b>307</b>	F	<b>498</b>	<b>51,5 %</b>
	H	<b>185</b>	H	<b>101</b>	H	<b>158</b>	H	<b>480</b>	<b>48,5 %</b>
	<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>Total</b>	<b>465</b>	<b>Total</b>	<b>978</b>	

<sup>7</sup> Détachements entrants (6), retours de détachement (3), disponibilités (6)

f) La mobilité catégorielle (dont concours)

Taux de mobilité catégorielle (dont concours)		C => B	B => A	C => A	Total
	F	22	10	-	<b>32</b>
	H	11	10	1	<b>22</b>
Total		33	20	1	<b>54</b>
Taux	F	67%	50%	0%	59%
	H	33%	50%	0%	41%

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 2021 (première colonne) et le nombre d'agents étant encore en détachement sortant ou mise à disposition sortante au 31 décembre 2021 (deuxième colonne).

		Fin de mobilité structurelle en 2021		En cours de mobilité structurelle au 31/12/2021	
MP	F	4	67%	3	13%
	H	2	33%	21	88%
	total	6	100%	24	100%
CAE	F	7	44%	23	32%
	H	9	56%	50	68%
	total	16	100%	73	100%
SAE	F	2	100%	23	44%
	H	-	-	29	56%
	total	2	100%	52	100%
ASIC	F	-	-	-	-
	H	1	100%	3	100%
	total	1	100%	3	100%
SCH	F	-	-	10	63%
	H	2	100%	6	38%
	total	2	100%	16	100%
SESIK	F	-	-	-	-
	H	-	-	1	100%

	total	-	100%	1	100%
ADJADM	F	7	64%	24	62%
	H	4	36%	15	38%
	total	11	100%	39	100%
ADJTECH	F	-	-	-	-
	H	-	-	1	100%
	total	-	100%	1	100%
TRAD	F	-	-	2	100%
	H	-	-	-	-
	total	-	100%	2	100%
Contractuels	F	-	-	1	50%
	H	2	100%	1	50%
	total	2	100%	2	100%

## 8) Les promotions internes et les avancements, par catégorie et par genre (indicateurs 1<sup>er</sup> du RSC)

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	
<b>C</b>	ADJADM	ADJADM P2	2022	9	27%	7 ans, 5 mois et 15 jours	6 ans et 4 mois	7 ans et 4 mois	
		ADJADM P1	2022	247	16%	15 ans et 25 jours	13 ans, 10 mois et 25 jours	14 ans, 8 mois et 8 jours	
	ADJTEC	ADJTEC P2	2022	1	25%	-	13 ans, 3 mois et 7 jours	13 ans, 3 mois et 7 jours	
		ADJTEC P1	2022	15	16%	11 ans	13 ans, 7 mois et 2 jours	13 ans, 2 mois et 29 jours	
<b>B</b>	SCH	SCH	2021	17	0,8%	6 ans 3 mois et 6 jours	5 ans 8 mois et 23 jours	6 ans 1 mois 9 jours	
		SCH SUP	2022	48	19%	14 ans 1 mois et 7 jours	11 ans 2 mois et 20 jours	12 ans 8 mois et 1 jour	
		SCH EX	2022	10	8,4%	10 ans 0 mois et 13 jours	4 ans 8 mois et 25 jours	7 ans 4 mois et 8 jours	
	SESIK	SESIK	Pas de promotion						
		SESIK 1C	2022	7	15%	9 ans, 3 mois et 1 jour	9 ans, 1 mois et 18 jours	9 ans, 2 mois et 1 jour	
		SESIK HC	2022	4	9%	-	8 ans, 1 mois et 15 jours	8 ans, 1 mois et 15 jours	
<b>A</b>	TRAD	TRAD P	Pas de promotion						
	SAE	SAE	2021	15	1,9%	3 ans 2 mois et 19 jours	9 ans 0 mois et 17 jours	5 ans 6 mois et 17 jours	
		SAEP	2022	6	4,1%	12 ans 6 mois et 20 jours	14 ans 0 mois et 15 jours	13 ans 3 mois et 17 jours	

	ASIC	ASIC	2021	1	0,12%	-	10 ans 5 mois et 8 jours	10 ans 5 mois et 8 jours
		ASIC P	2022	1	4,8%	22 ans et 4 mois	-	22 ans et 4 mois
<b>A+</b>	CAE	CAE	2022	12	5,5%	7 ans 5 mois et 14 jours	9 ans 2 mois et 1 jour	8 ans 3 mois et 21 jours
		CAE HC	2022	29	12,6%	11 ans 5 mois et 6 jours	15 ans 2 mois et 15 jours	13 ans 7 mois et 24 jours
		MP2C	2022	13	6,7%	19 ans 8 mois	26 ans 9 mois et 7 jours	23 ans 9 mois et 6 jours
		MP1C	2022	10	14,9%	5 ans et 10 mois	8 ans 4 mois et 1 jour	7 ans 7 mois et 1 jour
		MPHC	2022	5	14,2%	8 ans et 3 mois	12 ans et 5 mois	11 ans et 5 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 2022 avaient accédé au corps des secrétaires des affaires étrangères en moyenne 13 ans 3 mois et 17 jours avant leur promotion en SAEP.

### Promotions par concours du MEAE (interne et externe)

Concours interne	F	H	Total	% Femmes	Concours externe	F	H	Total	% Femmes
CAEO	1	3	4	25%	CAEO	-	3	3	0%
SAEO	3	3	6	50%	SAEO	6	6	12	50%
SAEG	2	5	7	28,6%	SAEG	4	7	11	36,4%
ASIC	-	1	1	0%	ASIC	-	1	1	0%
SCH	12	7	19	63%	SCH	8	13	21	38%
SESIC*	-	-	-	-	SESIC*	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>48,6%</b>	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>37,5%</b>

\* En raison de l'alternance des concours pour l'accès au grade d'ASIC et SESIC, le concours SESIC n'a pas eu lieu en 2021.

### Promotions par examen professionnel

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade de	Promouvables par examen professionnel remplissant les conditions au 31-12-19				Nombre d'inscrits à l'examen professionnel				Promus par examen professionnel			
			F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
<b>B</b>	SCH	SCH SUP	232	204	436	53,21%	44	61	105	41,9%	6	11	17	35,3%
		SCH EX	64	57	121	52,9%	31	32	63	49,2%	4	4	8	50%
	SESIC	SESIC 1C	7	62	69	10,14%	3	29	32	9,4%	1	2	3	33,3%
		SESIC HC	2	43	45	4,44%	-	14	14	0%	-	2	2	0%
<b>A</b>	SAE	SAE P	198	232	430	46%	94	111	205	45,8%	9	8	17	53%
	ASIC	ASIC P	7	38	45	15,55%	3	18	21	14,3%	-	2	2	0%
<b>Total des promotions de grade</b>			<b>510</b>	<b>636</b>	<b>1 146</b>	<b>44,5%</b>	<b>175</b>	<b>265</b>	<b>440</b>	<b>39,8%</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>49</b>	<b>40,8%</b>

## 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	
<b>C</b>	ADJADM	ADJADM P2	2022	25	8	33	75,7 %	8	1	9	88,9 %	
		ADJADM P1	2022	1 010	536	1 546	65,3%	167	80	247	67,6 %	
	ADJTEC	ADJTEC P2	2022	0	4	4	0 %	0	1	1	0 %	
		ADJTEC P1	2022	9	87	96	9,4 %	2	13	15	13,3 %	
<b>B</b>	SCH	SCH	2021	1 362	687	2 049	66,5 %	12	5	17	71 %	
		SCH SUP	2022	123	131	254	48,4 %	24	24	48	50 %	
		SCH EX	2022	65	54	119	54,6 %	5	5	10	50 %	
	SESIK	SESIK	2021	<i>Pas de promotion</i>								
		SESIK 1C	2022	4	42	46	8,7 %	2	5	7	29 %	
		SESIK HC	2022	2	42	44	4,5 %	0	4	4	0 %	
<b>A</b>	TRAD	TRAD P	<i>Pas de promotion</i>									
	SAE	SAE	2021	334	439	773	43,2%	9	6	15	60 %	
		SAEP	2022	47	97	144	33 %	3	3	6	50 %	
	ASIC	ASIC	2021	334	439	773	43,2%	0	1	1	0%	
ASIC P		2022	4	17	21	19%	1	0	1	100 %		
<b>A+</b>	CAE	CAE	2022	57	163	220	25,9 %	6	6	12	50 %	
		CAE HC	2022	58	173	231	25,1 %	12	17	29	41,4 %	
	MP	MP2C	2021	32	162	194	16,5%	6	7	13	46.1%	
MP1C		2021	18	49	67	26,8%	5	5	10	50%		
		MPHC	2021	10	25	35	28,5%	2	3	5	40%	
<b>Total des promotions de grade/corps</b>				<b>3160</b>	<b>2716</b>	<b>5876</b>	<b>53,8%</b>	<b>264</b>	<b>186</b>	<b>450</b>	<b>58,7 %</b>	

La DRH s'est livrée à 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	
<b>C</b>	ADJADM	ADJADM P2	0	0	0	0	0 %	0 %	
		ADJADM P1	0	0	1	1	0,4 %	0 %	
	ADJTEC	ADJTEC P2	0	0	0	0	0 %	0 %	
		ADJTEC P1	0	0	0	0	0 %	0 %	
	<b>B</b>	SCH	SCH	0			0	0 %	0 %
		SCH	SCH SUP	0	0	0	0	0%	0 %
SCH EX			0	0	0	0	0 %	0 %	
SESI		SESI				Pas de promotion			
SESI		SESI 1C	0	0	0	0	0 %	0 %	
	SESI HC	0	0	0	0	0 %	0%		
<b>A</b>	TRAD	TRAD P				Pas de promotion			
	SAE	SAE	0	0	0	0	0 %	0 %	
		SAE P	0	0	0	0	0%	0 %	
	ASIC	ASIC	0	0	0	0	0%	0%	
		ASIC P	0	0	0	0	0 %	0 %	
	CAE	CAE	0	1	0	1	8,3 %	100 %	
CAE HC		0	0	3	3	10 %	0 %		
<b>A+</b>	MP	MP2C	0	3	3	6	46%	50%	
		MP1C	0	0	2	2	20%	0%	
	MPHC	0	0	0	0	0%	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

Au 31 décembre 2021, on dénombre 383 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont 270 agents et agentes en situation de handicap.

Au total, au regard de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, on recense au ministère :

- 190 agents en administration centrale, dont :
  - 138 à Paris (42 de catégorie A, 30 de catégorie B et 66 de catégorie C) ;
  - 52 à Nantes (2 de catégorie A, 15 de catégorie B et 35 de catégorie C) ;
- 79 agents à l'étranger (23 de catégorie A, 18 de catégorie B et 38 de catégorie C) ;
- 1 agent mis à disposition auprès de la Présidence de la République.

Dans ces effectifs, ne sont pris en compte que les agentes et agents rémunérés au 31 décembre 2021.

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total titulaires		Total non-titulaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A – Agents en situation de handicap dont accidentés du travail et maladies professionnelles	26	28	26	30	79	53	131	111	4	15
B – Agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	2	-	-	1	4	2	6	3	-	-
C – Anciens militaires, veuves de guerre non remariées, orphelins de guerre, mères de militaire décédé, veuves de guerre remariées, femmes d'invalides internés	-	19	7	41	10	36	17	96	-	-
D – Fonctionnaires ayant bénéficié de l'article 63 de la loi du 11/01/1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>72</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>154</b>	<b>210</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

## 2) Recrutements au titre du handicap

En 2021, 15 agents ont été recrutés au titre du handicap : 4 en catégorie A (secrétaires des affaires étrangères), 2 en catégorie B (secrétaires de chancellerie) et 9 en catégorie C (adjoints administratifs de chancellerie).

### Nombre d'agents recrutés et titularisés en 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021

Catégorie	Nombre d'agents recrutés sous contrat	Nombre de titularisations	Nombre de non titularisations	Observations
<b>A</b>	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		
<b>B</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	Non titularisation suite à prolongation
<b>C</b>	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		
<b>Total</b>	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

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

Le calcul du montant des contributions du ministère s'effectue au regard des éléments suivants :

<b>Déclaration 2016</b>	Effectif rémunéré déclaré au 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 %
<b>Déclaration 2017</b>	Effectif rémunéré déclaré au 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 %
<b>Déclaration 2018</b>	Effectif rémunéré déclaré au 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 %
<b>Déclaration 2019</b>	Effectif rémunéré déclaré au 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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%
<b>Déclaration 2020</b>	Effectif rémunéré déclaré au 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 %
<b>Déclaration 2021</b>	Effectif rémunéré déclaré au 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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%

En mai 2021, le ministère s'est acquitté auprès du FIPHFP d'une contribution de 219 211,83 euros au titre de la déclaration 2021 sur l'exercice 2020.

## 4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap

En 2021, hors travaux d'accessibilité dans les locaux, des aménagements divers ou des actions en faveur du handicap ont été financés pour un montant d'environ 202 202,33 €, totalement autofinancés. En effet, l'année 2021 a constitué une année de transition pour la négociation du renouvellement de la convention avec le FIPHFP.

### - **Les aménagements afin de compenser les conséquences du handicap**

#### • **les outils numériques dédiés**

Le ministère met à disposition des agents en situation de handicap (dyslexie, malvoyance, malentendance, etc...) différents outils numériques adaptés (Zoomtext, 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 2021, plusieurs agents ont été dotés d'outils numériques dédiés. Pour permettre une prise en main sereine de ces nouveaux outils, les formations 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...) ont facilité l'accessibilité du poste de travail de plusieurs agents et agentes.

#### • **les mobiliers et matériels adaptés**

En 2021, ont notamment été acquis 2 bureaux à hauteur variable et 9 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.

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 aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap :**

Une agente nouvellement recrutée a bénéficié d'une aide au déménagement. Après déduction des autres prises en charge, cinq agents ont été remboursés suite à l'achat de prothèses auditives.

Le pôle égalité des chances a pris en charge les déplacements de l'assistance informatique de premier niveau pour l'intervention à domicile chez 17 agents.

- **les prestations extérieures**

La prise en charge des **transports adaptés** pour les trajets réguliers domicile-bureau ou les déplacements professionnels d'agents affectés tant à l'administration centrale qu'à l'étranger a représenté un tiers des dépenses engagées par le pôle « égalité des chances ». 9 agents ont bénéficié d'une prise en charge régulière domicile/travail en 2021.

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 leur aménagement de 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 2021. 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 2021, ainsi que leur N+1, et dans certains cas également leur N+2 voire N+3.

RH4 a également pris en charge des cours individuels de langues pour des agents qui n'étaient pas en mesure de participer aux cours collectifs à raison des conséquences leur handicap.

- **Les formations et sensibilisation de l'ensemble 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 : sensibilisation des affectataires, des membres de commission de recrutement par voie spécifique, séminaires d'intégration (IDC, secrétaires de chancellerie, adjoints administratifs de chancellerie).

- **la sensibilisation et la communication**

L'édition 2021 du DuoDay s'est déroulée pendant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), le 18 novembre 2021. A cette occasion, ce sont 35 duos qui ont pu être concrétisés dont 29 à Paris et 6 à Nantes. Des duos ont pu être constitués auprès de chaque ministre ainsi qu'avec le secrétaire général. Ottawa, Port-Louis et Suva ont organisé leur DuoDay en lien avec des associations locales.

Un des indicateurs de succès de cette édition est le nombre de participants et participantes ayant manifesté leur envie de rejoindre le ministère : au moins 5 d'entre eux ont indiqué compter postuler au recrutement spécifique pour l'année 2022. Une étudiante ayant participé a également décidé de candidater pour un stage au sein du ministère.

# Chapitre III

## FORMATION

- A- La sous-direction de la formation et des concours en chiffres
- B- La formation en ligne
- C- Présentation de l'offre de formation
- D- Préparation aux concours et examens professionnels

### Chiffres clés en 2021

- 3,34M € de budget pour la formation professionnelle
- 1 094 stagiaires ont suivi les formations de l'IFAAC

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 2021, **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 la sous-direction en 2021. **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 – LA SOUS-DIRECTION DE LA FORMATION ET DES CONCOURS EN CHIFFRES

### 1) Les moyens de la formation

En 2021 le budget de la sous-direction RH4 voté en LFI (loi de finances initiale) était de 3 670 000 €. Déduction faite d'une réserve légale de 146 800 €, la DRICE (Document de répartition initiale des crédits et emplois) se montait à 3 523 200 €.

Suite à la programmation initiale, l'activité formation a reçu un transfert de 330 000 € en provenance de l'UO 0105-CRES-CSSD destiné au financement des formations en matière de sécurité. L'activité a obtenu un rétablissement de crédits de 19 800€ selon une convention avec la DGAFP et suite à une clôture d'EJ accidentelle, 9 056,40 € ont également fait l'objet d'un recyclage d'AE. Par ailleurs, 808.500 € ont été remontés en fin de gestion 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 voyages et d'hébergement liés aux actions de formation en faveur des agents en fonction à l'administration centrale (soit une enveloppe de 489 390 € financée par le bureau des voyages et des missions), les crédits délégués dans les postes pour les formations linguistiques (650 000 € 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 (1 749 122 €) et de l'institut de formation aux affaires administratives et consulaires (382 871 €), 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 233 491 €. 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 6,20 M€ en 2020 à 6,48 M€ en 2021, soit une augmentation de 4,5 %.

<b>Dotation initiale pour la formation, les concours et les stages en €</b>	<b>2021</b>
LFI	3 670 000
Réserve légale	-146 800
DRICE	3 523 200
Mouvements en cours de gestion	- 449 644
<b>TOTAL</b>	<b>3 073 556</b>

<b>Budget de la formation en €</b>	<b>2021</b>
Sessions de l'IDC*, séminaires d'intégration, préparation aux concours	164 000
Stages de perfectionnement professionnel	375 000
Stages de formation à la prise de poste (dont formations de l'IFAAC**)	524 000
Formations techniques des directions supports en centrale	207 000
Divers : délégations de crédits aux postes, logistique, formations diverses	587 000
Organisation et logistique des concours et examens professionnels	901 000
Gratification des stagiaires	222 000
<b>TOTAL</b>	<b>2 980 000</b>

<b>Budget consolidé de la formation en M€</b>	<b>2021</b>
Budget du département de la formation***	2,98
Rémunération des formateurs linguistiques et formateurs occasionnels (titre 2)	1,98
Rémunération des formateurs de l'IFAAC (titre 2)	0,38
Crédits de formation linguistique des postes (crédits DAF/3)	0,65
Dépenses de voyages et missions au départ de France (crédits DAF/VEM)	0,49
<b>TOTAL</b>	<b>6,48</b>

\* Institut diplomatique et consulaire

\*\* Institut de formation aux affaires administratives et consulaires

\*\*\* dont délégations de crédits aux postes pour la formation en France : 0,31 M€ (après remontée des crédits non utilisés)

## 2) Le département de la formation

Le département de la formation compte 59 agents et 3 apprentis, parmi lesquels 8 agents titulaires du Département, affectés à plein temps sur des fonctions de formateurs à l'Institut de formation aux affaires administratives et consulaires (IFAAC), spécialistes des questions administratives, consulaires et de gestion, et 4 contractuels chargés de la conception et de la mise en œuvre de la politique de formation.

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 14 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.

Le département de la formation dispose de 26 salles de formation de petite taille situées sur trois sites d'Ile de France du ministère (19 à Convention, 3 sur le site d'Invalides et 4 à La Courneuve) et de 16 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 le département de la formation 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.

a) Les stagiaires

Statistiques 2021

Types de stage			
	centrale	étranger	Total
<b>Stages étudiants (PASS)</b>	<b>182</b>	<b>316</b>	<b>498</b>
- Hommes	71	120	191 (39%)
- Femmes	111	195	306 (61%)
<b>Sous-total 1</b>			<b>498</b>
<b>Stages d'élèves fonctionnaires</b>			<b>159</b>
- ENS	12	39	<b>51</b>
- ENA (élèves français)	13	68	<b>81</b>
- ENA (élèves étrangers)	5	-	<b>5</b>
- ENTPE (école nationale des travaux publics de l'Etat)	-	9	<b>9</b>
- magistrats (ENM <sup>8</sup> , CFJA <sup>9</sup> ...)	2	-	<b>2</b>
- Gendarmerie	-	2	<b>3</b>
- INP (institut national du patrimoine)	1	-	<b>1</b>
- Ecole des chartes	-	1	<b>1</b>
- Ecole de l'Air			
- Archives régionales			
<b>Sous-total 2</b>			<b>159</b>
<b>Stages d'observation de l'enseignement secondaire (AC)</b>	<b>67 (année civile)</b>	<b>2</b>	<b>69</b>
- stages REP/REP+ (3 <sup>ème</sup> ) <sup>10</sup>	16	1	<b>17</b>
- stages non REP 3 <sup>ème</sup>	52	0	<b>52</b>
- lycéens	1	1	<b>1</b>
<b>Sous-total 3</b>			<b>69</b>
<b>TOTAL</b>			<b>726</b>

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](#).

8 Ecole nationale de la magistrature  
9 Centre de formation de la juridiction administrative  
10 Réseau d'éducation prioritaire

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 (et peut atteindre 1 pour 100 pour certains services)

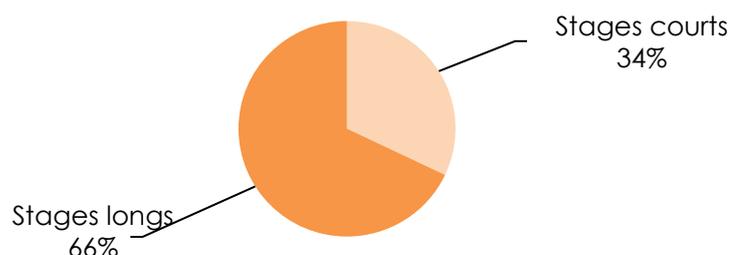
### **Impact de l'épidémie de Covid sur le déroulement des stages étudiants :**

La crise sanitaire a eu un impact important sur l'accueil des stagiaires : En 2020, 395 étudiants du régime universitaire général ont effectué un stage au MEAE soit une baisse de 40% par rapport à l'année précédente (650 stages). L'année 2021 marque une reprise, avec 498 stagiaires étudiants. Cette reprise se confirme en 2022. A signaler l'accueil, en 2021 de 8 étudiants en situation de handicap.

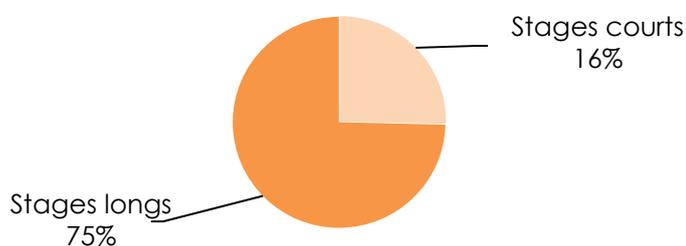
#### **Stages étudiants 2021 – principaux établissements d'origine des stagiaires**

<b>Etablissement d'enseignement supérieur</b>	<b>Total</b>
Sciences Po Paris	117
Sciences Po Grenoble	25
Sciences Po Aix	12
Sciences Po Toulouse	10
Sciences Po Rennes	9
Sciences Po Lille	6
Sciences Po Lyon	6
Sciences Po Saint Germain-en -Laye	5
Sciences Po Bordeaux	4
Paris 1 Panthéon Sorbonne	52
INALCO	16
Université Paris 2 Assas	15
Université Paris Dauphine	13
Université Lyon 3	6
Instituts catholiques	5
Université Paris 8	5
Université d'Aix-Marseille	5
IRIS	5

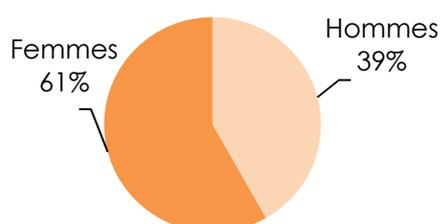
### Durée des stages étudiants civils en centrale



### Durée des stages étudiants civils à l'étranger



### Parité des stages étudiants civils au MEAE



### Stages des élèves fonctionnaires

L'année 2021 a été marquée par une nette reprise avec **159 élèves fonctionnaires** accueillis en stage (niveau équivalent à celui de 2019) contre 123 en 2020.

### Stages d'observation des élèves de l'enseignement secondaire

En 2021 (année civile), le MEAE a accueilli **69 élèves de l'enseignement secondaire pour des stages d'observation** d'une semaine (dont 17 issus de collèges classés REP/SEGPA). Ce nombre est sensiblement le même qu'en 2020 (71). Malgré une relative reprise sur le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année scolaire 2021/2022 (28 stages), ces chiffres restent en deçà des 205 stagiaires d'observation

accueillis en 2019 (dont 87 REP). Cette importante contraction est notamment liée à la crise sanitaire : caractère facultatif du stage en 2021 en application des directives ministérielles ; contraintes liées aux conditions d'accueil (jauges) ; difficultés à trouver un service d'accueil (télétravail).

### b) L'apprentissage

Au 31 décembre 2021, le bureau des stages et de l'apprentissage prenait en charge les frais de formation de **47 apprentis** (21 femmes et 26 hommes) : 39 nouveaux apprentis (18 femmes et 23 hommes) ont été recrutés en 2021 (soit une hausse de 86%) tandis que 8 autres (4 femmes, 4 hommes) ont poursuivi une formation pluriannuelle commencée en 2019 ou 2020.

On remarque un recrutement diversifié, tant en termes de niveaux de diplômes (tous les niveaux sont représentés du CAP au Master 2), que de services d'accueil. Les services les mieux représentés sont la DNUM (6), la DRH (6), l'hôtel du Ministre (5), le CDCS (5) la DIL (3), ANMO (2). 2 de nos apprentis sont titulaires ou en attente d'une RQTH.

## 4) La cellule audiovisuelle

Quatre agents de RH4, dont un apprenti, ont pour mission l'exploitation du studio vidéo situé sur le site de Convention ainsi que l'appui logistique des différentes formations organisées sur les 4 sites parisiens : Quai d'Orsay, Invalides, Convention et La Courneuve (stages de *media training*, stages de prises de parole en public, préparations aux entretiens de recrutement en anglais). La cellule audiovisuelle intervient également pour la réalisation de supports photos, vidéo et audio en appui aux programmes de formation. Elle est à ce titre de plus en plus sollicitée dans le cadre de projets de conception de modules en ligne et son rôle est appelé à se renforcer dans ce domaine dans les années à venir. Le studio est également utilisé pour l'enregistrement de messages vidéo par les ministres, secrétaires d'Etat, ambassadrices, ambassadeurs, directrices, directeurs.

La cellule audiovisuelle est sollicitée par de nombreux services du Département pour réaliser des prises de vue photo et vidéo, ainsi que des enregistrements audio. En 2020, elle a mis son « savoir-faire » à la disposition notamment des services suivants : DSD, DFAE, AFE, DCP, DRH, DGM.

## 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. L'IFAAC et le CIP ont aussi multiplié les formations par visio-conférence.

La cellule de formation en ligne s'est renouvelée avec le recrutement d'un nouveau développeur. Ce pôle a une double mission : pédagogique d'abord, en apportant son soutien aux services désireux de créer du contenu en ligne sous la forme de modules de formation ; technique ensuite, en faisant évoluer le portail de la formation (baptisé MAEL, acronyme de Mon Apprentissage En Ligne) mis à la disposition en priorité des agents du ministère mais aussi d'agents d'autres administrations inscrits à nos formations.

RH4 a lancé un chantier important fin 2020 : l'évolution de sa plateforme en ligne MAEL. Une nouvelle maquette aux rubriques réorganisées et plus lisibles a été installée. En 2021, elle a continué d'évoluer, passant de la solution du développement maison que l'on connaît à une solution MOODLE plus performante et aux fonctionnalités plus nombreuses. La plateforme en ligne permet :

- de s'informer sur les formations proposées : le plan de formation, mis à jour chaque année, reprend de façon exhaustive l'ensemble des modules que le Département met à la disposition de ses agents. Outre la nature et le contenu de ces stages, la page d'accueil du portail propose aux visiteurs de connaître les dates de sessions et les contacts. Ces informations sont agencées par thèmes et permettent une navigation et une recherche en fonction d'un centre d'intérêt ou d'un parcours spécifique ;
- de s'inscrire à un stage : l'inscription aux stages se fait en ligne et permet de façon simple et rapide de prendre connaissance du *planning* et du lieu d'une formation ainsi que du nombre de places vacantes en temps réel. Le parcours de validation des demandes d'inscription par le supérieur hiérarchique est aussi facilité ;
- de compléter les stages en présentiel : en dehors des horaires de cours, et à partir de n'importe quel poste informatique connecté, les stagiaires ont accès à cet espace en ligne. Ils peuvent ainsi disposer d'un mur d'informations (pour consulter en temps réel les messages des intervenants, formateurs ou gestionnaires sur la page d'accueil), d'un forum

de discussions (pour échanger avec les autres stagiaires et les formateurs), de fichiers mis à leur disposition par les formateurs ou l'administration, de tests de connaissances (pour une meilleure orientation dans un niveau ou pour vérifier leur progression en fin de stage) ;

- d'apprendre en ligne : au bénéfice de tous les agents et en particulier des collègues en poste à l'étranger désireux de poursuivre leur formation ;
- d'évaluer les formations ou leurs compétences linguistiques : dans le domaine linguistique, les tests sont rendus plus aisés par le portail MAEL qui dématérialise les actions de convocations, d'auto-évaluations, etc. Ainsi, la prise en compte d'un niveau linguistique permet à chaque agent d'être orienté de façon très précise et efficace vers des stages correspondant à son niveau et à ses besoins. Pour les autres formations, les stagiaires sont invités à évaluer en fin de stage les actions de formation auxquelles ils ont participé. Dans le domaine linguistique (CFL), une importante offre de formation en ligne est proposée aux agents. Des modules sont proposés sur le portail de la formation en allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, hindi, italien, japonais, persan, portugais, russe, swahili et turc.

L'IFAAC dispose également d'une offre de formation en ligne dont l'objectif est de couvrir l'ensemble des domaines d'enseignement proposés à l'institut : modules comptabilité/gestion, visas, état civil, nationalité, administration des Français, affaires sociales.

L'Institut diplomatique et consulaire (IDC) développe également des modules d'information sur des thématiques précises sur la plateforme DIPLOMATICA, en complément des séminaires en présentiel destinés aux cadres du ministère. Quatre modules sont disponibles sur les thèmes suivants : la lutte contre la corruption, le protocole, le rôle du référent déontologue du MEAE, l'état des lieux du vote à l'étranger. Des enregistrements de plusieurs conférences « 60 minutes pour en savoir plus », destinées à l'ensemble des agents, sont également en ligne.

Des modules en ligne conçus en lien avec les services de la DRH (psychologues, délégation pour la politique sociale, pôle « égalité des chances ») ont été réalisés ces dernières années par le service de la formation sur des thématiques spécifiques telles que la laïcité, les risques psychosociaux ou le handicap dans l'emploi. Il s'agit de films pédagogiques traitant des thèmes suivants : lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; accueil d'un public difficile ; sécurité de l'information ; prévention des risques psychosociaux ; sensibilisation au handicap en milieu professionnel ; prévention des risques musculo-squelettiques ; télétravail.

Dans le domaine bureautique, la formation en ligne est renouvelée. Offrant un apprentissage très didactique grâce à un programme exclusif développé par la société ENI, cette modalité de formation répond aux attentes des agents et rencontre un réel succès. Les licences, valables un an, sont attribuées individuellement aux stagiaires demandeurs et leur permettent de se perfectionner à leur rythme sur les cinq logiciels de la suite Office (Word, Excel, Outlook,

Powerpoint et Access). En 2020, les nouveaux agents B et C sont automatiquement inscrits à ces formations.

Les directions métiers du Département proposent aussi des formations en ligne déclinées en un ou plusieurs modules, par exemple sur le contrôle interne comptable ; les élections ; la gestion de crise ; l'art de la table ou encore Notilus.

Le portail permet par ailleurs une gestion dématérialisée des différentes procédures : processus d'inscriptions aux formations proposées par RH4/A ; tests linguistiques (en entrée et en sortie de sessions) ; évaluation de l'ensemble des modules de formation.

## 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

En 2021, le département de la formation a modifié la maquette de sa plateforme en ligne en choisissant une organisation en quatre rubriques thématiques, plus lisibles et fonctionnelles : formations professionnelles ; formations linguistiques ; concours, examens professionnels, congé de formation professionnelle, expatriation.

**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)

**Le département de la formation accompagne aussi dans leur préparation tous les candidats (titulaires et non titulaires) répondant aux conditions d'éligibilité des concours internes et des examens professionnels :**

- préparation aux concours et examens professionnels

A noter que les agents du MEAE ont la possibilité, sous certaines conditions (notamment la disponibilité budgétaire de RH4 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
100 agents de catégorie C en 2021 (55 femmes et 45 hommes) ont participé au séminaire d'intégration, dont 65 primo-arrivants. Ce séminaire s'est tenu en présentiel sur le site de la Courneuve du 4 au 11 octobre 2021.
<b>Commentaire</b> : Le nombre de stagiaires est en constante augmentation depuis 2018 (de 81 en 2018 et 2019 à 107 en 2020). Il a cependant connu une très légère baisse en 2021.

Début du cursus de formation des agents PACTE (Indicateur 3° du RSC)				
Ce cursus vise à compléter la formation des jeunes non diplômés ou faiblement diplômés recrutés par la voie du Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE) et appelés à occuper un emploi d'adjoint administratif de chancellerie. D'une durée totale de 350 heures, le parcours de formation comprend plusieurs modules : communication / mathématiques / bureautique / secrétariat / français / culture générale et repose sur le principe d'une alternance bureau-formation : 3 jours de bureau et 2 jours de formation par semaine. La finalité est de développer ou de renforcer les compétences professionnelles des agents PACTE et de faciliter ainsi leur insertion au sein du ministère.				
1 session	Octobre 2021 à juin 2022	2 stagiaires dont	Femmes	2
			Hommes	0
Formation externe	Intervenant extérieur : GRETA Paris		Catégorie C	2

## Encadrement intermédiaire

Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B (Indicateur 3° du RSC)
<p>62 nouveaux agents de catégorie B (26 hommes et 36 femmes), dont 24 primo-arrivants, ont participé au séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B qui s'est tenu du 13 au 20 septembre 2021 sur le site de la Courneuve.</p> <p>Ce stage, sur une semaine, permet à travers des présentations variées et des retours d'expérience, de balayer l'ensemble des problématiques couvertes par l'activité du ministère et des filières métiers qui s'offrent aux agents de catégorie B.</p>
<p><b>Commentaire :</b></p> <p>Après une nette augmentation du nombre de stagiaires entre 2018 et 2020 (50 en 2018, 81 en 2019 et 94 en 2020), le nombre de stagiaires accuse en 2021 une baisse assez marquée.</p>

## Encadrement

IDC Initial 2021 (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 12 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 (Londres, Bruxelles, Nantes) ; modules binationaux (franco-allemand et franco-italien à Paris/Berlin/Rome ainsi qu'un déplacement à Bruxelles/ Genève.</p>			
<p><b>Commentaire :</b> les deux cycles organisés en 2021 ont eu lieu en distanciel</p>			
1 session de deux semaines	Promotion 2020 (février 2021)- 59 auditeurs	Femmes	25
		Hommes	34
(rattrapage 2020)	Promotion 2021 (mars 2021)- 72 auditeurs	Femmes	35
		Hommes	37
1 session de trois semaines (IDC 2021)	Intervenants du MEAE, prestataires externes		

**Séminaire d'intégration des nouveaux agents contractuels de catégorie A  
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.

2 sessions de 2 jours	25-26 novembre 2021	72 stagiaires dont	Femmes	47
	9-10 décembre 2021		Hommes	25
	Intervenants du MEAE Intervenant extérieur : EGAE		Contractuels A	72

**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 2018-2021 « Europe »**

Modules proposés en 2021 : lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; questions budgétaires et de gestion ; égalité professionnelle ; cybersécurité, questions consulaires, diplomatie économique, diplomatie du développement, services nantais, réseau de coopération en poste.

5 jours de formation	janvier - décembre 2021	23 auditeurs dont	Femmes	9	
			Hommes	14	
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	8
				H	9
			Catégorie A	F	0
				H	1
			Extérieurs	F	1
				H	4

### Cycle de perfectionnement à mi-carrière pour la promotion 2019-2022 « Pasteur »

Modules proposés en 2021 : DIH, cyber sécurité, IHEDN, services nantais, PFUE.

5 jours de formation	janvier - décembre 2021	26 auditeurs dont	Femmes	7	
			Hommes	19	
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	2
				H	14
			Catégorie A	F	3
				H	3
			Extérieurs	F	2
				H	2

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

Modules proposés en 2021 : lutte contre le harcèlement ; dialogue social ; entretien de recrutement ; égalité professionnelle ; entretien d'évaluation ; management et gestion d'équipe ; posture du dirigeant et assertivité ; sensibilisation au handicap ; parcours et mobilité ; management et santé au travail.

11 jours de formation	octobre – décembre 2021	33 auditeurs dont	Femmes	10	
			Hommes	23	
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	9
				H	15
			Catégorie A	F	1
				H	1
			Contractuels A	F	0
				H	2
			Extérieurs	F	0
				H	5

### Séminaire de rentrée de l'inspection générale (IGAE)

Chaque année, l'inspection générale confie à RH4 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.

Cette session n'a pas pu se tenir en 2021.

## 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.				
1 session de 6 jours	Avril	16 stagiaires dont	Femmes	15
			Hommes	1
Formation mixte	Intervenants du MEAE. Intervenant extérieur : Excellens Formation		Catégorie C	16
<p><b>Commentaires :</b> Le nombre de stagiaires est stable d'une année sur l'autre (34 agents en 2019 contre 33 en 2018). En 2020 et 2021, sur les 6 sessions prévues, quatre ont été annulées en raison du contexte sanitaire. Comme chaque année, on constate une forte féminisation de cette fonction. La session de 2021 s'est faite en distanciel et les intervenants ont été filmés pour permettre aux agents en décalage horaire important de pouvoir accéder aux modules (nombre non comptabilisé dans les statistiques).</p>				

Départ en PPD				
Contenus : Comptabilité simplifiée – archives – informatique télécommunication – communication numérique – gestion de crise – retours d'expérience- sécurité en poste.				
1 session de 12 jours	du 21 juin au 06 juillet 2021	10 stagiaires dont	Femmes	3
			Hommes	7
Formation interne	Intervenants du MEAE Intervenant extérieur : Excellens Formation		Catégorie A	2
			Catégorie B	6
			Catégorie C	2
<p><b>Commentaire :</b> Au regard des besoins, le format de ce stage a été révisé. Il est désormais de 12 jours de formation à Paris. Une semaine d'immersion dans un poste PPD au profil similaire à celui où sera affecté l'agent est également possible.</p>				

### Secrétaires généraux d'ambassade primo-partants

Préparation à la prise de fonctions des nouveaux SGA. Gestion des priorités, organisation et positionnement. Coordination avec les services de l'administration centrale et coordination interministérielle. Priorités des services à l'intention des SGA. Points de vigilance. Questions financières – immobilières – sécuritaires. Ressources humaines. Identification des interlocuteurs à l'administration centrale.

1 session de 5 jours	3 au 12 mai 2021	17 stagiaires	Femmes	9
			Hommes	8
Formation interne et externe	Formateurs internes		Catégorie A	2
			Catégorie B	15

**Commentaires :** L'objectif de la formation est d'apporter à des SGA novices l'éclairage et les conseils des directions et services supports à l'administration centrale sur leurs futures missions. Ce stage s'inscrit ainsi dans la continuité de modules de l'IFAAC.

### Ateliers SGA – dialogue social en poste

1 session d'1/2 journée	Juillet	13 stagiaires dont	Femmes	5
			Hommes	8
Formation interne			Catégorie A	2
			Catégorie B	11

**Commentaire :** Cet atelier facultatif a été proposé aux participants du stage SGA primo-partants.

### Ateliers SGA – gestion du stress

1 session d'1 journée	Juillet	9 stagiaires dont	Femmes	2
			Hommes	7
Formation interne			Catégorie A	2
			Catégorie B	7

**Commentaire :** cet atelier facultatif a été proposé aux participants du stage SGA primo-partants.

Ateliers SGA – gestion d'équipe				
1 session d'1 journée	Juillet	10 stagiaires	Femmes	3
			Hommes	7
Formation externe VR2			Catégorie A	2
			Catégorie B	8
<b>Commentaire :</b> Cet atelier facultatif a été proposé aux participants du stage SGA primo-partants.				

### Archives et documentation

Gestion des archives en poste				
2 sessions de 5 jours (poste) Avril, juin-juillet		9 et 11 stagiaires dont	Femmes	7 et 4
			Hommes	2 et 7
Formation interne		Intervenants : direction des archives et mission de la valise diplomatique	Catégorie C : 9 et 11	
<b>Commentaire :</b> En 2021, les sessions ont eu lieu en distanciel comme en 2020 en raison du contexte sanitaire.				

### Coopération

Journées RH des cadres nouveaux partants dans le réseau culturel				
Formation de trois journées (dont deux de management) conduites par le département de la formation à l'attention des encadrants du réseau de coopération.				
2 journées management 1 journée RH	Juin Management assuré par le prestataire VR2		Femmes	15
			Hommes	16

## Encadrement supérieur

### Séminaire des nouveaux ambassadeurs et ambassadrices

Le séminaire des nouveaux ambassadeurs est constitué de deux volets :

- Un jour de formation, fin du mois d'août, juste après la conférence des ambassadeurs et des ambassadrices ;
- le second volet, (5 jours) a lieu fin janvier, environ 4 mois après leur prise de fonction.

### Session de janvier 2021 (deuxième volet après août 2020)

La session de formation du mois de janvier (qui complète celle d'août 2020) comprend, en introduction, un cadrage de la directrice générale de l'administration et de la modernisation. Elle met l'accent sur les enjeux du management et de la direction d'équipe (des ateliers ; une table-ronde autour du directeur des ressources humaines ; une séquence dédiée à l'égalité et la lutte contre le harcèlement). La référente déontologue expose les enjeux de la laïcité. Des interventions du collège des évaluateurs, du CDCS, de la DFAE, du Protocole, du SAJI, de la DAF et de la DGM sont également organisées, ainsi qu'un atelier optionnel supplémentaire de *media training*.

1 session de 5 jours	11 - 15 janvier 2021	27 stagiaires dont	Femmes	9
			Hommes	18
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs				

### Session d'août 2021 (premier volet)

Cette session d'ouverture comprend un cadrage de l'inspection générale, des sessions sur le dialogue social, les moyens des postes à l'étranger, la présentation du rôle des SGA et de ses outils de dépense, du CDCS et de la DSD. Sont également abordées les questions de déontologie et de laïcité.

### 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<sup>ème</sup> semaine de formation, après prise de fonction, a lieu en janvier N+1.

### Session de janvier 2021

Compte tenu de la situation sanitaire, la session de janvier 2021 n'a pas pu se tenir, ni en présence, ni à distance.

1 session de 5 jours	2021	stagiaires dont	Femmes		0
			Hommes		0
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	0
				H	0
			Catégorie A	F	0
				H	0

### Session de mai-juin 2021

Modules et interventions proposés en mai et juin 2021 : *media training* ; DGAM ; IGAE ; retour d'expérience de consuls généraux ; table ronde ressources humaines ; DCP ; enjeux juridiques et déontologiques ; CDCS ; protocole ; diplomatie d'influence ; immunités des missions et des agents consulaires ; diplomatie économique ; sécurité diplomatique. 3 jours ont été consacrés aux enjeux consulaires (DFAE).

1 session de 5 jours	10 et 11 mai et du 31 mai au 2 juin 2021	13 stagiaires	Femmes		5
			Hommes		8
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	3
				H	4
			Catégorie A	F	2
				H	4

## 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 10 jours	Janvier 2021 pour le rattrapage dû à la Covid	52 stagiaires	Femmes		22
	Mars 2021 pour la session habituelle		Hommes		30
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	6
				H	13
			Catégorie A	F	15
				H	17
			Catégorie B	F	1
				H	0

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 mai	39 stagiaires	Femmes	23
			Hommes	16
	Intervenants externes (VR2 et Excellens Formation) et internes (cellule des psychologues et agents expérimentés pour retour d'expériences)		Titulaires B	39
<p><b>Commentaire :</b> En concertation avec l'IFAAC, le CFC a organisé à Paris et à Nantes des sessions « management » pour les agents B suivant le BAACA avec, au programme, deux jours gestion d'équipe, deux jours gestion du temps et des priorités, et une journée prévention des RPS.</p>				

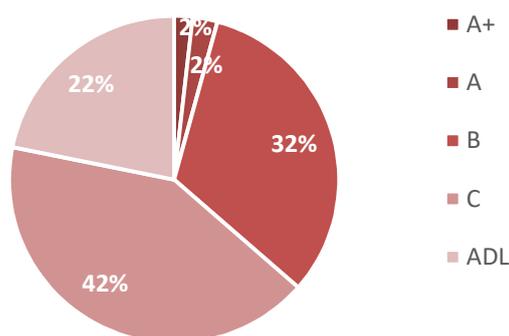
IFAAC Niveau I – BAACA C option pluridisciplinaire – encadrement				
Gestion du temps et des priorités, gestion d'équipe et prévention des RPS.				
1 session de 3 jours	Janvier	30 stagiaires	Femmes	18
			Hommes	12
	Intervenants externes (Excellens Formation et VR2) et internes (cellule des psychologues)		Titulaires C	30
<p><b>Commentaire :</b> En concertation avec l'IFAAC, le CFC organise à Paris une session « management » pour les agents C suivant le BAACA avec, au programme, un jour gestion d'équipe, un jour gestion du temps et des priorités, et une journée prévention des RPS.</p>				

### **Bilan IFAAC 2021**

L'IFAAC a organisé **101 stages** en 2021 en dispensant des formations polyvalentes et spécialisées. **1 094 stagiaires** ont suivi ces formations au cours de l'année, toutes catégories confondues.

**Les agents de catégorie C représentaient 42%** des agents du ministère accueillis à l'IFAAC en 2021 toutes formations confondues contre **32% pour les agents de catégorie B**.

## Ensemble des formations - Catégorie des agents



### Encadrement intermédiaire / administration et consulaire - gestion et comptabilité

L'IFAAC a organisé **29 stages polyvalents** en 2021. **454 stagiaires** ont suivi l'un des quatre niveaux de formation polyvalente (17 A+ ; 10 A ; 193 B ; 84 C et 150 élus des français de l'étranger). Ils étaient 252 en 2020 soit une **augmentation de 80 %** (20% si l'on ne compte que les agents du ministère).

- 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 2021, ont été organisés :

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

- 4 sessions du cycle 1 (gestion et comptabilité) : 39 stagiaires (B)
- 7 sessions du cycle 2 (état civil, nationalité et affaires sociales) : 54 stagiaires (B)
- 4 sessions du cycle 3 (administration des Français et visas) : 44 stagiaires (B)
- 2 sessions « encadrement » : 38 stagiaires (B)

Soit un total de **175 stagiaires**, une augmentation d'environ 33 % par rapport à l'année dernière où l'on comptait 131 stagiaires.

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

- 2 modules « état civil ; nationalité/affaires sociales » de la promotion 2020/2021 : 22 stagiaires (C)
- 2 modules « administration des Français ; visas » de la promotion 2020/2021 : 18 stagiaires (C)
- 1 module « gestion comptabilité » de la promotion 2020/2021 : 16 stagiaires (C)
- 1 module cas pratique pour la promotion 2020/2021 :

9 stagiaires (C)

- 1 module « encadrement » pour la promotion 2020/2021 :

19 stagiaires (C)

Soit un total de **84 stagiaires**, 17 de plus qu'en 2020.

Cette **formation de niveau I a concerné 259 stagiaires au total**, soit une augmentation de près de 31% par rapport à 2020.

- *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 2021, **18 stagiaires** ont suivi une des deux sessions de formation organisées à ce titre (9 en SGA et 9 en consulaire).

- *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.

Un stage de quatre jours a été proposé par l'IFAAC sur les thématiques visas, administration des Français, état civil / nationalité et gestion, au profit de **10 futurs consuls généraux**.

- *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.

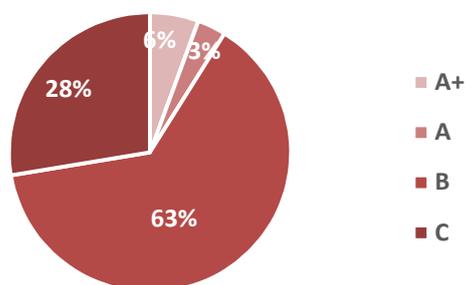
En 2021, **17 inspecteurs** ont ainsi bénéficié de cette formation sur mesure dispensée sur trois jours, avec des modules sur les visas, l'état civil, la gestion et la comptabilité.

- *Autres stages : formation des conseillers des Français de l'étranger.*

Pour remplir l'obligation de formation des élus des français de l'étranger, un stage sur toutes les thématiques consulaires les concernant a été organisé, en liaison avec la DFAE : 150 élus ont participé à cette formation dispensée en visioconférence.

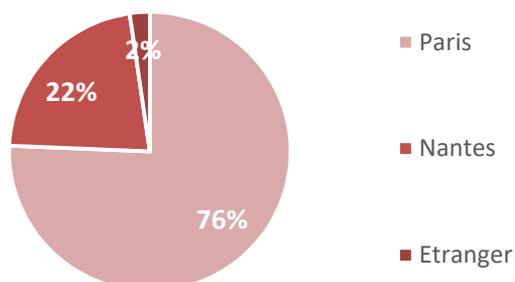
Les graphiques ci-dessous concernent les agents du ministère et ne prennent pas en compte les 150 élus des français de l'étranger formés en décembre 2021 à l'IFAAC en visioconférence

### Total formations polyvalentes Catégorie d'agent



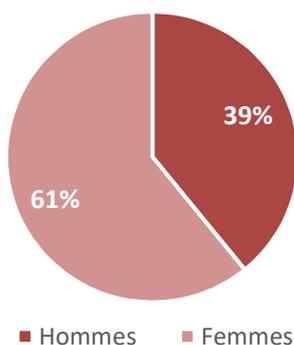
Les agents de catégorie B représentaient 63% du public accueilli à l'IFAAC en 2021 toutes formations polyvalentes confondues contre 28% d'agents de catégorie C.

### Provenance des stagiaires sur la totalité des formations polyvalentes



En 2021, 76% des agents accueillis à l'IFAAC pour les formations polyvalentes provenaient de Paris contre 22% venant de Nantes. Seulement 2% des agents stagiaires étaient en poste à l'étranger.

### Répartition Hommes/Femmes sur la totalité des formations polyvalentes



**61%** des agents en formation polyvalente à l'IFAAC en 2021 étaient des **femmes** et **39 % des hommes**.

### **FORMATIONS SPECIALISEES**

#### **Affaires consulaires, gestion et comptabilité (Nantes, IFAAC)**

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.

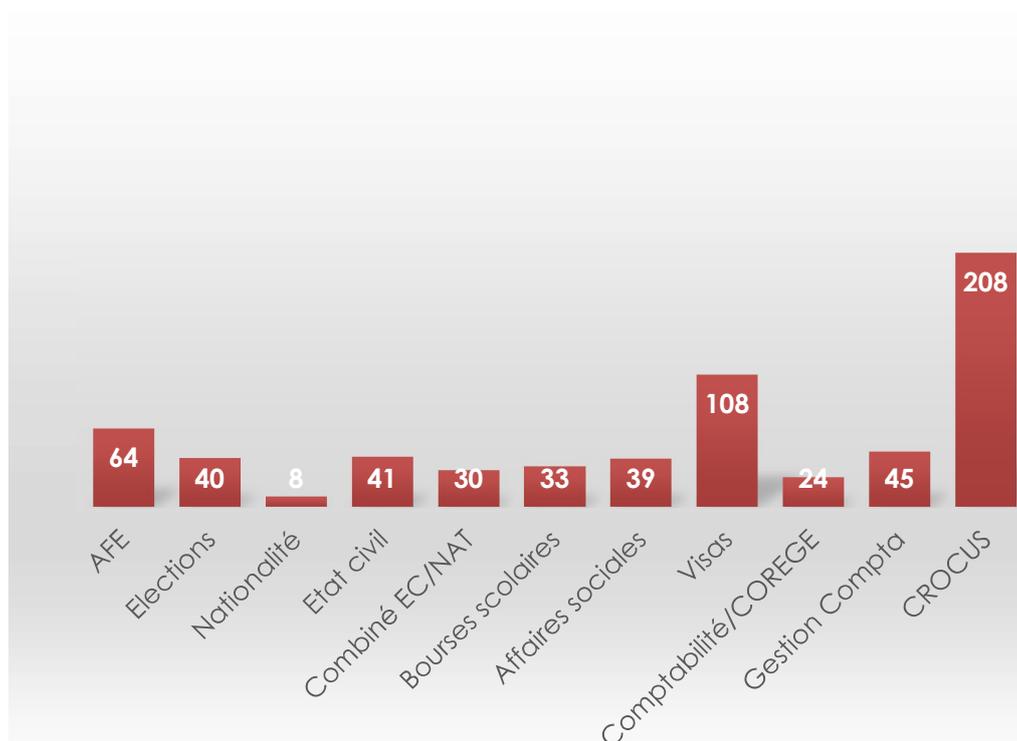
En **2021**, **640 agents** ont été formés au cours de **72 stages spécialisés sur une matière**, soit une **augmentation** du nombre de stagiaires de **55 % par rapport à l'année précédente**.

#### **Répartition des stagiaires par matière**

Le nombre de stagiaires inscrits dans les stages de la filière consulaire a **augmenté en 2021** : **315 agents** ont été formés contre **277 en 2020** soit une **augmentation d'environ 13%**.

De plus, **277 agents ont suivi une formation dans l'une des matières comptables** contre **134 en 2020**, ce qui représente **143 stagiaires supplémentaires**.

Répartition des stagiaires par formations

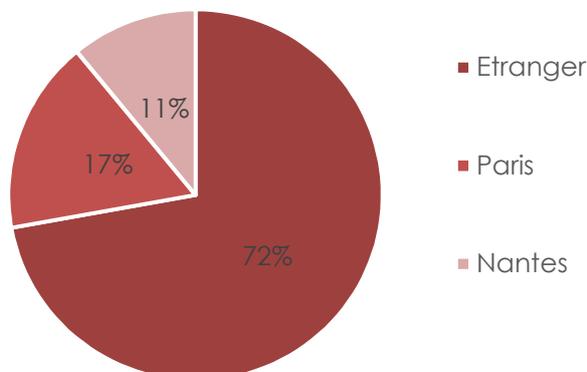


#### **Répartition des stagiaires par provenance**

En 2021, le nombre des **agents en poste à l'étranger** ayant bénéficié des formations spécialisées de l'IFAAC est passé de 241 à **462**, soit une **part de 72% des stagiaires** contre **59% en 2020**.

La **part des agents en fonction en administration centrale et formés à l'IFAAC avant un départ en poste a légèrement diminué** (17% contre 23% pour les agents parisiens et 11% contre 18% pour les agents nantais).

Provenance des stagiaires



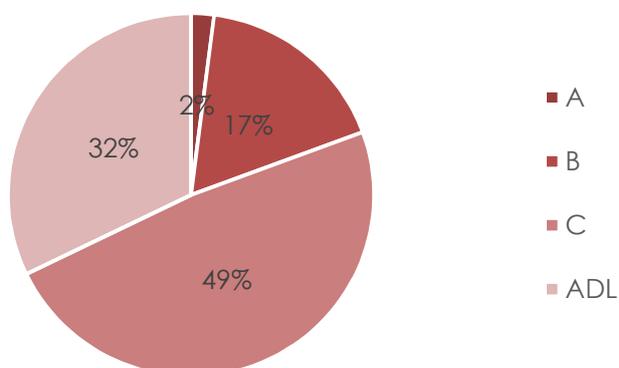
**Les agents de catégorie A représentent 2 %** du public accueilli à l'IFAAC en 2021, soit un total de 12 agents. La plupart d'entre eux ont bénéficié de formations sur l'application comptable Crocus.

**La part des agents de catégorie B formés à l'IFAAC dans des stages spécialisés a augmenté en 2021**, avec 111 agents formés contre 95 en 2020 (+ 16 %), **soit 17% des stagiaires** pour les formations spécialisées.

**Le nombre des agents de catégorie C est passé de 211 à 310 soit une augmentation de 46% en 2021.** La plupart des demandes de stages liées à des affectations à l'étranger ont été satisfaites. Les agents de catégorie C représentent **49 % des agents formés sur des stages spécialisés.**

**Le nombre d'agents de droit local formés en 2021 est reparti à la hausse, avec 206 agents contre seulement 70 en 2020 en raison de la crise sanitaire.** La part des ADL représente **32% des stagiaires en formations spécialisées.**

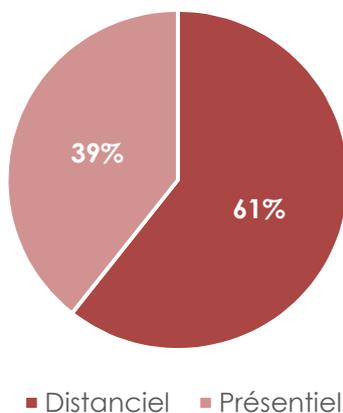
Répartition par catégorie



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

En 2021, 388 agents ont été formés en visioconférence sur des stages mono matières segmentaires, ciblés sur les besoins des postes, soit 61% des formations spécialisées. Ils étaient 91 en 2020.

Répartition des stagiaires



## Détail des formations polyvalentes

Intitulé du stage	Nb de stages	Nb de stagiaires	Durée formation (jours)	Nb de jours / stagiaires	Catégorie								Provenance		
					A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>Niveau 1 – catégorie B</b>															
<b>(BAACA option « encadrement »)</b>															
Cycle 1 (15/03 au 09/04)	1	11	20	220	-	-	2	9	-	-	-	-	10	1	-
Cycle 1 (13/09 au 01/10)	1	6	15	90	-	-	3	3	-	-	-	-	3	3	-
Cycle 2 (11/01 au 29/01)	1	13	15	195	-	-	7	6	-	-	-	-	13	-	-
Cycle 2 (01/03 au 19/03)	1	9	15	135	-	-	2	7	-	-	-	-	-	-	-
Renforcement cycle 2 (22/03 au 24/03)	1	2	3	6	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	-
Renforcement cycle 2 (19/04 au 23/04)	1	2	5	10	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-
Renforcement cycle 2 (19/04 au 23/04)	1	1	2	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-
Cycle 2 (27/09 au 15/10)	1	12	15	180	-	-	5	7	-	-	-	-	9	3	-
Cycle 2 (08/11 au 26/11)	1	15	15	225	-	-	6	9	-	-	-	-	11	4	-
Cycle 3 (01/02 au 26/02)	1	11	20	220	-	-	4	7	-	-	-	-	4	7	-
Cycle 3 (06/04 au 30/04)	1	12	20	240	-	-	7	5	-	-	-	-	6	6	-
Cycle 3 (25/05 au 18/06)	1	11	20	220	-	-	3	8	-	-	-	-	10	1	-
Cycle 3 (04/10 au 22/10)	1	10	15	150	-	-	6	4	-	-	-	-	8	2	-
Encadrement (04/01 au 08/01)	1	29	5	145	-	-	13	16	-	-	-	-	15	14	-
Encadrement (17/05 au 21/05)	1	9	5	45	-	-	2	7	-	-	-	-	9	-	-
<b>Sous-total cat. B</b>	<b>15</b>	<b>153</b>	<b>190</b>	<b>2 083</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>63</b>	<b>90</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>102</b>	<b>42</b>	<b>-</b>
<b>Niveau 1 – catégorie C</b>															
<b>(BAACA option « pluridisciplinaire »)</b>															
Module 1 (11/01 au 29/01)	1	13	15	195	-	-	-	-	3	10	-	-	9	4	-
Module 1 (07/04 au 09/04)	1	9	3	27	-	-	-	-	5	4	-	-	9	-	-
Module 2 (01/02 au 19/02)	1	9	15	135	-	-	-	-	5	4	-	-	9	-	-
Module 2 (15/03 au 02/04)	1	9	15	135	-	-	-	-	-	9	-	-	9	-	-
Module 3 (31/05 au 18/06)	1	16	15	240	-	-	-	-	4	12	-	-	16	-	-
Cas pratique & jury (25/02 au 26/02)	1	9	2	18	-	-	-	-	3	6	-	-	-	9	-
Segment encadrement (06/01 au 08/01)	1	19	3	57	-	-	-	-	5	14	-	-	19	-	-
<b>Sous-total cat. C</b>	<b>7</b>	<b>84</b>	<b>68</b>	<b>807</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>25</b>	<b>59</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>71</b>	<b>13</b>	<b>-</b>
BAACA encadrement	15	153	190	2 083	-	-	63	90	-	-	-	-	102	42	-
BAACA pluridisciplinaire	7	84	68	807	-	-	-	-	25	59	-	-	71	13	-
<b>Total niveau 1</b>	<b>22</b>	<b>237</b>	<b>258</b>	<b>2 890</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>63</b>	<b>90</b>	<b>25</b>	<b>59</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>173</b>	<b>55</b>	<b>-</b>

Intitulé du stage	Nb de stages	Nb de stagiaires	Durée formation (jours)	Nb de jours / stagiaires	Catégorie										Provenance		
					A+		A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>Niveau 2</b>																	
Remise à niveau futurs chefs de chancellerie (06/04 au 23/04)	1	9	14	126	-	-	-	-	4	5	-	-	-	-	4	2	3
Remise à niveau futurs SGA (17/05 au 28/05)	1	9	9	81	-	-	-	-	5	4	-	-	-	-	4	3	2
<b>Total niveau 2</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Niveau 3</b>																	
Niveau 3 (25/05 au 28/05)	1	10	4	40	-	-	7	3	-	-	-	-	-	-	7	1	2
<b>Total niveau 3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Niveau 4</b>																	
Niveau 4 (06/01 au 08/01)	1	17	3	41	11	6	-	-	-	-	-	-	-	-	17	-	-
<b>Total niveau</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>-</b>							

#### Formation des élus des Français à l'étranger

Intitulé du stage	Nb de stages	Nb de stagiaires	Durée formation (jours)	Nb de jours / stagiaires	Extérieur	Etranger
(01/12 au 03/12)	1	150	3	450	150	150
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>150</b>	<b>3</b>	<b>450</b>	<b>150</b>	<b>150</b>

### Informatique et télécommunication

Stages des correspondants des systèmes d'information (agents ressources CSI)				
2 sessions de 3 semaines	Mai et juin 2021	20 stagiaires	Femmes	3
			Hommes	17
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.			
1 session de 5 jours pour « terrorisme » 1 session de 5 jours pour « criminalité » 1 session de 3 jours "mixte terro-crimi" spécialement dédiée aux VIA	Octobre à Décembre 61 stagiaires	Femmes	37
		Hommes	24
Formation interne	Intervenants internes et externes (ministère de l'intérieur ; ministère des armées).	Catégorie A+	
		Catégorie A	2
		Catégorie B	1
		Catégorie C	2
		Contractuels A+	
		Contractuels A	25
		Contractuels B	
		Contractuels C	1
		ADL	
VIA	30		
<p><b>Commentaires :</b> Ces stages sont obligatoires et concernent tout agent affecté dans un pays classé « poste sensible « terrorisme » ou « criminalité ».</p> <p>En raison de la pandémie et du faible taux de confirmation des agents, la session de 5 jours « terrorisme » du 4-8 octobre à Beynes a été annulée.</p>			

Stages de départ en « poste sensible » - Module « sécurité de l'information »			
Cette formation est mise en œuvre conjointement avec la direction de la sécurité diplomatique.			
1 session d'une journée	Novembre	26 stagiaires	Femmes 14 Hommes 12
Formation interne	Intervenants internes et externes (ministère des armées).	Catégorie A+	2
		Catégorie A	3
		Catégorie B	3
		Catégorie C	8
		Contractuels	10
<p><b>Commentaires :</b> Cette formation concerne essentiellement les agents de retour de poste et souhaitant une sensibilisation à la sécurité de l'information. Elle n'est pas obligatoire mais fortement conseillée et est également ouverte à tout agent en centrale désirant la suivre.</p>			

Stages « Simulation de la gestion d'une crise en poste »				
Formation à la gestion d'une situation de crise en poste pour les agents de centrale partant en poste à l'été suivant. Le module vise à renforcer les acquis et promouvoir les principes et réflexes généraux de la situation de crise. Cette formation est animée par le centre de crise et de soutien et prévoit un exercice final simultanément avec une ambassade ou un consulat.				
3 sessions de 3 jours	Janvier, début juin et début juillet 2021	25 stagiaires	Femmes	15
			Hommes	10
Formation interne	Intervenants internes du CDCS avec exercices de simulation en direct avec ambassades et consulats.		Catégorie A+	1
			Catégorie A	5
			Catégorie B	3
			Catégorie C	16
			Contractuels A	0
			Contractuels C	0
			ADL	0
		Autres admin.	0	
<b>Commentaires :</b> Ce stage connaît un réel succès auprès des collègues en raison de son approche inter-catégorielle.				

### 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)			
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). Chaque module propose trois niveaux : débutant, intermédiaire et confirmé.			
Formation continue sur un an	273 stagiaires	Femmes	183
		Hommes	90
Formation internalisée	Formation en ligne (société ENI)	Titulaires, contractuels et ADL	
Formation Excel en présentiel (Initiation et perfectionnement)			
Aucune session en présentiel en 2021.			

## 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)				
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.				
3 sessions de 5 jours	--	-- stagiaires dont	Femmes	0
			Hommes	0
	Intervenants MEAE (DCP) et un prestataire extérieur (CFPJ pour un module 3optimiser sa communication sur les réseaux sociaux »)		Catégorie C	0
			Contractuels A	0
			VI	0
ADL			0	
<b>Commentaires :</b> 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).				

### 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.

<b>Diplomatie, Notilus, Sagha, Solon, Crocus pour les services à l'administration centrale</b>				
11 sessions en 2021	de ½ à 1 jour	93 stagiaires	Femmes	69
			Hommes	24
	Intervenants MEAE		Catégorie A	1
			Catégorie B	7
			Catégorie C	65
			Contractuels A	1
			Contractuels C	17
			Autres admin.	2
			Commentaire : pas de sessions DIPLOMATIE, SOLON et CROCUS en 2021	

<b>Système d'information Chorus</b>				
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 Cœur : consultations/restitutions et Chorus Cœur programmation.				
Chorus Cœur r consultations restitutions : 3 sessions	2 jours	43 stagiaires	Femmes	25
	11 et 12 oct. 2021 08 et 09 nov. 2021 13 et 14 déc. 2021		Hommes	18
Chorus cœur programmation	½ journée			
Formation interne	Intervenants MEAE		Catégorie A	4
			Catégorie B	15
			Catégorie C	24
			Titulaires	36
			Contractuels	7
Commentaire : Organisée à Paris, cette formation a mobilisé 3 intervenantes du ministère et a permis l'adaptation des agents à leur nouvelle fonction. 5 agents sur les 43 ont suivi les deux modules.				

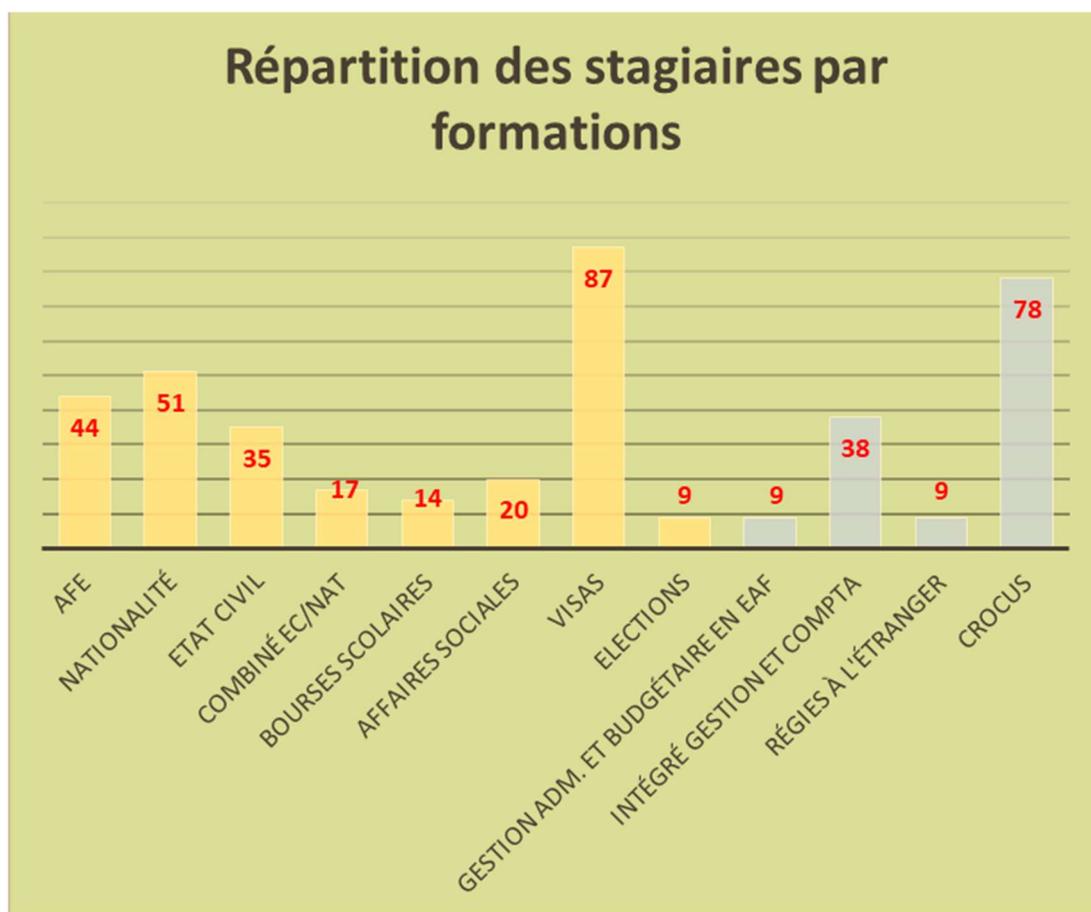
#### 4) Consolider ses compétences métiers

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.

##### Affaires consulaires, gestion et comptabilité (Nantes, IFAAC)

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 2021, **640 agents** ont été formés au cours de **72 stages spécialisés sur une matière**, soit une **augmentation** du nombre de stagiaires de **55 % par rapport à l'année précédente**.



## AFE et élections

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Catégorie								Provenance		
					A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>AFE mixte</b>															
29/03-08/04	1	12	6	6	-	-	-	1	3	6	1	1	4	2	6
21/06-30/06	1	12	9	3	-	-	-	-	6	4	-	2	4	1	7
26/07-04/08	1	8	8	-	-	-	1	-	1	6	-	-	1	2	5
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>18</b>
<b>AFE expert</b>															
					-	-									
05/07-09/07	1	5	5	-	-	-	1	2	2	-	-	-	1	2	2
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>AFE visio</b>															
					-	-									
25/01-26/01	1	3	-	3	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	3
28/01-29/01	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-
08/03-12/03	1	7	-	7	-	-	-	-	2	4	1	-	1	-	6
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>9</b>
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>29</b>
<b>AFE</b>															
<b>AFE/élections</b>															
					-	-									
20/10-29/10	1	7	7	-	-	-	-	1	-	-	2	4	1	-	6
06/12-15/12	1	9	9	-	-	-	-	-	-	2	2	5	-	1	8
<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
<b>Elections visio</b>															
15/02-18/02	1	8	-	8	-	-	-	1	-	2	1	4	-	-	8
16/03-17/03	1	8	-	8	-	-	1	-	1	1	1	4	-	-	8
19/05-20/05	1	9	-	9	-	-	-	-	1	1	2	5	-	-	9
22/11-26/11	1	15	-	15	-	1	1	1	1	4	3	4	-	-	15
<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>40</b>
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>40</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>104</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>83</b>

## Nationalité, état-civil et affaires sociales

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Catégorie								Provenance		
					A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>Nationalité</b>															
26/07-30/07	1	5	4	1	-	-	-	-	-	4	-	1	1	1	3
18/01-19/01	1	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
14/06-15/06	1	2	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	-	-	-	-	<b>2</b>	<b>5</b>	-	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL NATIONALITE</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	-	-	-	-	<b>2</b>	<b>5</b>	-	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>Etat-civil</b>															
19/04-28/04	1	11	11	-	-	-	-	-	4	7	-	-	7	4	-
21/06-30/06	1	6	5	1	-	-	-	-	-	3	2	1	2	-	4
10/05-12/05	1	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
26/05-27/05	1	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
28/05-03/06	1	2	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
14/06-17/06	1	4	-	4	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	4
<b>Sous-total</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	-	-	-	-	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Etat-civil expert</b>															
19/07-23/07	1	7	5	2	-	-	-	-	-	4	-	3	-	1	6
13/12-17/12	1	7	7	-	-	-	-	-	2	1	-	4	-	-	7
<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	-	-	-	-	<b>2</b>	<b>5</b>	-	<b>7</b>	-	<b>1</b>	<b>13</b>
<b>TOTAL ETAT CIVIL</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	-	-	-	-	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>27</b>
<b>Combiné état-civil/nationalité</b>															
31/05-11/06	1	14	7	7	-	-	-	-	2	11	-	1	5	1	8
28/06-09/07	1	16	10	6	-	-	-	-	8	5	-	3	3	1	12
<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	-	-	-	-	<b>10</b>	<b>16</b>	-	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>Bourses scolaires</b>															
08/03-12/03	1	7	3	4	-	-	-	1	3	2	1	-	3	-	4
26/04-30/04	1	9	4	5	-	-	-	-	4	3	-	2	3	-	6
14/06-18/06	1	17	7	10	-	1	1	1	3	8	1	2	3	2	12
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	-	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
<b>Affaires sociales</b>															
01/03-05/03	1	8	-	8	-	-	-	1	3	1	1	2	2	-	6
19/04-23/04	1	9	-	9	-	1	1	-	1	1	-	5	2	-	7
07/06-11/06	1	15	2	13	-	-	-	1	4	5	-	5	2	1	12
06/12-10/12	1	7	5	2	-	-	-	1	-	3	-	3	1	-	6
<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	-	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL NATIONALITE, ETAT-CIVIL, AFFAIRES SOC.</b>	<b>20</b>	<b>151</b>	<b>70</b>	<b>81</b>	-	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>106</b>

## Visas

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Catégorie								Provenance		
					A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>Visas SDV</b>															
07/09-10/09	1	15	15	-	1	-	5	3	2	4	-	-	-	15	-
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>-</b>
<b>Visas</b>															
17/05-26/05	1	9	5	4	-	-	-	-	4	3	1	1	3	2	4
21/06-30/06	1	12	9	3	-	-	-	1	5	5	-	1	3	2	7
19/07-28/07	1	10	8	2	-	-	-	-	1	7	1	1	5	1	4
15/11-24/11	1	6	6	-	-	-	-	-	-	1	2	3	-	-	6
01/12-10/12	1	5	5	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	1	4
04/02-10/02	1	5	-	5	-	-	-	-	-	1	-	4	-	-	5
08/03-12/03	1	4	-	4	-	-	-	1	1	2	-	-	1	-	3
15/03-19/03	1	10	-	10	-	-	-	-	1	2	2	5	-	-	10
05/07-09/07	1	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
22/09	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
30/09-01/10	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
<b>Sous-total</b>	<b>11</b>	<b>64</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>45</b>
<b>Visas expert</b>															
03/05-07/05	1	13	2	11	-	-	2	2	2	-	3	4	-	2	11
02/11-05/11	1	4	4	-	-	-	-	-	1	1	1	1	-	-	4
<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
<b>Visas remise à niveau</b>															
04/10-07/10	1	12	-	12	-	-	1	1	-	3	1	6	-	-	12
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12</b>
<b>TOTAL VISAS</b>	<b>15</b>	<b>108</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>72</b>

## Gestion / Comptabilité

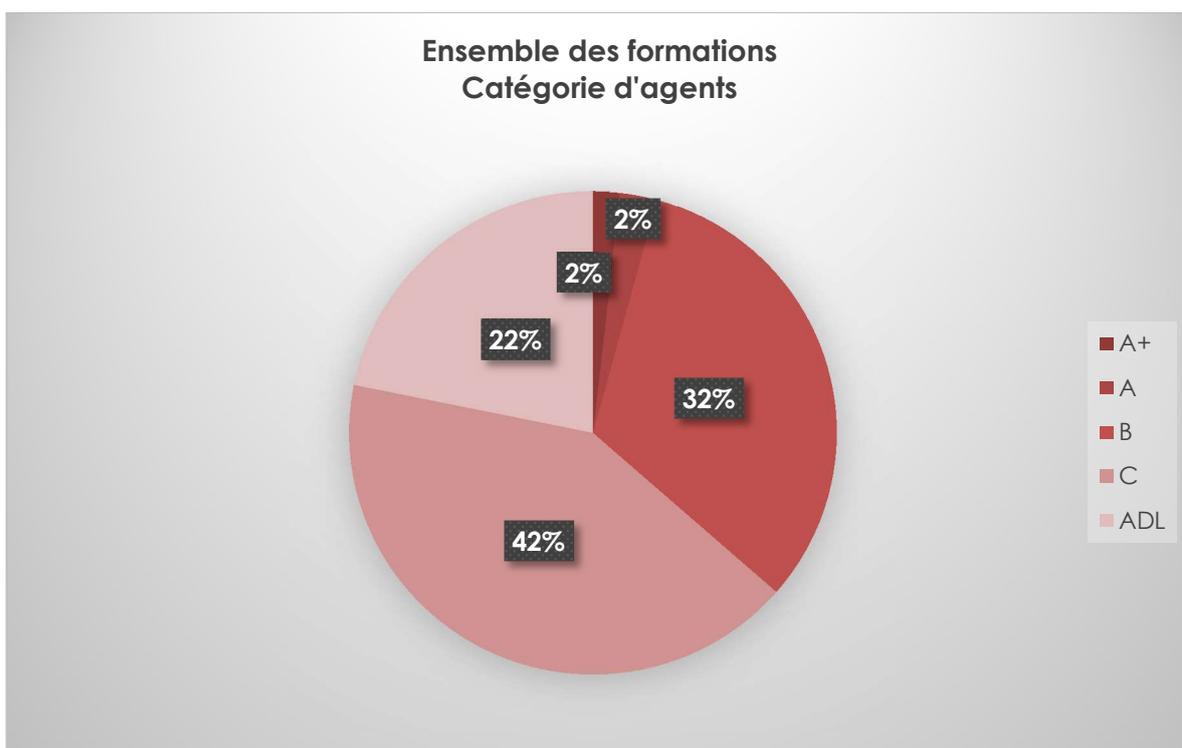
Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Catégorie								Provenance		
					A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>Comptabilité COREGE</b>															
15/03-19/03	1	6	6	-	-	-	2	1	1	2	-	-	3	3	-
05/07-09/07	1	9	9	-	-	-	-	2	4	3	-	-	6	3	-
26/07-30/07	1	9	9	-	-	-	1	1	6	-	1	-	2	5	2
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
<b>Gestion et comptabilité</b>															
01/03-12/03	1	11	5	6	-	-	2	-	2	3	-	4	3	2	6
31/05-11/06	1	12	6	6	-	-	2	1	5	3	-	1	2	4	6
21/06-02/07	1	8	7	1	-	-	-	1	6	1	-	-	1	4	3
12/07-23/07	1	13	12	1	-	-	2	1	4	4	1	1	5	4	4
23/11	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
<b>Comptabilité CROCUS</b>															
21/06-25/06	1	14	8	6	-	-	2	6	2	1	1	2	6	2	6
28/06-02/07	1	14	7	7	-	-	2	2	3	5	-	2	7	-	7
19/07-23/07	1	12	9	3	-	-	2	-	2	5	-	2	5	1	6
03/05-07/05	1	12	1	11	-	1	1	2	2	5	1	-	-	-	12
10/05-14/05	1	12	-	12	-	-	2	2	3	1	2	2	-	-	12
11/10-14/10 (1)	1	11	-	11	-	-	2	2	1	2	1	3	-	-	11
11/10-14/10 (2)	1	9	-	9	-	-	1	2	1	1	2	2	-	-	9
18/10-21/10 (1)	1	13	2	11	-	2	2	1	-	2	-	6	4	-	9
18/10-21/10 (2)	1	10	-	10	-	-	-	1	3	2	2	2	-	-	10
25/10-28/10	1	9	-	9	1	-	1	-	2	2	-	3	1	-	8
15/11-18/11 (1)	1	16	-	16	1	-	4	3	2	-	1	5	-	-	16
15/11-18/11 (2)	1	15	1	14	1	-	4	2	-	3	1	4	1	-	14
06/12-09/12 (1)	1	15	1	14	-	-	2	2	1	3	-	7	1	-	14
06/12-09/12 (2)	1	16	-	16	-	-	3	3	1	-	3	6	-	-	16
13/12-16/12 (1)	1	15	-	15	1	-	-	2	2	5	1	4	-	-	15
13/12-16/12 (2)	1	15	1	14	-	-	1	2	2	4	-	6	1	-	14
<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>208</b>	<b>30</b>	<b>178</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>179</b>
<b>TOTAL GESTION</b>	<b>24</b>	<b>277</b>	<b>84</b>	<b>193</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>62</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>201</b>

## Total des formations spécialisées

Intitulé	Nb stages	Nb stagiaires	Présentiel	Visio	Catégorie								Provenance		
					A		B		C		ADL		Paris	Nantes	Etranger
					H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>640</b>	<b>252</b>	<b>388</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>127</b>	<b>183</b>	<b>49</b>	<b>157</b>	<b>108</b>	<b>70</b>	<b>462</b>

## Ensemble des formations dispensées à l'IFAAC en 2021

Intitulé	Nb de stages	Nb de stagiaires	A+		A		B		C		ADL	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Total formations spécialisées	72	640	-	-	7	6	52	59	127	183	49	157
Total formations polyvalentes	29	454	11	6	7	3	76	117	25	59	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>1 094</b>	<b>17</b>		<b>23</b>		<b>304</b>		<b>394</b>		<b>206</b>	



## Archives et documentation

Gestion des archives en administration centrale			
1 session de quatre jours en octobre	11 stagiaires	Femmes	6
		Hommes	5
		Catégorie C	8
		Catégorie B	3
1 session de trois jours en novembre	12 stagiaires	Femmes	8
		Hommes	4
		Catégorie C	12
Formation interne	Intervenants MEAE		
<b>Commentaire :</b> Les CAD n'utilisant pas TOVA, la journée de formation à la Valise a été supprimée pour la session de novembre.			

Formation spécialisée (archives)				
24 sessions de 1 à 5 jours	Par an	1 à 10 stagiaires (si collectives)	Femmes	37
			Hommes	21
Formation externe	Intervenants extérieurs (DGPAT, AFF, INP,...)		Catégorie A	22
			Catégorie B	1
			Catégorie C	16
			Contractuels A	11
			Contractuels B	6
			Contractuels C	2

## Comptabilité et gestion

Cursus nouvelle gestion publique	
Cette formation n'a pas eu lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire.	
<b>Commentaire :</b> Le cursus qualifiant « nouvelle gestion publique » est un dispositif innovant et ludopédagogique qui vise à la professionnalisation des acteurs de la gestion financière. Animé par le service de la performance comptable, il se compose de 4 modules : sensibilisation à la démarche qualité, formation à la comptabilité générale et à la qualité comptable, maîtrise des risques et contrôle interne comptable, comptabilité auxiliaire des immobilisations.	

### Cursus audit comptable et financier – Expertise

Objectif : 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.

**Commentaire :** Cette formation est conduite par l'IGPDE en collaboration avec l'université Paris Dauphine - Pas de stagiaires en 2021 en raison de la crise sanitaire et de l'application des jauges limitant le nombre de participants aux formations.

### Tableaux de bord et aide au pilotage

Objectif : Cette formation doit permettre aux stagiaires d'évoluer dans l'environnement du pilotage des activités stratégiques et opérationnelles et d'acquérir le savoir-faire et les méthodes nécessaires à tout agent ou cadre ayant à réaliser ou à apprécier des tableaux de bord.

**Commentaire :** Cette formation fait partie du catalogue IGPDE interministériel.  
Pas de stagiaires en 2021 en raison de la crise sanitaire.

### Sensibilisation à la programmation et au suivi budgétaire du programme 209

Objectif : s'initier aux règles de la gestion budgétaire et de la commande publique pour les crédits du programme 209.

**Commentaire :** Cette formation n'a pas eu lieu en 2021.

### Sensibilisation aux procédures de dépense (Prog 209)

Objectif : s'initier aux règles de la gestion budgétaire et de la commande publique pour les crédits du programme 209.

**Commentaire :** Cette formation n'a pas eu lieu en 2021.

### Régies d'Etat

Objectif : Cette formation doit permettre aux stagiaires d'acquérir les connaissances principales nécessaires au régisseur de recettes et/ou de dépenses pour assurer ses missions.

1 session de 2 jours	5 et 6 octobre 2021	4 stagiaires dont	Femmes	1
			Hommes	3
Formation externe	Formation suivie à l'extérieur (IGPDE)		Catégorie C	4
			Titulaires	4

**Commentaire :** Cette formation fait partie du catalogue IGPDE interministériel.

### Achat public

#### Règlementation : Les fondamentaux des marchés publics (T1)

Sessions interministérielles.

Objectif : 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.

1 session de 2 jours	11 et 12 janvier 2021	2 stagiaires dont	Femmes	2
			Hommes	0
Formation interministérielle	Intervenant extérieur IGPDE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	1
			Catégorie B	1
			Catégorie C	0
			Titulaires	1
			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 de la thématique achat.

### Règlementation : Les marchés à procédure adaptée

Sessions spécifiques réalisées pour des groupes uniquement composés d'agents du MEAE  
 Objectif : 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.

2 sessions de 2 jours	5 et 6 janvier 18 et 19 octobre 2021	24 stagiaires	Femmes	17
			Hommes	7
Formation interministérielle	Intervenant extérieur IGPDE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	4
			Catégorie B	17
			Catégorie C	3
			Titulaires	15
			Contractuels	9

**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 de la thématique achat.

### Achat public : Définition et formalisation du besoin

Sessions spécifiques réalisées pour des groupes uniquement composés d'agents du MEAE  
 Objectif : Cette formation doit permettre aux stagiaires d'acquérir les méthodes et outils nécessaires à l'élaboration d'un cahier des charges fonctionnel et optimal.

1 session de 2 jours	28 et 29 octobre 2021	8 stagiaires	Femmes	4
			Hommes	4
Formation interne	Intervenant extérieur IGPDE		Catégorie A	2
			Catégorie B	4
			Catégorie C	2
			Titulaires	8

**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 de la thématique achat.

### Achat public : Négociations

Sessions spécifiques réalisées pour des groupes uniquement composés d'agents du MEAE

Objectif : Cette formation doit permettre au stagiaire d'acquérir les techniques pour mener une négociation dans le cadre d'un marché public.

1 session de 2 jours	14 et 15 octobre 2021	6 stagiaires	Femmes	1
			Hommes	5
Formation interne	Intervenant extérieur IGPDE		Catégorie A	2
			Catégorie B	2
			Catégorie C	2
			Titulaires	4
			Contractuels	2

**Commentaire :** inscrit pour la première fois au plan de formation 2020, ce stage a été reconduit en 2021. Il est préconisé par la direction des achats de l'Etat et vise à renforcer la performance des acteurs de la chaîne de l'achat public.

### Achat public : passation et exécution des marchés informatiques

Sessions spécifiques réalisées pour des groupes uniquement composés d'agents du MEAE

Objectif : Cette formation doit permettre aux stagiaires de maîtriser la rédaction et la gestion des marchés publics d'informatique : identifier les différentes catégories d'achats informatiques, reconnaître les particularités des marchés publics d'informatique, distinguer les principales règles du droit de la propriété intellectuelle en matière de logiciel, recourir aux procédures et aux formes des marchés publics les mieux adaptées aux achats d'informatique, suivre l'exécution technique, administrative et financière de son marché.

**Commentaire :** Cette formation n'a pas eu lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire et de l'application des jauges limitant le nombre de participants.

### Achat public : Stratégies achat

Objectif : Cette formation doit permettre aux stagiaires de concevoir et mettre en œuvre une stratégie d'achat liée à un segment, une famille ou un dossier d'achat, en déclinaison des grands objectifs ministériels et interministériels d'achat.

**Commentaire :** Cette formation n'a pas eu lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire.

### Achat public : Semaine de l'achat public

Objectif : Stage d'une journée sur des sujets d'actualité liés à la thématique achat. Ces formations s'adressent aux cadres du bureau des marchés.

**Commentaire :** Cette formation n'a pas eu lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire.

### Achat public : Coursus acheteur certifiant

Objectif : cette formation certifiante mise en place par la direction des achats de l'Etat participe au développement de la filière achat et à la professionnalisation de ses acteurs. Elle s'adresse à un public expérimenté.

Cursus de 10 jours	Novembre et décembre 2021	1 stagiaire	Femmes	0
			Hommes	1
Formation externe	Intervenant extérieur IGPDE		Catégorie A	0
			Catégorie B	1
			Catégorie C	0
			Contractuels	1

**Commentaire :** Ce stage est préconisé par la direction des achats de l'Etat et vise à renforcer la performance des acteurs de la chaîne de l'achat public.

### Achat public : Comprendre les règles de base des achats de la commande publique

Cette formation en e-learning a été déployée par le ministère des armées en 2020.

**Commentaire :** Cette formation n'a pas eu lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire.

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

Sessions spécifiques réalisées pour des groupes uniquement composés d'agents du MEAE.

Objectif : 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.

**Commentaire :** Dispensée en interne par le bureau des marchés depuis 2020, cette formation n'a pas eu lieu en 2021 à cause de la crise sanitaire.

### Formation à APPACH

Sessions spécifiques réalisées pour des groupes uniquement composés d'agents du MEAE

Objectif : 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.

2 sessions de 1 jour	16 et 18 novembre	17 stagiaires	Femmes	10
			Hommes	7
Formation interne	Intervenants du MEAE		Catégorie A +	0
			Catégorie A	5
			Catégorie B	6
			Catégorie C	6
			Contractuels	7

**Commentaire :** Cette formation est dispensée en interne par le bureau de la politique et de l'ingénierie des achats.

### Administration / Gestionnaire pluri-expert

#### Assistants en centrale, assistants en poste, optimiser son organisation

Stage de 5 jours en continu permettant en particulier aux agents en poste de bénéficier de stages courts tels que « gestion du temps et des priorités » et « gestion du stress ».

Session annulée en 2021 pour cause de pandémie de Covid 19 et reportée en mars 2022.	0 stagiaires	Femmes	
		Hommes	
Formation interne et externe	- Intervenants du MEAE - Intervenants externes (Excellens Formation, OBEA)	Catégorie C	
		ADL	

**Commentaire :** concerne des profils d'assistants ou de secrétaires autres que chef de poste (de la chancellerie politique, des COCAC...). Les normes sanitaires liées à la lutte contre la propagation de la Covid 19 pour ce qui concerne les voyages en 2021 ont empêché la tenue de ce stage.

## 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	Juin	2 stagiaires	Hommes	2
Formation externe	Intervenant extérieur : Sciences Po		Catégorie A	2
<b>Commentaire</b> : Cette formation a été organisée au profit d'agents 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	1 stagiaire	Femmes	1
Formation externe	Intervenant extérieur : Sciences Po		Catégorie A	1
<b>Commentaire</b> : Cette formation a été organisée au profit d'un agent du SAJI.				

Contentieux administratif : fondamentaux				
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 5 jours	Octobre	1 stagiaire	Femmes	1
Formation externe	Intervenant extérieur : Sciences Po		Catégorie A	1
<b>Commentaire</b> : Cette formation a été organisée au profit d'un agent du SAJI.				

## Tutelle des organismes publics

### Cursus chargé de tutelle des opérateurs de l'Etat

Objectif : ce cursus doit permettre aux stagiaires d'acquérir les notions nécessaires à leurs activités de chargé.e / responsable de la tutelle d'un organisme et de maîtriser le cadre d'exercice de la tutelle dans un organisme de l'Etat.

**Commentaire** : pas de formation avec cet intitulé en 2021 en raison de la crise sanitaire et de la jauge limitant le nombre de participants.

### Les fondamentaux de la tutelle des opérateurs de l'Etat

Objectif : 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	14 et 15 octobre 2021	9 stagiaires	Hommes	5
Formation interne	Intervenant extérieur : IGPDE	Femmes	4	
		Catégorie A	7	
		Catégorie B	2	
		Titulaires	2	
		Contractuels	7	

### Cursus chargé de tutelle des opérateurs de l'Etat Initiation à l'analyse financière des entités publiques

Objectif : cette formation permettra aux stagiaires de disposer d'une méthodologie d'analyse des états financiers d'une entité publique - identifier les particularités comptables et financières des opérateurs de l'État et des entreprises publiques ; utiliser une méthodologie d'analyse des états financiers ; interpréter les ratios les plus significatifs ; formuler un diagnostic pertinent.

**Commentaire** : pas de formation en 2021 en raison de la crise sanitaire et des jauges limitant le nombre de participants.

## Immobilier

### Transition énergétique et bâtiments de l'Etat

Objectif : permettre aux participants de connaître le cadre réglementaire, d'identifier les acteurs et les outils disponibles pour améliorer la performance énergétique dans les bâtiments de l'Etat.

**Commentaire** : pas de formation en 2021 en raison de la crise sanitaire et des jauges limitant le nombre de participants.

### Maitriser les enjeux des différents diagnostics du bâtiment

Objectif : Utiliser le bon type de diagnostics en fonction du cadre juridique et des recommandations pour les bâtiments existants. Connaître ses obligations et piloter un diagnostic efficace.

1 session de 2 jours	mai	2 stagiaires	Hommes	2
Formation externe	Intervenant extérieur : MONITEUR		Catégorie A	1
			Contractuel A	1

### Analyse financière d'un projet immobilier

Objectif : cette formation doit permettre aux stagiaires d'acquérir les notions théoriques financières nécessaires pour développer une analyse financière d'un projet immobilier et la pratique de l'outil de simulation mis à disposition par la direction de l'immobilier de l'Etat (DIE).

**Commentaire** : pas de formation en 2021 en raison de la crise sanitaire et des jauges limitant le nombre de participants.

### Gérer ses opérations de construction avec la méthode du coût global

Objectif : Repérer l'ensemble des coûts inhérents à une opération. Estimer le coût global d'un bâtiment. Procéder à son actualisation. Identifier les outils de calcul pour suivre le coût global.

1 session de 2 jours	juin	1 stagiaire	Femmes	1
Formation externe	Intervenant extérieur : MONITEUR		Contractuelle A	1

## Coopération

Ces formations sont destinées principalement aux agents de la direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM), et aux agents du réseau de coopération et d'action culturelle.

Chargé de projet	
Stratégie et montage de projets – conduite et gestion – évaluation, capitalisation et communication.	
<b>Commentaire :</b> En 2020, ce stage s'était enrichi d'une formule de cinq jours (3+2 pour les agents en centrale et 5 jours d'affilée pour les agents en poste). LE CFC n'a pas souhaité poursuivre ce stage en 2021 car trop peu d'agents suivaient effectivement le cursus complet de cette formation (15 agents titulaires en 2020 pour les 4 sessions programmées).	

## Hygiène, santé et sécurité au travail

Formations spécifiques pour la délégation à la politique sociale / pôle restauration			
1 session d'une journée	1 stagiaire	Femmes	1
		Hommes	0
Formation externe	Passation d'un marché de restauration (Agriate Conseil)	Catégorie B	1

Formations spécifiques pour le pôle logement			
1 session de 2 jours	2 stagiaires	Femmes	2
Formation externe	Attribution des logements sociaux après la loi ELAN (ADIL75)	Catégorie B	1
		Catégorie C	1

Formations spécifiques pour les assistantes sociales			
1 session de 2 jours	7 stagiaires	Femmes	7
Formation externe	Du rapport d'activité au rapport d'observation sociale - ASIA	Catégorie A	5
		Contractuel A	1
		Autres administrations	1

Formations spécifiques pour les médecins			
Formation continue	2 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	
Formation externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DIU Médecine des voyages (Université de la Sorbonne)</li> <li>- DU Pathologies tropicales essentielles (Université de la Sorbonne)</li> </ul>	Contractuel A	2

Formations spécifiques pour les infirmiers			
Formation continue	4 stagiaires	Femmes	3
		Hommes	1
Formation externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CESU Hôpital de Paris : AFGSU2</li> <li>- Université d'Angers : DU santé au travail</li> <li>- IDELIA : formation en télé-soin</li> <li>- AFOMETRA : Psychologie positive et ses applications pour les travailleurs</li> </ul>	Catégorie A	2
		Catégorie B	1
		Contractuel A	1

Formations spécifiques pour les psychologues du Département			
Formation continue	1 stagiaire	Femme	1
Formation externe	Supervision en gestalt thérapie (Gestalt IFFP)	Contractuel A	1

Formations spécifiques pour l'inspection en santé et sécurité au travail			
Formation continue	2 stagiaires	Hommes	2
Formation externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme service de sécurité incendie et d'assistance à personnes de niveau 3 (SSIAP 3)</li> <li>- Sauveteur secouriste du travail (SST)</li> </ul>	Contractuel A	2

Formations spécifiques pour les assistantes de prévention			
1 session de 5 jours	1 stagiaire	Femme	1
Formation externe	Formation hybride pour les assistantes de prévention - INTEFP	Titulaire A	1

Formations individuelles pour les agents de la DIL (formations techniques et de sécurité)			
Formation continue	14 stagiaires	Femmes	1
		Hommes	13
Formation externe	Diagnostic du bâtiment, remise à niveau SSIAP3, logiciel de gestion du bâtiment, travail en hauteur (échelles, harnais...)		

Formations à l'écoute et accompagnement pour la cellule d'écoute Tolérance zéro			
Formation continue	2 stagiaires	Femmes	1
		Hommes	1
Formation externe	ARTEC Formation	Catégorie A+	1

### **Informatique et télécommunications**

Ces formations sont principalement destinées aux agents ressources et aux agents de la direction des systèmes d'Information (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-SEIC - 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-SEIC - 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-SEIC – téléphonie			
Gestion des autocommutateurs Alcatel dans les postes (fonctions de base, fonctions avancées).			
2 sessions de 5 jours	16 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	14
Formation externe	Intervenant extérieur : Amaris	Catégorie A	5
		Catégorie B	11

Formation continue et certification de compétences (DNUM)			
8 sessions de 4 à 5 jours	24 stagiaires dont	Femmes	0
		Hommes	24
Formation externe	Intervenant extérieur : ENI Service	Catégorie A	13
		Catégorie B	5
		Contractuels A	6

### **Management**

Le CIME (cycle interministériel de management de l'État) est un programme de formation axé sur la performance managériale et le *leadership*. Il est destiné aux cadres de la fonction publique qui se préparent aux fonctions de cadres dirigeants. Sont conviés à y participer les cadres supérieurs constituant le vivier interministériel des futurs cadres dirigeants de l'État.

Cycle interministériel de management de l'État (CHESP)				
janvier à juillet	7 jours répartis sur 7 mois	5 participants	Femmes	3
			Hommes	2

## 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				
<p>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 ».</p> <p>En 2020, une demi-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.</p>				
2 sessions de 5 jours (1 à Nantes, 1 à Paris)	Novembre	53 stagiaires	Femmes	43
			Hommes	10
Formation interne	Intervenants MEAE + prestataires extérieurs (VR2, M. Delobre)		Catégorie A	8
			Catégorie B	16
			Catégorie C	27
			Contractuel B	0
			Contractuel C	2
<b>Commentaire :</b> Nombre de stagiaires en légère augmentation par rapport à 2020 (53 contre 42).				

Entretien de recrutement				
Ce stage annuel est destiné aux nouveaux affectataires en centrale.				
1 session de 2 jours (Paris et Nantes en visio)	Novembre	13 stagiaires	Femmes	8
			Hommes	5
Formation externe	Intervenant : VR2		Catégorie A	4
			Catégorie B	8
			Contractuel A	1
			Contractuel B	0

### 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.

1 session de 4 jours	Février	12 stagiaires	Hommes	3
Formation interne	Intervenant extérieur : IGPDE		Femmes	9
			Catégorie B	2
			Catégorie C	10

**Commentaire :** Stage destiné aux gestionnaires du CSRH.

### La gestion administrative des fonctionnaires de l'Etat

Objectif : cette formation doit permettre aux stagiaires de perfectionner leurs connaissances juridiques et leurs pratiques en matière de gestion RH. Identifier clairement le cadre normatif en GRH pour acquérir de l'autonomie et fiabiliser les actes de gestion RH.

1 session de 4 jours	Février et juin	12 stagiaires	Hommes	8
Formation interne	Intervenant extérieur : IGPDE		Femmes	4
			Catégorie A	1
			Catégorie C	9
			Contractuels	2

**Commentaire :** Stage destiné aux gestionnaires du CSRH.

## **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 du Ministre ont été suspendus à compter de mars 2020.

<b>Formation des personnels de résidence</b>				
Objectif : ce stage, composé de deux modules « cuisine » et « service en salle » qui se déroulent à l'Hôtel du Ministre, est destiné aux agents de recrutement local – ces formations ont été suspendues en 2021 par l'hôtel du ministre en raison du contexte sanitaire.				
5 sessions de 7 ou 14 jours	Par an	0 stagiaires dont	Femmes	0
			Hommes	0
	Intervenants MEAE – Hôtel du Ministre		ADL	0

<b>Formation relative à la sûreté aéroportuaire</b>				
Objectif : connaissance des actes d'intervention illégale déjà perpétrés dans l'aviation civile, des attentats terroristes et des menaces actuelles. Connaissance des objectifs et de l'organisation de la sûreté de l'aviation, notamment des obligations et des responsabilités des personnes qui effectuent des contrôles de sûreté. Connaissances des prescriptions légales applicables. Compréhension de la configuration du point d'inspection/de filtrage et du processus d'inspection/de filtrage. Connaissance des procédures de contrôles d'accès et des procédures d'inspection/de filtrage correspondantes. Aptitude à réagir de manière appropriée face à des incidents liés à la sûreté. Connaissance des procédures de notification. Connaissance des systèmes de titres de circulation aéroportuaires.				
2 sessions	En mai et novembre 2021	7 stagiaires	Femmes	5
			Hommes	2
Formations externes	Intervenant extérieur : Excellence Academy et Butterfly Training		Catégorie A	3
			Catégorie B	2
			Catégorie C	2

Habilitation électrique (DIL et DAGN)				
Formation et habilitation pour les agents du BAU.				
2 sessions de 1 à 4 jours	novembre à décembre	6 stagiaires dont	Femmes	3
			Hommes	3
Formation externe	Intervenant extérieur : APAVE		Catégorie C	1
			Contractuels A	3
			Contractuels B	1
			Contractuels C	1
<b>Commentaire :</b> Ces formations sont certifiantes et obligatoires pour les agents concernés de la DIL et de la DAGN.				

Formation technique (DIL)				
10 sessions de 1 à 5 jours	19 stagiaires		Femmes	7
			Hommes	12
Formation externe	Intervenants extérieurs : APAVE, Le Moniteur...		Catégorie A	5
			Catégorie B	2
			Catégorie C	1
			Contractuels A	8
			Contractuels B	3

### **Enjeux numériques**

Le secrétariat d'Etat chargé de la transition numérique et des communications électroniques a mis en place un programme d'acculturation numérique dédié à l'encadrement supérieur, ouvert depuis 2021 à l'interministériel.

Cycle supérieur du numérique*				
7 séminaires entre avril et décembre 2021		2 auditrices		

\*il n'y aura pas de participants du MEAE pour la session 2021-2022 faute de candidatures identifiées.

## 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).				
1 session de 3 jours	28 au 30 Juin 2021	19 stagiaires	Femmes	6
			Hommes	13
1 session d'1/2 journée « Parler avec un journaliste) ».	2 décembre 2021	48 stagiaires	Femmes	27
			Hommes	21
1 session d'1/2 journée « Réseaux sociaux ».	14 décembre 2021	46 stagiaires	Femmes	32
			Hommes	14
Formation mixte	Intervenants MEAE. Intervenants extérieurs (Swello pour « Réseaux sociaux ».		TOTAL	123

## Questions européennes et internationales

- *Programme diplomatique européen*

La sous-direction de la formation et des concours 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).

Programme diplomatique européen				
4 modules (2020-2021)	12 jours	2 participants	Femmes	2
			Hommes	0
			Catégorie A	2

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 aura 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) du département de la formation a proposé en 2021 des cours adaptés au cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) dans **26 langues**: anglais, allemand, arabe, chinois, espagnol, hindi, italien, japonais, persan, portugais, russe, swahili, turc, macédonien, serbe, vietnamien, néerlandais, amharique, bulgare, grec, hébreu, hongrois, malais-indonésien, polonais, suédois et français langue étrangère (*langue enseignée uniquement aux conjoints des agents*).

Cette offre de formation se décline principalement en **cinq formats différents** : cours collectifs extensifs, cours collectifs de renforcement linguistique, cours collectifs « départ en poste/initiation », cours particuliers et stages 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 pré-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 (71 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 2021  
(extensifs, renforcement, départ en poste, thématiques et cours particuliers)**

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités	Total MEAE	Extérieurs	Total Général
Allemand	108	3	8	119	5	<b>124</b>
Anglais	593	22	11	626	145	<b>771</b>
Arabe	144	1	0	145	58	<b>203</b>
Chinois	87	2	3	92	24	<b>116</b>
Espagnol	158	5	6	169	6	<b>175</b>
FLE	-	14	-	14	0	<b>14</b>
Hindi	6	-	1	7	1	<b>8</b>
Italien	89	2	5	96	7	<b>103</b>
Japonais	81	3	2	86	12	<b>98</b>
Persan	27	3	1	31	15	<b>46</b>
Portugais	49	-	-	49	4	<b>53</b>
Russe	136	2	6	144	41	<b>185</b>
Swahili	18	3	-	21	1	<b>22</b>
Turc	27	2	0	29	6	<b>35</b>
<b>Autres langues</b>						
Amharique	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Bulgare	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Grec	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Hébreu	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Hongrois	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Malais-indonésien	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Macédonien	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Néerlandais	2	-	-	-	-	<b>2</b>
Polonais	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Serbo-croate	2	-	-	-	-	<b>2</b>
Suédois	1	-	-	-	-	<b>1</b>
Vietnamien	2	-	-	-	-	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 538</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>1 643</b>	<b>325</b>	<b>1 968</b>

Le nombre total de stagiaires a diminué de 18 % par rapport à 2020 en raison de la crise sanitaire.

325 stagiaires appartenant à d'autres administrations de l'Etat ont participé aux formations linguistiques en 2021. 30 conventions et bons de commande ont été signés, correspondant à **287 757 €** 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 2021

Langue	Cours extensifs (2020-2021)	Cours renforcement	Cours départ en poste	Stages thématiques	Cours particuliers	Total	%
Allemand	99	7	1	12	4	124	6,30%
Anglais	464	85	-	135	88	772	39,23%
Arabe	167	17	3	12	4	203	10,32%
Chinois	91	-	4	16	4	115	5,84%
Espagnol	147	6	2	13	8	176	8,94%
FLE	14	-	-	-	-	14	0,71%
Hindi	7	-	-	-	1	8	0,41%
Italien	77	6	1	17	2	103	5,23%
Japonais	71	4	1	21	1	98	4,98%
Persan	39	-	1	5	1	46	2,34%
Portugais	41	4	1	3	4	53	2,69%
Russe	143	3	3	34	2	185	9,40%
Swahili	19	-	-	3	-	22	1,12%
Turc	29	-	3	3	-	35	1,78%
<b>Autres langues</b>							
Amharique	-	-	-	-	1	1	0,05%
Bulgare	-	-	-	-	1	1	0,05%
Grec	-	-	-	-	1	1	0,05%
Hébreu	-	-	-	-	1	1	0,05%
Hongrois	-	-	-	-	1	1	0,05%
Malais-indonésien	-	-	-	-	1	1	0,05%
Macédonien	-	-	-	-	1	1	0,05%
Néerlandais	-	-	-	-	2	2	0,10%
Polonais	-	-	-	-	1	1	0,05%
Serbo-croate	-	-	-	-	2	2	0,10%
Suédois	-	-	-	-	1	1	0,05%
Vietnamien	-	-	-	-	2	2	0,10%
<b>TOTAL</b>	<b>1 408</b>	<b>132</b>	<b>20</b>	<b>274</b>	<b>134</b>	<b>1 968</b>	<b>100%</b>

## Répartition des stagiaires par genre et par catégorie

	Ext	Renf	Dép.	Thé	CP	Total
H	636	58	5	77	91	867
F	772	74	15	197	43	1101
<b>Total</b>	<b>1 408</b>	<b>132</b>	<b>20</b>	<b>274</b>	<b>134</b>	<b>1 968</b>
A	416	43	7	94	130	690
B	248	16	6	68	1	339
C	398	23	7	78	3	509
Extérieurs	270	41	-	14	-	325
Conjoints	42	2	0	18	-	62
Retraités	36	7	-	2	-	43
<b>Total</b>	<b>1 408</b>	<b>132</b>	<b>20</b>	<b>274</b>	<b>134</b>	<b>1 968</b>

### a) Tests d'évaluation linguistique

En 2021, **2 627 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 niveau 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, **les stagiaires sont testés** en amont de leur inscription (1 622 tests d'entrée en 2021) et à l'issue de leur formation extensive (1 005 tests de sortie en 2021). 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. Les lauréats des différentes catégories ont tous été testés en anglais pendant les premiers mois de leur arrivée au ministère, et dans d'autres langues lorsqu'ils l'ont souhaité.

Ces tests sont également accessibles aux agents en poste à l'étranger (194 tests réalisés en 2021). 200 tests concernent les agents d'administrations extérieures.

En 2021, la réalisation des tests a encore une fois dû tenir compte de la pandémie de Covid-19. Les tests de sortie ont ainsi été adaptés. Seule la partie orale du test (interaction) a eu lieu. Elle s'est déroulée en audio/visioconférence. Les tests de positionnement sont désormais intégralement réalisés à distance (en ligne et par téléphone). Est toutefois ménagée la possibilité – sur demande argumentée des agents et sous réserve des conditions sanitaires – de les passer *in situ*, de même que sont adaptées les modalités de passation des tests 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 du niveau B2 au niveau C2 (60h).

### Répartition de stagiaires par langue / extensifs

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	Total
Allemand	84	3	7	94	5	99
Anglais	351	11	8	370	94	464
Arabe	110	1	-	111	56	167
Chinois	64	-	3	67	24	91
Espagnol	131	5	5	141	6	147
FLE	0	14	0	14	0	14
Hindi	5	1	0	6	1	7
Italien	63	2	5	70	7	77
Japonais	56	1	2	59	12	71
Persan	23	-	1	24	15	39
Portugais	37	-	1	38	3	41
Russe	98	2	3	103	40	143
Swahili	18	-	-	18	1	19
Turc	22	1	0	23	6	29
<b>TOTAL</b>	<b>1 062</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>1 138</b>	<b>270</b>	<b>1 408</b>

### Cours collectifs intensifs 2021 : départ en poste et renforcement.

En 2021, les stages intensifs ont été scindés en deux types de formation différents :

- Les stages **départ en poste/initiation**, d'une durée variable et à visée professionnelle immédiate ; ils sont destinés prioritairement aux agents du MEAE et d'autres ministères concernés par une affectation à l'étranger à l'été 2021 (ouverts de juin à juillet 2021) ;
- Les stages de **renforcement linguistique** (de juin à septembre 2021), destinés à aider les agents à renforcer leurs compétences linguistiques. Ces derniers 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, ces stages se déroulent sur une ou deux semaines.

### Répartition des stagiaires par langue : départs en poste

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	TOTAL GENERAL
Allemand	1	-	-	1	-	1
Anglais	-	-	-	-	-	-
Arabe	3	-	-	3	-	3
Chinois	4	-	-	4	-	4
Espagnol	2	-	-	2	-	2
Hindi	-	-	-	-	-	-
Italien	1	-	-	1	-	1
Japonais	1	-	-	1	-	1
Persan	1	-	-	1	-	1
Portugais	1	-	-	1	-	1
Russe	3	-	-	3	-	3
Turc	3	-	-	3	-	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

### Répartition des stagiaires par langue : renforcement

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	Total général
Allemand	6	-	1	<b>7</b>	-	<b>7</b>
Anglais	41	2	3	<b>46</b>	35	<b>81</b>
Arabe	15	-	-	<b>15</b>	2	<b>17</b>
Chinois	-	-	-	-	-	
Espagnol	5	-	1	<b>6</b>	-	<b>6</b>
Italien	6	-	-	<b>6</b>	2	<b>8</b>
Japonais	4	-	-	<b>4</b>	-	<b>4</b>
Portugais	3	-	-	<b>3</b>	1	<b>4</b>
Russe	2	-	2	<b>4</b>	1	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>91</b>	<b>41</b>	<b>132</b>

### Stages thématiques 2021

Les stages thématiques (de 3 à 12 heures de cours, sur une à quatre demi-journées) se sont déroulés de janvier à septembre 2021.

**63 stages** thématiques ont été effectués en 2021 dont 9 à Nantes.

### Répartition des stagiaires par langue / thématiques

	MEAE			Hors MEAE		
	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	Total
Allemand	12	-	-	12	-	12
Anglais	113	9	-	122	13	135
Arabe	12	-	-	12	-	12
Chinois	14	2	-	16	-	16
Espagnol	13	-	-	13	-	13
Italien	16	-	-	16	1	17
Japonais	19	2	-	21	-	21
Persan	3	2	-	5	-	5
Portugais	3	-	-	3	-	3
Russe	33	-	1	34	-	34
Swahili	3	-	-	3	-	3
Turc	2	1	-	3	-	3
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>260</b>	<b>14</b>	<b>274</b>

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

En 2021, **134 formations individuelles** ont été accordées pour **23 langues différentes**.

- Cours particuliers destinés **aux agents affectés à l'étranger : 35 cours**, mis en place en liaison avec les services affectataires de la DRH.
- Cours particuliers **pour pratique professionnelle : 14 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 évènement ponctuel, dans une langue étrangère.
- Cours particuliers aux auditeurs de l'**IDC mi-carrière : 8 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 : 6 cours**.
- Séquences de **préparation individuelle à des entretiens de candidature aux organisations internationales (en anglais) : 71 cours**.

### Répartition des stagiaires par langue / cours particuliers

Langue	Nombre de cours	A	B	C	Autres	Nombre total de stagiaires
Allemand	3	3	1			4
Anglais	89	85		2		87
Arabe	4	4	1			5
Chinois	4	4				4
Espagnol	8	8				8
Hindi	1	1				1
Italien	2	2				2
Japonais	1	1				1
Persan	1	1				1
Portugais	4	4				4
Russe	2	2				2
Amharique	1	1				1
Bulgare	1	1				1
Grec	1	1				1
Hébreu	1	1				1
Hongrois	1	1				1
Macédonien	1	1				1
Malais-indonésien	1	1				1
Néerlandais	2	2				2
Polonais	1	1				1
Serbo-croate	2	2				2
Suédois	1	1				1
Vietnamien	2	2				2
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>130</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>134</b>

#### d) Stages d'immersion linguistique

Le dispositif de stage d'immersion linguistique n'a pas été organisé en 2021.

#### e) Formation linguistique des postes à l'étranger

Une dotation globale de **650 000 euros** a été accordée aux postes en 2021 et **1 513 agents en poste ont pu bénéficier de formations linguistiques organisées à l'étranger (soit +4,5 % par rapport à 2020)**. 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 (470 en 2021 contre 454 en 2020 soit +3,5 %)** ont principalement bénéficié de cours de français. Les stagiaires, VIA et conjoints pouvaient se joindre aux groupes déjà constitués.

Catégorie A	H	216	338
	F	122	
Catégorie B	H	84	138
	F	54	
Catégorie C	H	82	212
	F	130	
Contractuels	H	50	89
	F	39	
ADL	H	215	470
	F	255	
Stagiaires	H	5	17
	F	12	
VIA	H	35	108
	F	73	
Conjoint	H	42	141
	F	99	
<b>TOTAL</b>	<b>F</b>	<b>784</b>	<b>1513</b>

#### 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 et au séminaire des nouveaux consul généraux.

Deux sessions ont également été organisées à la demande de la DGM/DD.

	Module en ligne	75 stagiaires	Femmes	46
			Hommes	29
			Catégorie A	57
			Catégorie B	9
			Catégorie C	9

### 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.

	Module en ligne	13 stagiaires	Femmes	8
			Hommes	5

Dans le cadre d'un appel à projet du Fonds pour l'égalité professionnelle 2020 (FEP - DGAFP), deux projets ont été retenus : celui du référent déontologue « formation pilote de formateurs dans le domaine de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » :

### Sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes – Formation de formateurs

Cette session de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes en milieu professionnel a été organisée à destination d'agents en poste. Après la formation et dès son retour dans le poste, l'agent s'engage avec l'appui de l'ambassadeur à dispenser lui-même des formations sur la sensibilisation à ces violences aux agents du poste qui n'auront pas la possibilité de venir suivre cette formation en France. L'accent est mis sur le caractère inter-administration de ces sessions de sensibilisation.

Aucune session en 2021 en raison de la crise sanitaire qui a fortement limité les déplacements et contraint à l'annulation des sessions

Ainsi que celui de la haute fonctionnaire à l'égalité :

<b>Sensibilisation aux biais de genre – projet FEP 2020</b>	
Formation en distanciel de sensibilisation aux biais de genre dans le cadre du recrutement, cette formation a été réalisée par le groupe EGAE en distanciel auprès d'agents en centrale et en poste.	
Pas de session en 2021 en raison de la crise sanitaire	

<b>Sensibilisation au handicap en milieu professionnel</b>			
Ces sessions de sensibilisation 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 le cursus IDC mi-carrière et dans les séminaires d'intégration. Rappel : publication sur MAEL d'un film de sensibilisation au handicap invisible.			
Intervenant extérieur (TH Conseil)		51 stagiaires	
		Femmes	36
Formation externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IDC initial (1 session) reporté</li> <li>• IDC mi- carrière (1 session - novembre)</li> <li>• « Jury de recrutement » (19)</li> <li>• Intégration des travailleurs handicapés et de leurs encadrants (32)</li> <li>• Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B et C</li> </ul>	Hommes	15
		Catégorie A	19
		Catégorie B	13
		Catégorie C	19
		Contractuels	

## 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.				
4 sessions de 1 jour (dont une annulée pour cause de restrictions sanitaires liées à la lutte contre la propagation de la covid-19)	Février, novembre et décembre	25 stagiaires	Femmes	17
			Hommes	8
Formations externes	Intervenant extérieur : Excellens Formation		Catégorie A+	
			Catégorie A	7
			Catégorie B	8
			Catégorie C	3
			Contractuels A	7
<b>Commentaire</b> : Nombre de stagiaires en hausse par rapport à 2020 (25 contre 17).				

## Efficacité professionnelle

Ecrits professionnels				
Ateliers destinés aux agents souhaitant améliorer leur maîtrise des techniques d'écriture spécifiques du ministère (éléments de langage, note opérationnelle ...).				
2 sessions de 1,5 jours programmées mais une annulée	2021	13 stagiaires	Femmes	11
			Hommes	2
Formations internes	Intervenants internes <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 session autonome (octobre)</li> <li>• 1 journée lors du séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B et C (annulée)</li> </ul>		Catégorie A	3
			Catégorie B	2
			Catégorie C	0
			Contractuels A	4
			Contractuel B	0
			Contractuels C	
			ADL	4
retraité	0			
<b>Commentaire</b> : Animées par un ancien ambassadeur qui adapte son intervention aux différents publics, les sessions « écrits professionnels » avait remporté un beau succès avec 175 stagiaires en 2019 contre 161 en 2018 et 90. En 2021, les jauges sanitaires dans les salles de formation, à cause des restrictions sanitaires liées à la lutte contre la propagation de la Covid-19, ont empêché la tenue de ce stage lors des journées d'intégration des nombreux nouveaux agents de catégorie B et C. Le nombre des stagiaires a très fortement diminué (13 en 2021 90 en 2020).				

### Gestion du temps et des priorités

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.

<ul style="list-style-type: none"> <li>4 sessions de 2 jours (13 stagiaires) (une annulée pour cause d'inscriptions insuffisantes)</li> </ul>	Février et décembre	21 stagiaires	Femmes	17
			Hommes	4
Formations externes	Excellens formation	Catégorie A+	0	
		Catégorie A	5	
		Catégorie B	3	
		Catégorie C		
		Contractuels A	3	
		Contractuels B	1	
		Contractuel C	8	
ADL	1			

**Commentaire :** En 2021, ce stage qui avait connu un succès constant les années précédentes, a vu son nombre de participants fortement diminuer (21 en 2021 contre 115 en 2020).

### Accompagnement du changement

- Comprendre la notion de changement
- Identifier et comprendre les changements et leurs enjeux en interne et en externe
- Comprendre les objectifs des changements et les décliner au sein de son équipe
- Identifier les freins et les leviers
- Comprendre les processus de résistance et d'adhésion aux changements
- Se positionner comme un acteur du changement

**Commentaire :** Stage annulé en 2021 (trop peu d'inscriptions).

## 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).

<b>Gestion du stress et des conflits interpersonnels</b>				
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) ou organisées indépendamment.				
8 sessions	Par an	84 stagiaires	Femmes	54
			Hommes	30
Formations externes et internes	<u>Modules inclus dans les séminaires :</u> Départ en poste sensible : terrorisme et criminalité (3 sessions) Modules tout public (4 sessions)		Catégorie A +	0
			Catégorie A	3
			Catégorie B	10
			Catégorie C	11
			Contractuels A	27
			Contractuels B	0
			Contractuel C	2
			ADL	1
			VI	30

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.				
5 sessions de 1 jour	Par an	162 stagiaires	Femmes	91
			Hommes	71
Formations internes (psychologues du Département)	<u>Modules inclus dans des séminaires :</u> 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 : Nouveaux contractuels A (2 sessions – novembre et décembre) IDC initial (reporté) Semaine Management BAACA B		Catégorie A +	7
			Catégorie A	8
			Catégorie B	62
			Catégorie C	100
			Contractuels A	61
			Contractuels C	1
			ADL	0
			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

Formations spécifiques pour les membres du CHSCT				
1 session de 5 jours	7 stagiaires		Femmes	4
			Hommes	3
Formation externe	Formation initiale des membres du CHSCT - INTEFP		Catégorie A	2
			Catégorie B	5
			Catégorie C	

Formation incendie : guide-files ; serre-files ; manipulation des extincteurs				
16 sessions de ½ jour	Par an	137 stagiaires	Femmes	82
			Hommes	55
Formations externes	Intervenant extérieur : France Formation Incendie		Catégorie A	25
			Catégorie B	29
			Catégorie C	55
			Contractuels A	20
			Contractuels B	0
			Contractuels C	5
			Autres adm.	3
<b>Commentaire :</b> La campagne de formation des nouveaux guides et serre-files s'est poursuivie en 2021 avec une priorité pour les nouveaux agents désignés en septembre.				

Prévention Secours Civique Niveau				
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	226 stagiaires	Femmes	123
			Hommes	103
Formations externes (SOFIS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Journée PSC1 incluse dans des séminaires :</li> <li>o Départ en poste sensible Terrorisme et Criminalité</li> <li>o Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B</li> <li>o Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie C</li> <li>o Sessions grand public</li> </ul>		Catégorie A +	0
			Catégorie A	28
			Catégorie B	38
			Catégorie C	85
			Contractuels	40
			VI	32
			Autres adm.	3

Préventions des risques liés à l'activité physique (PRAP)				
sessions de 1 jour	Par an	9 stagiaires	Femmes	6
			Hommes	3
Formation interne et externe	AT prévention		Catégorie C	9

## 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.

<b>Chefs de bureau et chefs de pôle</b>					
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. Elle se compose d'un volet de deux jours de formation en très petits groupes, juste après la prise de fonction et d'un second volet d'une 1 journée, environ 6 mois plus tard.					
<b>Volet 1 – Les fondamentaux (2 jours)</b>					
2 sessions de 2 jours	30 -1er octobre 2021	13 stagiaires dont	Femmes		4
	06-07 octobre 2021		Hommes		9
Prestataire extérieur : VR2			Catégorie A	F	3
				H	9
			Catégorie A+	F	1
				H	0
<b>Volet 2 – Retour d'expérience (1 jour)</b>					
1 session de 1 jour	7 février 2020	11 stagiaires	Femmes		3
			Hommes		8
Prestataire extérieur : OBEA			Catégorie A	F	3
				H	8
<b>Volet 1 – Les fondamentaux (2 jours)</b>					
2 sessions de 2 jours	12-13 octobre 2020	25 stagiaires	Femmes		7
	17-18 novembre 2020		Hommes		18
Prestataire extérieur : VR2			Catégorie A	F	6
				H	18
			Catégorie A+	F	1
				H	0

Gestion d'équipe(s)				
sessions de 1 à 2 jours	Stages répartis tout au long de l'année	31 stagiaires	Femmes	18
			Hommes	13
Formations externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 sessions programmées en 2021 pour les agents en centrale et en cours d'affectation (3 annulations par manque de candidats)</li> <li>sessions pour les agents affectés dans le réseau culturel</li> <li>1 journée lors du séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B et C) (annulée)</li> <li>jour lors des Journées RH des SGA</li> </ul>		Catégorie A+	8
			Catégorie A	0
			Catégorie B	18
			Catégorie C	0
			Contractuels A+	0
			Contractuels A	4
			Contractuels B	
			Contractuels C	
	Autres administration	1		
<p><b>Commentaires :</b> Forte baisse des stagiaires en 2021 (31 stagiaires contre 128 contre 257 en 2019). En 2021, 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 2021, les stages relatifs à la gestion d'équipe ont été proposés le plus souvent possible en distanciel.</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.				
3 sessions de 1 jour (2 sessions annulées en 2021)	Mars et avril	17 stagiaires	Femmes	10
			Hommes	7
Formation externe	Intervenant extérieur : VR2		Catégorie A	5
			Catégorie B	12
			Contractuels A	0
<p><b>Commentaire :</b> Changement de prestataire en 2021 (VR2 a remplacé OBEA).</p>				

## 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

Les campagnes de recrutement sont limitées par la modicité du budget alloué pour la prise en charge des formations (5 000 euros par apprenti et par an, en deçà des niveaux de prise en charge indiqués dans le référentiel unique de France compétences).

## 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 »

La formation des tuteurs PACTE est une obligation légale. Chaque agent recruté au titre du PACTE est suivi par un tuteur.

Session année	Année	3 tuteurs	Femmes	2
			Hommes	1
Formations externes	Intervenants extérieurs : GRETA Paris	Catégorie A	1	
		Catégorie C	2	

## 8) Conjointes 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.

Conjointes 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
			Hommes	3
Formation mixte	Intervenants du MEAE Intervenants extérieurs : FIAFE, AFCA			

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
			Conjointes	11

Conjoints d'agents de retour de poste				
Cette session a pour but d'apporter des outils de recherche d'emploi aux conjoints des agents de retour de poste.				
1 session d'une journée	septembre	8 stagiaires	Femmes	6
			Hommes	2
Formation hybride	Mise à disposition d'un MOOC en technique de recherche d'emploi et intervention du prestataire OBEA pour la préparation à l'entretien d'embauche			

### Développer ses compétences linguistiques – conjoints d'agents

Langue	Cours extensifs	Départs en poste	Cours renforcement	Stages thématiques	Cours particuliers	Total	%
Allemand	3	-	-	-	-	<b>3</b>	6,82 %
Anglais	11	-	2	-	-	<b>13</b>	25 %
Arabe	1	-	-	-	-	<b>1</b>	2,27 %
Espagnol	5	-	-	-	-	<b>5</b>	11,36 %
FLE	14	-	-	-	-	<b>14</b>	31,82 %
Hindi	1	-	-	-	-	<b>1</b>	2,27 %
Italien	2	-	-	-	-	<b>2</b>	4,55 %
Japonais	1	-	-	-	-	<b>1</b>	2,27 %
Russe	2	-	-	1	-	<b>3</b>	4,55 %
Turc	1	-	-	-	-	<b>1</b>	2,27 %
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>44</b>	

## 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, à ces agents du ministère des armées qui prendront à l'été leurs fonctions en ambassade.				
1 session de 2 jours	du 27 au 28 janvier 2021	39 stagiaires tous de catégorie B dont :	Femmes	11
			Hommes	28
Formation interne	Intervenants du MEAE		Extérieurs	39
<p><b>Commentaire :</b> Organisé en concertation avec le ministère des armées, ce stage de deux jours, très apprécié des participants, leur offre une première approche du MEAE avant leur intégration au sein d'une ambassade. Nombre des stagiaires stable (32 en 2019, 38 en 2020 et 39 en 2021). <b>A noter : stage maintenu en 2020 et 2021 malgré la crise sanitaire mais organisé en distanciel en 2021.</b></p>				

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 15 au 16 février 2021	44 stagiaires, tous de catégorie A dont :	Femmes	0
			Hommes	44
Formation interne	Intervenants du MEAE		Extérieurs	44
<p><b>Commentaire :</b> Organisé en concertation avec le ministère des armées, ce stage de deux jours, très apprécié des participants, leur offre une première approche du MEAE avant leur intégration au sein d'une ambassade. Nombre des stagiaires stable (41 en 2019, 42 en 2020 et 44 en 2021). <b>A noter : stage maintenu en 2020 et 2021 malgré la crise sanitaire mais organisé en distanciel en 2021.</b></p>				

Nouveaux agents des services de liaison technique				
Présentation du ministère et de son fonctionnement				
1 session de 1 ½ jours	Mai	<b>Stage annulé en 2021 (épidémie de la covid-19)</b>	Femmes	
			Hommes	
Formation interne	Intervenants du MEAE		Extérieurs	
<p><b>Commentaire :</b> Mise en place pour la première fois en 2018, la formule proposée par le MEAE a séduit ce public issu du ministère des armées puisque le nombre de participants a doublé en 2019 (42 contre 20 en 2018). Très bons retours de la part des agents.</p> <p><b>Annulation du stage en 2020 et 2021 en raison de la crise sanitaire.</b></p>				

### 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'1 jour	Mai ou juin	<b>Stage annulé en 2021 (épidémie de la Covid-19)</b>	Femmes	
			Hommes	
Formation interne	Intervenants du MEAE		Extérieurs	

**Commentaire :** un programme permettant aux nombreux participants (55 en 2019) d'avoir une première approche du MEAE avant leur départ en poste.

**Annulation du stage en 2020 et 2021 en raison de la crise sanitaire.**

### 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 journée	Juin	<b>Stage annulé en 2021 (épidémie de la Covid-19)</b>	Femmes	
			Hommes	
Formation interne	Intervenants du MEAE.		Extérieurs	

**Commentaire :** Destinés aux futurs chefs de service économique et à leurs collaborateurs issus du ministère de l'économie et des finances. Forte baisse des stagiaires en 2020 (21 contre 33 en 2019).

**Ce stage a bien eu lieu en 2020 mais a été annulée en 2021 en raison de la crise sanitaire**

### 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).

1 session de 5 journées	Du 30 août au 3 septembre 2021	152 stagiaires dont :	Femmes	103
			Hommes	49
Formation interne	Intervenants du MEAE.		Extérieurs	

**Commentaire :** Destiné aux étudiants et lycéens, pour conforter leurs choix d'orientation.

### 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).

1 session de 5 journées	Du 30 août au 3 septembre 2021	152 stagiaires dont :	Femmes	103
			Hommes	49
Formation interne	Intervenants du MEAE.		Extérieurs	

**Commentaire :** Destiné aux étudiants et lycéens, pour conforter leurs choix d'orientation.

## 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 département de la formation 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 eux-mêmes usage.

La préparation à l'épreuve orale « entretien avec le jury » est proposée à tous les agents rémunérés sur le budget MEAE admissibles 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.

### a) Préparations aux concours internes hors MEAE

Concours interne ENA <sup>11</sup> , CAEO et SAEG-SAEO	81 inscrits - H 30 / F 51 - 35 A / 32 B / 14 C	IGPDE
Concours d'accès au cycle préparatoire à l'ENA <sup>12</sup>	8 inscrits - H 1 / F 7 - 7 A / 1 B / 0 C	IGPDE
Concours internes IRA <sup>13</sup>	7 inscrits - H 1 / F 6 - 3 A / 2 B / 2 C	IGPDE

<sup>11</sup> ENA : nov. 2020 – juillet 2021

<sup>12</sup> PENA : sept. 2020 – février 2021

<sup>13</sup> IRA : d'avril à septembre 2021

## b) Préparations aux concours internes de catégorie A

Concours interne de conseiller des affaires étrangères cadre d'Orient <sup>14</sup>	Oraux blancs : 14 inscrits - H 7 / F 7 - 14 A / 0 B / 0 C	Intervenants internes
Concours interne de secrétaire des affaires étrangères cadre général et cadre d'Orient	Epreuves écrites d'admissibilité : voir ENA	IGPDE
Concours interne de secrétaire des affaires étrangères cadre général <sup>15</sup>	Oraux blancs : 10 inscrits - H 6 / F 4 - 5 A / 4 B / 1 C	Intervenants internes
Concours interne de secrétaire des affaires étrangères cadre orient <sup>16</sup>	Oraux blancs : 4 inscrits - H 1 / F 3 - 1 A / 2 B / 1 C	Intervenants internes

## c) Préparations aux examens professionnels de catégorie A

Examen professionnel de secrétaire des affaires étrangères principal <sup>17</sup>	Epreuve écrite d'admissibilité : 44 inscrits - H 23 / F 21 - 44 A	Prestataire extérieur (TREMPLEIN)
Examen professionnel de secrétaire des affaires étrangères principal <sup>18</sup>	Oraux blancs : 34 inscrits H 18 / F 16 - 34 A	Intervenants internes
Examen professionnel d'attaché des systèmes d'information et de communication principal <sup>19</sup>	Oraux blancs : 12 inscrits - H 10 / F 2 - 12 A	Intervenants internes

<sup>14</sup> CAEO admission : du 23 au 25 novembre 2021

<sup>15</sup> SAEG admission : du 7 au décembre 2021

<sup>16</sup> SAEO admission : 12 janvier 2021

<sup>17</sup> SAEP admissibilité : décembre 2020 – mars 2021

<sup>18</sup> SAEP admission : du 15 au 22 novembre 2021

<sup>19</sup> ASICP : 14 et 15 juin 2021

#### d) Préparations aux concours internes de catégorie B

Concours interne de secrétaire de chancellerie	Epreuves écrites d'admissibilité : 78 inscrits - H 27 / F 51 - 4 A / 3 B / 70 C	Prestataire extérieur (DEMOS)
Concours interne de secrétaire de chancellerie	Oraux blancs : 31 inscrits - H 13 / F 18 - 1 A / 2 B / 28 C	Intervenants internes
Concours interne de secrétaire des systèmes d'information et de communication	Sans objet	

#### e) Préparations aux examens professionnels de catégorie B

Examen professionnel de secrétaire de chancellerie classe exceptionnelle	Epreuve écrite d'admissibilité : 26 inscrits - H 14 / F 12 - 26 B	Intervenants internes
Examen professionnel de secrétaire de chancellerie classe exceptionnelle	Oraux blancs : 17 inscrits - H 6 / F 11 - 17 B	Intervenants internes
Examen professionnel de secrétaire de chancellerie classe supérieure	Epreuve écrite d'admission : 67 inscrits - H 25 / F 42 - 67 B	Intervenants internes
Examen professionnel de secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1 <sup>ere</sup> classe	Sans objet	
Examen professionnel de secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe	Oraux blancs 8 inscrits - H 7 / F 1 - 8 B	Intervenants internes

## f) Préparation au concours interne de catégorie C

Epreuve écrite d'admissibilité :		
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe de chancellerie et 3 <sup>ème</sup> concours	99 inscrits - H 28/ F 71  - 3 A / 2 B / 24 C / 70 RL	Intervenants internes

### **Nombre moyen de jours de formation et nombre d'agents**

#### **bénéficiant de congés de formation**

(indicateurs 3° du RSC)

#### **Nombre d'agents en formation initiale statutaire 2021**

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+*	2	3	5
Catégorie A*	58	68	126
Catégorie B	28	52	80
Catégorie C	85	38	123
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>143</b>	<b>304</b>

\*les formations initiales des promotions 2020 et 2021 ont eu lieu toutes les deux en 2021, ce qui explique des chiffres plus élevés.

#### **Nombre d'agents en formation continue 2021**

	Agents titulaires				Agents contractuels				ADL	VI	Autres admin.	Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C				
Hommes	18	72	207	201	2	46	19	15	38	19	56	<b>693</b>
Femmes	17	83	245	527	-	73	16	28	75	38	88	<b>1190</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>155</b>	<b>452</b>	<b>728</b>	<b>2</b>	<b>119</b>	<b>35</b>	<b>43</b>	<b>113</b>	<b>57</b>	<b>144</b>	<b>1883</b>

En 2021, le CFIP a formé 1 883 personnes, dont 1 370 agents titulaires. 872 étaient des femmes (soit 63,7%). Les agents titulaires représentent 73% des personnes formées en 2021 par le CFIP :

- 190 agents de catégorie A, dont 100 femmes (53%) ;
- 452 agents de catégorie B, dont 245 femmes (54%) ;
- 728 agents de catégorie C, dont 527 femmes (72%).

**Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle  
(CFP - 2021)**

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	2	2	4
Catégorie A	5	11	16
Catégorie B	10	2	12
Catégorie C	8	4	12
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>44</b>

**Nombre d'actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation  
(2021)**

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	0	0	0
Catégorie A	4	3	7
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C	8	3	11
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>45</b>

# Chapitre IV

## CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

A- Les concours

B- Les examens professionnels

C- La parité dans les jurys de concours

### Chiffres clés en 2021

- 6 concours et 6 examens professionnels organisés
- 6 903 candidats inscrits aux concours
- Toutes catégories confondues, 71 lauréates et 84 lauréats
- 49,32 % de femmes dans les jurys de concours, 47,5 % dans les jurys d'examen

## A – LES CONCOURS

### 1) Les statistiques des concours en 2021

Le bureau des concours et examens professionnels a organisé 6 concours externes et internes au titre de l'année 2021. La crise sanitaire a eu un impact, sans toutefois entraîner une diminution significative du nombre de candidats :

- **6 903 candidats inscrits contre 6 779, soit une hausse de 1,8%, après une baisse de 12% l'année précédente ;**
- 2 348 candidats présents aux épreuves écrites contre 2 380 en 2020, soit une baisse de 2,4% par rapport à 2020 ;
- 155 candidats admis sur liste principale contre 161 en 2020, soit une baisse de 3,8% ;
- 45 sur liste complémentaire, soit une baisse de 26 % par rapport à 2020 (61).

#### Statistiques des concours organisés de 2017 à 2021

Année	Nombre de concours organisés	Inscrits	Présents (*)	Admis	Inscrits sur liste complémentaire
2021	6	6 903	2 348	155	45
2020	6	6 779	2 380	161	61
2019	6	7 690	2 668	117	62
2018	8	10 438	3 370	138	39
2017	6	4 988	1 554	49	27

(\*) Aux épreuves d'admissibilité

#### Recrutements par concours en 2021

Concours	Concours externe			Concours interne			3ème voie			Total admis
	Inscrits	Présents	Admis sur liste principale	Inscrits	Présents	Admis sur liste principale	Inscrits	Présents	Admis sur liste principale	
CAE-O <sup>(1)</sup>	197	65	3	86	43	4	-	-	-	7
SAE-O <sup>(2)</sup>	340	135	12	69	26	6	-	-	-	18
SAE-G <sup>(3)</sup>	750	234	11	192	67	7	-	-	-	18
ASIC <sup>(4)</sup>	117	16	1	26	12	1	-	-	-	2
SCH <sup>(5)</sup>	1 381	343	21	477	189	19	-	-	-	40
ADJP2 <sup>(6)</sup>	2 396	829	36	520	227	24	352	162	10	70
<b>TOTAL</b>	<b>5 181</b>	<b>1 622</b> (31,3 %)	<b>84</b>	<b>1 370</b>	<b>564</b> (40,34 %)	<b>61</b>	<b>352</b>	<b>162</b> (46% %)	<b>10</b>	<b>155</b>

<sup>(1)</sup> conseiller des affaires étrangères cadre d'Orient <sup>(2)</sup> secrétaire des affaires étrangères cadre d'Orient

<sup>(3)</sup> secrétaire des affaires étrangères cadre général <sup>(4)</sup> attaché des systèmes d'information et de communication

<sup>(5)</sup> secrétaire de chancellerie <sup>(6)</sup> adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe

**Répartition des candidats aux concours**  
**(inscrits/présents/admissibles/admis) au titre de 2021 (indicateurs 1e du RSC)**

**Tous concours confondus**

	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>
Inscrits	4 112	2 791	<b>6 903</b>
Inscrits internes	787	583	<b>1 370</b>
Inscrits 3 <sup>ème</sup> voie	252	100	<b>352</b>
Inscrits externes	3 073	2 108	<b>5 181</b>
Présents	1 308	1 040	<b>2 348</b>
Présents internes	312	252	<b>564</b>
Présents 3 <sup>ème</sup> voie	121	41	<b>162</b>
Présents externes	875	747	<b>1 622</b>
Admissibles internes	80	77	<b>157</b>
Admissibles 3 <sup>ème</sup> voie	22	8	<b>30</b>
Admissibles externes	93	152	<b>245</b>
Admis internes	33	28	<b>61</b>
Admis 3 <sup>ème</sup> voie	8	2	<b>10</b>
Admis externes	30	54	<b>84</b>
Total admis	71	84	<b>155</b>
Equilibre homme/femme	45,8 %	54,2 %	<b>100 %</b>

**Conseillère/conseiller des affaires étrangères – cadre d'Orient**

	<b>Inscrits</b>	<b>Inscrits internes</b>	<b>Inscrits externes</b>	<b>Présents</b>	<b>Présents internes</b>	<b>Présents externes</b>	<b>Admissibles internes</b>	<b>Admissibles externes</b>	<b>Admis internes</b>	<b>Admis externes</b>	<b>Total admis</b>	<b>Equilibre H/F</b>
F	125	36	89	46	20	26	7	3	1	0	1	14,3 %
H	158	50	108	62	23	39	7	9	3	3	6	85,7 %
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>86</b>	<b>197</b>	<b>108</b>	<b>43</b>	<b>65</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

**Secrétaire des affaires étrangères - cadre d'Orient**

	<b>Inscrits</b>	<b>Inscrits internes</b>	<b>Inscrits externes</b>	<b>Présents</b>	<b>Présents internes</b>	<b>Présents externes</b>	<b>Admissibles internes</b>	<b>Admissibles externes</b>	<b>Admis internes</b>	<b>Admis externes</b>	<b>Total admis</b>	<b>Equilibre H/F</b>
F	182	29	153	65	11	54	4	13	3	6	9	50 %
H	227	40	187	96	15	81	6	21	3	6	9	50 %
<b>Total</b>	<b>409</b>	<b>69</b>	<b>340</b>	<b>161</b>	<b>26</b>	<b>135</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

### Secrétaire des affaires étrangères - cadre général

	Inscrits	Inscrits internes	Inscrits externes	Présents	Présents internes	Présents externes	Admissibles internes	Admissibles externes	Admis internes	Admis externes	Total admis	Equilibre H/F
F	502	100	402	137	34	103	5	9	2	4	6	33,33 %
H	440	92	348	164	33	131	10	17	5	7	12	66,67 %
<b>Total</b>	<b>942</b>	<b>192</b>	<b>750</b>	<b>301</b>	<b>67</b>	<b>234</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

### Attaché(e) des systèmes d'information et de communication

	Inscrits	Inscrits internes	Inscrits externes	Présents	Présents internes	Présents externes	Admissibles internes	Admissibles externes	Admis internes	Admis externes	Total admis	Equilibre H/F
F	50	5	45	4	1	3	0	1	0	0	0	0 %
H	93	21	72	24	11	13	4	5	1	1	2	100 %
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>26</b>	<b>117</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>

### Secrétaire de chancellerie

	Inscrits	Inscrits internes	Inscrits externes	Présents	Présents internes	Présents externes	Admissibles internes	Admissibles externes	Admis internes	Admis externes	Total admis	Equilibre H/F
F	1 113	277	836	304	108	196	25	29	12	8	20	50 %
H	745	200	545	228	81	147	22	30	7	13	20	50 %
<b>Total</b>	<b>1 858</b>	<b>477</b>	<b>1 381</b>	<b>532</b>	<b>189</b>	<b>343</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

### Adjoint(e) administratif(ve) principal(e) de 2<sup>e</sup> classe de chancellerie

	F	H	Total
Inscrits	2 140	1 128	<b>3 268</b>
Inscrits internes	340	180	<b>520</b>
Inscrits 3 <sup>ème</sup> voie	252	100	<b>352</b>
Inscrits externes	1 548	848	<b>2 396</b>
Présents	752	466	<b>1 218</b>
Présents internes	138	89	<b>227</b>
Présents 3 <sup>ème</sup> voie	121	41	<b>162</b>
Présents externes	493	336	<b>829</b>
Admissibles internes	39	28	<b>67</b>
Admissibles 3 <sup>ème</sup> voie	22	8	<b>30</b>
Admissibles externes	38	70	<b>108</b>
Admis internes	15	9	<b>24</b>
Admis 3 <sup>ème</sup> voie	8	2	<b>10</b>
Admis externes	12	24	<b>36</b>
<b>Equilibre homme/femme</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>

## 2) Les concours de catégorie A

### a) Concours pour l'accès à l'emploi de conseiller des affaires étrangères (cadre d'Orient)

Un concours pour l'accès à l'emploi de conseiller des affaires étrangères du cadre d'Orient a été organisé au titre de l'année 2021. Pour 7 postes offerts (4 internes ; 3 externes), 108 candidats étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité sur les 283 candidats inscrits, soit un taux de participation de 38,16%, contre 111 présents sur 290 inscrits, soit un taux de participation de 38,27 % en 2020 ; 116 présents sur 303 inscrits, soit un taux de participation de 38,28 % en 2019 ; 109 présents sur 346 inscrits, soit un taux de participation de 31,5 % en 2018 ; 122 présents sur 312 inscrits, soit un taux de participation de 39,1 % en 2017.

La répartition des 7 postes à pourvoir au titre de l'année 2021 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)

7 candidats ont été placés sur liste complémentaire (4 internes et 3 externes)

La répartition par langue des 108 candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi, concours externe et interne confondus :

#### 2<sup>ème</sup> langue

- Allemand : 20 pour 34 inscrits (langue proposée uniquement en interne)
- Arabe littéral : 24 pour 84 inscrits
- Chinois (mandarin) : 20 pour 43 inscrits
- Haoussa : 0 pour 1 inscrit
- Hébreu : 3 pour 4 inscrits
- Hindi : 2 pour 6 inscrits
- Japonais : 5 pour 13 inscrits
- Mandingue : 1 pour 3 inscrits
- Persan : 3 pour 6 inscrits
- Russe : 20 pour 55 inscrits

- Swahili : 2 pour 11 inscrits
- Turc : 8 pour 23 inscrits

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 centrale	-	20	-	3	-	1
Europe orientale et Asie centrale	22	9	4	4	1	1
Asie méridionale et Extrême Orient	21	6	4	3	1	1
Maghreb, Moyen- Orient, Afrique	22	8	4	4	1	1
Sous-total	65	43	12	14	3	4
<b>Total général</b>		<b>108</b>		<b>26</b>		<b>7</b>

#### Répartition par genre

2021	Inscrits (interne)	Présents (interne)	Inscrits (externe)	Présents (externe)	Admissibles (interne)	Admissibles (externe)	Admis (interne)	Admis (externe)
F	36	20	89	26	7	3	1	0
H	50	23	108	39	7	9	3	3
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>43</b>	<b>197</b>	<b>65</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

#### b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre d'Orient)

Un concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre d'Orient a été organisé au titre de l'année 2021. Pour 18 postes offerts (6 internes ; 12 externes), 161 candidats étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité sur 409 inscrits, soit un taux de participation de 39,36%, contre 155 candidats présents sur 325 inscrits, soit un taux de participation de 47,69 % en 2020 ; 152 présents pour 383 inscrits, soit un taux de participation de 39,68 % en 2019 ;

159 présents pour 364 inscrits, soit un taux de participation de 44 % en 2018 ; 170 présents sur 371 inscrits, soit un taux de participation de 46 % en 2017.

La répartition des 18 postes à pourvoir au titre de l'année 2021 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)

14 candidats ont été placés sur liste complémentaire (12 externes et 2 internes)

La répartition par langue des 161 candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi :

#### 2ème langue

- Arabe littéral : 49 pour 147 inscrits
- Chinois (mandarin) : 31 pour 66 inscrits
- Hébreu : 4 pour 8 inscrits
- Hindi : 4 pour 10 inscrits
- Japonais : 11 pour 23 inscrits
- Mandingue : 2 pour 5 inscrits
- Persan : 5 pour 13 inscrits
- Russe : 43 pour 86 inscrits
- Swahili : 3 pour 19 inscrits
- Turc : 9 pour 30 inscrits

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	46	11	12	3	4	2
Asie méridionale et Extrême Orient	38	8	10	5	4	2
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	51	7	12	2	4	2
Sous-total	135	26	34	10	12	6
<b>Total général</b>	<b>161</b>		<b>44</b>		<b>18</b>	

### Répartition par genre

2021	Inscrits (interne)	Présents (interne)	Inscrits (externe)	Présents (externe)	Admissibles (interne)	Admissibles (externe)	Admis (interne)	Admis (externe)
F	29	11	153	54	4	13	3	6
H	40	15	187	81	6	21	3	6
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>26</b>	<b>340</b>	<b>135</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

#### a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre général)

Un concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre général a été organisé au titre de l'année 2021. Pour 18 postes offerts (12 externes ; 6 internes), 301 candidats sur 942 inscrits étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité, soit un taux de participation de 31,95%, contre 286 candidats présents sur 878 inscrits, soit un taux de participation de 32,57 % en 2020 ; 299 présents sur 989 inscrits soit un taux de participation de 30,23 % en 2019 ; 369 présents sur 1 501 inscrits soit un taux de participation de 24,6 % en 2018 ; 389 présents sur 1 179 inscrits soit un taux de participation de 33 % en 2017.

18 candidats ont été placés sur liste principale (12 externes et 6 internes).

1 candidat a été placé sur liste complémentaire (en interne).

La répartition par langue des candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi :

#### 2<sup>ème</sup> langue

- Allemand : 80 pour 214 inscrits

- Espagnol : 173 pour 573 inscrits
- Italien : 36 pour 116 inscrits
- Portugais : 12 sur 39 inscrits

Pour mémoire, l'anglais est obligatoire pour tous les candidats.

	Candidats présents		Candidats admissibles		Lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Sous-total	234	67	26	15	12	6
<b>Total général</b>	<b>301</b>		<b>41</b>		<b>18</b>	

### Répartition par genre

2021	Inscrits (interne)	Présents (interne)	Inscrits (externe)	Présents (externe)	Admissibles (interne)	Admissibles (externe)	Admis (interne)	Admis (externe)
F	100	34	402	103	5	9	2	4
H	92	33	348	131	10	17	5	7
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>67</b>	<b>750</b>	<b>234</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

#### b) Concours pour l'accès à l'emploi d'attaché(e) des systèmes d'information et de communication

Un concours pour l'accès à l'emploi d'attaché(e) des systèmes d'information et de communication a été organisé au titre de l'année 2021. Pour 2 postes offerts (1 externe et 1 interne), 28 candidats sur 143 inscrits étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité, soit un taux de participation de 19,6 % contre 37 présents sur 212 inscrits, soit un taux de participation de 17,45% en 2019 ; 36 présents sur 151 inscrits, soit un taux de participation de 23,84 % en 2017 (seul un concours externe avait été organisé au titre de cette dernière année).

2 candidats ont été placés sur liste principale (1 externe et 1 interne).

2 candidats ont été placés sur liste complémentaire (1 externe et 1 interne).

	Candidats présents		Candidats admissibles		Lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Sous-total	16	12	6	4	1	1
<b>Total général</b>	<b>28</b>		<b>10</b>		<b>2</b>	

### Répartition par genre

2021	Inscrits (interne)	Présents (interne)	Inscrits (externe)	Présents (externe)	Admissibles (interne)	Admissibles (externe)	Admis (interne)	Admis (externe)
Femmes	5	1	45	3	1	0	0	0
Hommes	21	11	72	13	3	6	1	1
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>117</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### c) Statistiques des concours de catégorie A : sélectivité

Concours	Concours externe			Concours interne			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité <sup>(1)</sup>	Présents	Admis	Sélectivité <sup>(1)</sup>	
CAE-O <sup>(2)</sup>	65	3	<b>21,66</b>	43	4	<b>10,75</b>	<b>7</b>
SAE-O <sup>(4)</sup>	135	12	<b>11,25</b>	26	6	<b>4,33</b>	<b>18</b>
SAE-G <sup>(5)</sup>	234	12	<b>19,5</b>	67	6	<b>11,16</b>	<b>18</b>
ASIC <sup>(6)</sup>	16	1	<b>16</b>	12	1	<b>12</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>450</b>	<b>28</b>	<b>16,07</b>	<b>148</b>	<b>17</b>	<b>8,70</b>	<b>45</b>

<sup>(1)</sup> nombre de candidats par place offerte

<sup>(2)</sup> conseillère/conseiller des affaires étrangères cadre d'Orient

<sup>(3)</sup> secrétaire des affaires étrangères cadre général

<sup>(4)</sup> secrétaire des affaires étrangères cadre d'Orient

<sup>(5)</sup> attaché(e) des systèmes d'information et de communication

### 3) Les concours de catégorie B

En raison de l'alternance des concours ASIC (A) et SASIC (B) une année sur deux, le concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication n'a pas été organisé en 2021. Il sera organisé en 2022.

### a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie

Un concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie a été organisé au titre de l'année 2021. Pour 40 postes offerts (21 externes et 19 internes), 532 candidats sur 1 858 inscrits étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites, soit un taux de participation de 28,63 % contre 711 présents sur 2 103 inscrits, soit un taux de participation de 33,8 % en 2020 ; 710 présents sur 2 317 inscrits, soit un taux de participation de 30,23 % en 2019 ; 783 présents sur 2 526 inscrits, soit un taux de participation de 31 % en 2018 ; 770 présents sur 2 550 inscrits, soit un taux de participation de 30,20% en 2017.

40 candidats ont été placés sur liste principale (21 externes et 19 internes).

Aucun candidat n'a été placé sur liste complémentaire.

	Candidats présents		Candidats admissibles		Lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Sous-total	343	189	59	47	21	19
<b>Total général</b>	<b>532</b>		<b>106</b>		<b>40</b>	

### Répartition par genre

2021	Inscrits (interne)	Présents (interne)	Inscrits (externe)	Présents (externe)	Admissibles (interne)	Admissibles (externe)	Admis (interne)	Admis (externe)
F	277	108	836	196	25	29	12	8
H	200	81	545	147	22	30	7	13
<b>Total</b>	<b>477</b>	<b>189</b>	<b>1 381</b>	<b>343</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>19</b>	<b>21</b>

### b) Statistiques des concours de catégorie B

Concours	Concours externe			Concours interne			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité <sup>(1)</sup>	Présents	Admis	Sélectivité <sup>(1)</sup>	
SCH <sup>(2)</sup>	343	21	<b>16,33</b>	189	19	<b>9,94</b>	<b>40</b>
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>21</b>	<b>16,33</b>	<b>189</b>	<b>22</b>	<b>9,94</b>	<b>48</b>

<sup>(1)</sup> Nombre de candidats par place offerte

<sup>(2)</sup> Secrétaire de chancellerie

#### 4) Les concours de catégorie C

##### a) Concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe de chancellerie

Un concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe de chancellerie a été organisé au titre de l'année 2021. Pour 70 postes offerts (36 externes, 24 internes et 10 en 3<sup>ème</sup> voie), 1 218 candidats sur 3 268 inscrits étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité, soit un taux de participation de 37,27% contre 1 076 présents sur 2 796 inscrits, soit un taux de participation de 38,48 % en 2020 ; 1 354 présents sur 3 486 inscrits, soit un taux de participation de 38,84 % en 2019 ; 1 679 présents sur 4 759 inscrits, soit un taux de participation de 35,28 % en 2018 ; pas de concours en 2017.

70 candidats ont été placés sur liste principale (36 externes, 24 internes et 10 en 3<sup>ème</sup> voie).

23 candidats ont été placés sur liste complémentaire (6 externes, 8 internes et 9 en 3<sup>ème</sup> voie).

	Candidats présents			Candidats admissibles			Lauréats		
	Externe	Interne	3 <sup>ème</sup> voie	Externe	Interne	3 <sup>ème</sup> voie	Externe	Interne	3 <sup>ème</sup> voie
Sous-total	829	227	162	108	67	30	36	24	10
<b>Total général</b>		<b>1 218</b>			<b>205</b>			<b>70</b>	

#### Répartition par genre

2021	Inscrits (interne)	Présents (interne)	Inscrits (externe)	Présents (externe)	Inscrits (3 <sup>ème</sup> voie)	Présents (3 <sup>ème</sup> voie)	Admissibles (interne)	Admissibles (externe)	Admissibles (3 <sup>ème</sup> voie)	Admis (interne)	Admis (externe)	Admis (3 <sup>ème</sup> voie)
F	340	138	1 548	493	252	121	39	38	22	15	12	8
H	180	89	848	336	100	41	28	70	8	9	24	2
<b>Total</b>	<b>520</b>	<b>227</b>	<b>2 396</b>	<b>829</b>	<b>352</b>	<b>162</b>	<b>67</b>	<b>108</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>10</b>

##### b) Statistiques des concours de catégorie C

Concours	Concours externe			Concours interne			3 <sup>è</sup> voie			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité (1)	Présents	Admis	Sélectivité (1)	Présents	Admis	Sélectivité (1)	
ADJP2 (2)	829	36	23,02	227	24	9,45	162	10	16,2	70
<b>Total</b>	<b>829</b>	<b>36</b>	<b>23,02</b>	<b>227</b>	<b>24</b>	<b>9,45</b>	<b>162</b>	<b>10</b>	<b>16,2</b>	<b>70</b>

(1) Nombre de candidats par place offerte

(2) Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> 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 2021 est de 15,14 candidats pour un candidat admis, avec un ratio de 19,30 pour les candidats aux concours externes, 9,24 pour les candidats aux concours internes et 16,2 pour les candidats en 3ème voie (ne concerne que le recrutement des ADJP2).

Ces ratios sont assez stables par rapport à 2020 (14,78 candidats pour un candidat admis, soit 16,85 pour les candidats aux concours externes, 11,61 pour les candidats aux concours internes et 23,5 pour les candidats en 3ème voie, introduite au titre de 2020).

## B – LES EXAMENS PROFESSIONNELS

### 1) Statistiques générales (indicateurs 1<sup>o</sup>e du RSC)

6 examens professionnels ont été organisés au titre de l'année 2021 : 2 pour les corps de catégorie A et 4 pour ceux de catégorie B.

Au titre de l'année 2021, le nombre total d'inscrits était de 512 candidats.

#### Promotions par examen professionnel au titre de l'année 2021

Catégorie	Examen	Présents	Admis	Sélectivité <sup>(1)</sup>
A	Secrétaire des affaires étrangères principal	165	17	<b>9,70</b>
	Attaché principal des systèmes d'information et de communication	20	2	<b>10</b>
B	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	40	8	<b>5</b>
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	105	17	<b>6,17</b>
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe	11	2	<b>5,5</b>
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1 <sup>ère</sup> classe	19	3	<b>6,33</b>
<b>Total</b>		<b>360</b>	<b>49</b>	<b>7,35</b>

<sup>(1)</sup> Nombre de candidats présents par promotion offerte

### 2) Les examens professionnels

#### a) Principalat des secrétaires des affaires étrangères

205 candidats (111 hommes et 94 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2021 ; 90 hommes et 75 femmes étaient présents à l'épreuve d'admissibilité, contre 207 candidats (111 hommes et 96 femmes) au titre de l'année 2020 (104 hommes et 82 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité), 207 candidats (115 hommes, 92 femmes) au titre de l'année 2019 (108 hommes et 85 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité), 220 candidats (124 hommes et 96 femmes) au titre de l'année 2018 (112 hommes et 76 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité), 208 candidats (121 hommes

et 87 femmes) au titre de l'année 2017 (112 hommes et 78 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité).

17 candidats (8 hommes et 9 femmes) ont été admis au titre de l'année 2021.

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
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) Principalat des attachés des systèmes d'information et de communication

21 candidats (18 hommes et 3 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2021 ; 17 hommes et 3 femmes étaient présents à l'épreuve d'admission, contre 20 candidats (18 hommes et 2 femmes) au titre de 2020 (16 hommes et 2 femmes présents à l'épreuve d'admission), 20 candidats (17 hommes et 3 femmes) au titre de 2019 (16 hommes et 2 femmes étaient présents à l'épreuve d'admission), 22 candidats (19 hommes et 3 femmes) au titre de 2018 (15 hommes et 3 femmes présents à l'épreuve d'admission) et 22 candidats (17 hommes et 5 femmes) au titre de 2017 (5 hommes et 5 femmes présents à l'épreuve d'admission).

2 candidats (2 hommes) ont été admis au titre de l'année 2021.

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
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

63 candidats (32 hommes et 31 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2021 ; 23 hommes et 17 femmes étaient présents à l'épreuve d'admissibilité, contre 56 candidats (24 hommes et 32 femmes) au titre de 2020 (23 hommes et 31 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité), 46 candidats (26

hommes et 20 femmes) au titre de 2019 (23 hommes et 20 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité), 35 candidats (22 hommes et 13 femmes) au titre de 2018 (22 hommes et 11 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité) et 37 candidats (26 hommes et 11 femmes) au titre de 2017 (24 hommes et 9 femmes présents à l'épreuve d'admissibilité).

8 candidats (4 hommes et 4 femmes) ont été admis au titre de l'année 2021.

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
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

177 candidats (91 hommes et 86 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2021 (44 hommes et 61 femmes présents), contre 176 candidats (90 hommes et 86 femmes) au titre de 2020 (74 hommes et 69 femmes présents à l'unique épreuve d'admission), 159 candidats (82 hommes et 77 femmes) au titre de 2019 (66 hommes et 72 femmes présents), 175 candidats (86 hommes et 89 femmes) au titre de 2018 (72 hommes et 75 femmes présents), 167 candidats (85 hommes et 82 femmes) au titre de 2017 (71 hommes et 68 femmes) présents.

17 candidats (11 hommes et 6 femmes) ont été admis au titre de l'année 2021.

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
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

14 candidats (14 hommes) se sont inscrits au titre de l'année 2021 ; parmi eux, 11 étaient présents à l'unique épreuve d'admission, contre 11 candidats (11 hommes) au titre de 2020 (tous étaient présents), 16 candidats (15 hommes et 1 femme) au titre de 2019 (11 hommes et 1 femme présents), 12 candidats (12 hommes) au titre de 2018 (8 hommes présents) et 9 candidats (8 hommes et 1 femme) au titre de 2017 (5 hommes présents).

2 candidats ont été admis au titre de l'année 2021.

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
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 (29 hommes et 3 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2021 ; 17 hommes et 2 femmes étaient présents à l'unique épreuve d'admission, contre 35 candidats inscrits (31 hommes et 4 femmes) au titre de l'année 2020 (28 hommes et 3 femmes présents), 30 candidats (29 hommes et 1 femme) au titre de 2019 (24 hommes et 1 femme présents), 33 candidats (31 hommes et 2 femmes) au titre de 2018 (29 hommes et 1 femme présents) et 33 candidats (31 hommes et 2 femmes) au titre de 2017 (20 hommes et 2 femmes présents).

3 candidats (2 hommes et 1 femme) ont été admis au titre de l'année 2021.

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
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 PARITE DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (2021) (indicateur 1<sup>er</sup> du RSC)

	Présidence				TOTAL écrits + oraux					
		Ecrits nb de membres	Nb de femmes	% femmes	Oraux nb de membres	Nb de femmes	% femmes	Nb de membres	Nb de femmes	% femmes
CAEO	1H	49	22	44,89 %	46	22	47,82 %	95	44	46,31 %
ASIC	1F	11	3	27,27 %	9	3	33,33 %	20	6	30 %
SAEO	1H	39	17	43,59 %	40	21	52,5 %	79	38	48,10 %
SAEG	1F	34	18	52,94 %	33	18	54,54 %	67	36	53,73 %
SCH	1F	35	16	45,71 %	27	14	51,85 %	62	30	48,38 %
ADJP2	1F	40	24	60 %	8	5	62,50 %	48	29	60,41 %
<b>Totaux concours</b>	<b>4F / 2H</b>	<b>208</b>	<b>100</b>	<b>48,07 %</b>	<b>163</b>	<b>83</b>	<b>50,92 %</b>	<b>371</b>	<b>183</b>	<b>49,32 %</b>
SAEP	1H	5	2	40 %	5	2	40 %	10	4	40 %
ASICP	1H	-	-	-	5	1	20 %	5	1	20 %
SCHEX	1F	5	3	60 %	5	3	60 %	10	6	60 %
SCHSUP	1H	5	3	60 %	-	-	-	5	3	60 %
SESICHC	1F	-	-	-	5	2	40 %	5	2	40 %
SESIC1CL	1F	5	3	60 %	-	-	-	5	3	60 %
<b>Totaux examens</b>	<b>3F / 3H</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>55 %</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>40 %</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>47,5 %</b>

Le président du jury est intégré dans les calculs de pourcentage (écrits et oraux)

## **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 2021 :

Toutes catégories confondues, il y a eu 71 lauréates et 84 lauréats.

Aux concours interne ont été admises plus de femmes que d'hommes (+5), moins en concours externe (-24) et plus en 3<sup>ème</sup> voie (+8).

Par catégorie, les résultats sont les suivants :

- Aux concours de catégorie A ont été admis 16 femmes et 29 hommes, soit 35,55 % de femmes ;
  - A l'unique concours B organisé en 2021, celui de secrétaire de chancellerie<sup>20</sup>, ce sont 20 femmes et 20 hommes qui ont été admis, soit 50 % de femmes.
  - au concours C, 35 femmes ont été admises pour 35 hommes soit 50 % de femmes.
- S'agissant de la composition des jurys pour l'ensemble des concours au titre de titre 2020, 49,32 % des membres étaient des femmes :

Si l'on exclut de ces calculs le concours d'ASIC, la proportion de femmes était de 50,42 % dans les jurys de concours 2021, dont 48,96 % pour les concours de catégorie A.

L'alternance femme-homme des présidences de jury est respectée pour les concours – obligation légale – et pour tous les examens professionnels. Parmi les membres des jurys, la présence des femmes a également été renforcée, y compris pour les jurys des concours et examens de la filière des systèmes d'information et de communication, caractérisée par un vivier de candidatures essentiellement masculines.

---

<sup>20</sup> Le concours de secrétaire des systèmes d'information et de communication est organisé une année sur deux en alternance avec attaché(e) des systèmes d'information et de communication.

# Chapitre V

## RESSOURCES BUDGETAIRES ET REMUNERATIONS

A- Exécution de la loi de finances pour 2021

B- Barème des primes à l'administration centrale

C- La GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)

### Chiffres clés en 2021

- Dépenses titre 2 – dépenses de personnel :  
1 117 M €
- Dépenses hors- titre 2 :  
4 723 M€ en AE et 4 442 M€ en CP ont été  
consommés sur les 4 programmes gérés  
par le MEAE

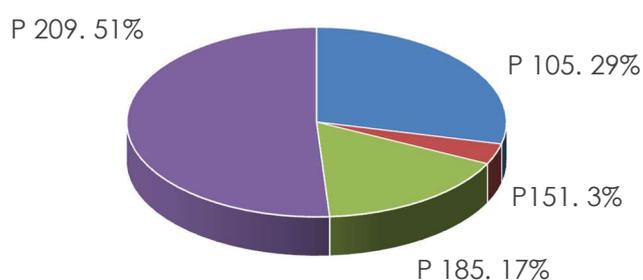
## A – EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2021

### 1) Exécution hors titre 2 (HT2)

#### a) Présentation générale

4 537 M€ en AE et 4 244 M€ en CP ont été ouverts en LFI 2021 sur les 4 programmes gérés par le ministère, hors dépenses de personnel. Ces crédits ont été complétés par ceux obtenus en report de 2020 sur 2021, les transferts, ainsi que les fonds de concours et attributions de produits obtenus en cours de gestion. La loi de finances rectificative du 19 juillet 2021 a entraîné une diminution des crédits disponibles sur les réserves de précaution (cf. détail par programme). Au total, 4 812 M€ d'AE et 4 507 M€ de CP étaient disponibles en gestion 2021.

#### Répartition des crédits en CP entre programmes – LFI 2021



#### Taux d'exécution des crédits de paiement (CP) en 2021

La consommation totale s'est établie à 4 723 M€ en AE et 4 442 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 2021, la consommation s'établissait à 1 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 60 % des crédits de la mission « action extérieure de l'Etat » (hors dépenses de personnel), le programme 105 était doté en LFI de 1 150 M€ en AE et 1 152 M€ en CP.

La réserve de précaution s'est établie à 4% des crédits LFI. La réserve initiale (46 M€) a été complétée par la mise en réserve supplémentaire (« surgel ») de 29,3 M€ par la direction du budget au titre du gain au change sur les contributions internationales et opérations de maintien de la paix ainsi que d'une partie des reports obtenus par le protocole (sommets reportés et/ou ayant changé de format).

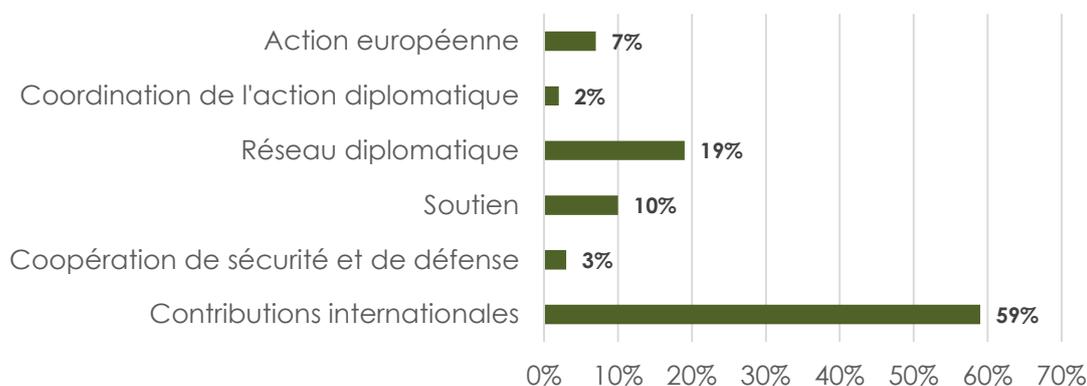
La loi de finances rectificative(LFR) du 19 juillet 2021 a entraîné une annulation de 19,8 M€ sur la réserve de précaution du programme 105 dont le solde (55,5 M€) a fait l'objet d'un dégel intégral en fin de gestion.

Le programme a bénéficié de l'intégralité des reports sollicités de 2020 sur 2021 (57M€ en AE et 36,4 M€ en CP) ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits (7,6 M€). Le solde des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à 2,8 M€ en AE et 3,1 M€ en CP.

Au total, le disponible en gestion 2021 s'est établi à 1 198 M€ d'AE et 1 179 M€ de CP.

ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

**Répartition de la consommation des crédits P 105 (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 :

- le financement du nouvel instrument de Facilité européenne de paix, qui n'avait pas pu être budgété lors des négociations du PLF en raison de l'incertitude sur son montant (37,2 M€) ;
- une hausse des dépenses pour les opérations de maintien de la paix (9,2 M€) ;
- le plan Santé Covid dédié à nos compatriotes de l'étranger s'est prolongé en 2021 (achat d'heures de vol pour des évacuations sanitaires). En outre, le centre de crise et de soutien a mis à disposition son marché pour permettre au ministère des solidarités et de la santé (MSS) d'organiser des évacuations sanitaires depuis les territoires ultra-marins : 7,4 M€ ont été avancés sur le programme 105 pour l'organisation de 23 opérations, contre remboursement de la part du MSS ;
- le CDCS a supporté des dépenses annexes liées aux évacuations depuis l'Afghanistan à hauteur de 1,2 M€ (achats de places sur des vols Doha-Paris, achats sanitaires, mise en place de la réponse téléphonique) ;
- la crise en Ethiopie, en fin d'année, a conduit le CDCS à acheter des places sur des vols commerciaux, pour un montant de 0,5 M€ ;
- la réouverture de l'ambassade à Tripoli, en mars 2021, a nécessité l'engagement de crédits à hauteur de 4,2 M€ pour le volet immobilier et 3,5 M€ pour la sécurisation de l'emprise.

L'année 2021 a également été marquée par une consommation en baisse sur certains postes de dépenses, en raison de la situation sanitaire (fonctionnement des ambassades, Protocole et Etat-major notamment). Bien que les niveaux de consommation n'aient pas retrouvé leur niveau de 2019, une reprise de l'activité (organisation d'évènements et de sommets, reprise des tournées dans les postes) a été constatée.

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 de l'intégralité des crédits mis en réserve (55,5 M€).

Le total des dépenses s'est élevé à 1 121 M€ en AE et 1 130 M€ en CP, soit un taux d'exécution de 96% par rapport aux crédits disponibles.

Le reliquat en fin de gestion est composé majoritairement de crédits dont le report a été sollicité et obtenu de 2021 sur 2022 : 68,8 M€ en AE et 33,2 M€ en CP.

## **PROGRAMME 151 « FRANCAIS A L'ETRANGER ET AFFAIRES CONSULAIRES »**

### **i. Situation des crédits du programme**

En LFI 2021, les crédits ouverts pour le programme 151 se sont établis à 135,2 M€ en AE et 135,5 M€ en CP. Après application de la réserve de précaution de 4%, 129,8 M€ en AE et 130,1 M€ en CP étaient initialement disponibles, hors reports.

Les reports demandés de 2020 à 2021 ont été intégralement obtenus :

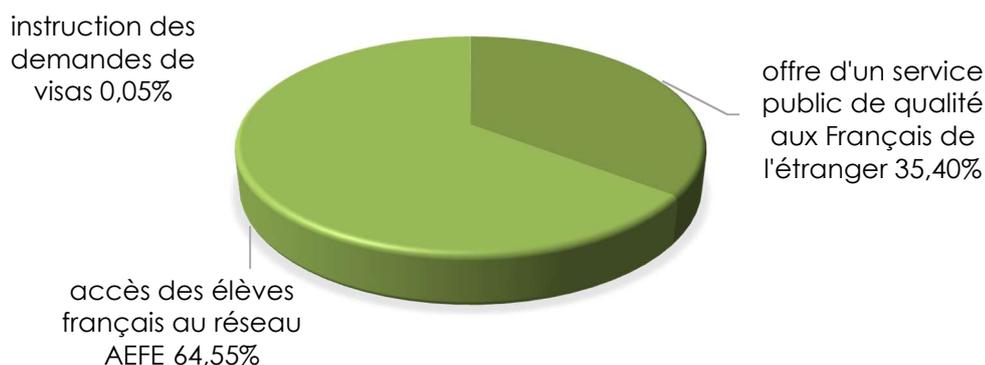
- 722 k€ en AE et 753 k€ en CP pour les reports de fonds de concours ; 662 k€ en CP pour les reports généraux ;
- au regard de la persistance de la crise sanitaire, un report de 25 M€, sur les 50 M€ obtenus en loi de finances rectificative en 2020 (LFR3) pour le volet social du plan de soutien aux Français à l'étranger, a aussi été accordé ;
- les crédits initialement inscrits en LFI 2020 pour les élections consulaires, décalées à 2021, ont aussi fait l'objet d'un report de 2,2 M€.

En cours d'année, 4,6 M€ en AE et CP ont été annulés sur la réserve de précaution par la loi de finances rectificative du 19 juillet 2021. En complément, la loi de finances rectificative du 1er décembre 2021 a annulé 21,9 M€ en AE et 22,6 M€ en CP, correspondant principalement aux crédits non consommés des bourses scolaires, des élections, à la participation à la prise en charge des opérations de rapatriement des personnels civils de recrutement local d'Afghanistan ainsi qu'au solde de la réserve de précaution.

En prenant en compte ces mouvements, le disponible du programme 151 en 2021 s'est finalement établi à 136,8 M€ en AE et 137,1 M€ en CP.

### **ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion**

#### **Répartition de la consommation des crédits P 151 (CP)**



En 2021, comme en 2020, l'exécution budgétaire du programme 151 a été marquée par la pandémie de Covid-19.

Le versement de 140,8 M€, effectué en gestion 2020 au titre de l'aide à la scolarité à l'AEFE, alors que la dépense effective était de 89,2 M€, a induit une forte augmentation de la soulte comptable de l'opérateur. Dans un souci de résorption progressive de celle-ci, un ajustement de la dotation a été acté à hauteur de 80,5 M€ en gestion 2021.

26,9 M€ d'aides ont été versés en 2021 : 14,76 M€ au titre des aides sociales directes classiques (4 153 bénéficiaires) et un peu plus de 12 M€ au titre du secours occasionnel de solidarité (« SOS » : plus de 82 000 aides accordées). En parallèle, 2 M€ de subventions ont été attribués à 123 organismes locaux d'entraide et de solidarité (OLES). Les subventions à la caisse des Français de l'étranger (CFE) et aux centres médico-sociaux (CMS) ont aussi été augmentées et portées respectivement à 500 k€ et 288 k€. Enfin, après une année blanche, la commission du soutien au tissu associatif des Français de l'étranger (STAFE) s'est réunie et a validé l'attribution de 900 k€ de subventions à 129 projets associatifs.

L'élection des conseillers des Français de l'étranger et des délégués consulaires, initialement prévue en 2020, a été reportée en raison de la crise sanitaire et s'est tenue en mai 2021. Les crédits afférents en 2020 (2,2 M€) avaient été reportés, venant compléter une dotation de 447 k€ en LFI 2021. En raison du contexte, par mesure de sécurité et grâce au possible recours au vote par internet, le dispositif de bureaux de vote a finalement dû être réduit, induisant ainsi une sous-consommation des crédits (1,1 M€).

Après un ralentissement en 2020, les développements informatiques des projets de modernisation ont repris en 2021 : première étape du déploiement du registre de l'état civil électronique (RECE) en mars 2021, développement d'une nouvelle solution de vote par internet pour les élections législatives de 2022, déploiement du centre de contact Service France Consulaire dans 5 pays pilotes.

Des campagnes de vaccination à l'attention des Français de l'étranger ont été mises en œuvre afin que nos compatriotes soient intégrés à la stratégie vaccinale française. Ces campagnes ont été calibrées pour intervenir en subsidiarité, dans les pays où aucun vaccin reconnu par l'Agence

européenne du médicament (AEM) n'était disponible ou accessible dans des délais raisonnables. En parallèle, un dispositif a été mis en place pour permettre à tous les Français vaccinés à l'étranger par un vaccin reconnu par l'AEM et élargi ensuite à ceux listés par l'OMS à partir du 23 septembre 2021 de bénéficier d'un QR code pour activer leur passe sanitaire.

La consommation des crédits du programme 151 s'établit à 126,6 M€ en AE et 124,7 M€ en CP, soit 92% des crédits disponibles.

9,3 M€ d'AE et 11,5 M€ ont été demandés et obtenus en reports de 2021 vers 2022. Il s'agit principalement du report du solde des crédits ouverts en LFR3 de 2020 et reportés en 2021, qui n'avaient pas été consommés (8,5 M€ pour financer le SOS, la vaccination des Français de l'étranger et la conversion des passes vaccinaux/sanitaires).

## **PROGRAMME 185 « Diplomatie culturelle et d'influence »**

### **i. Situation des crédits du programme**

La dotation du programme 185 s'est élevée à 642 M€ en AE et CP en LFI 2021.

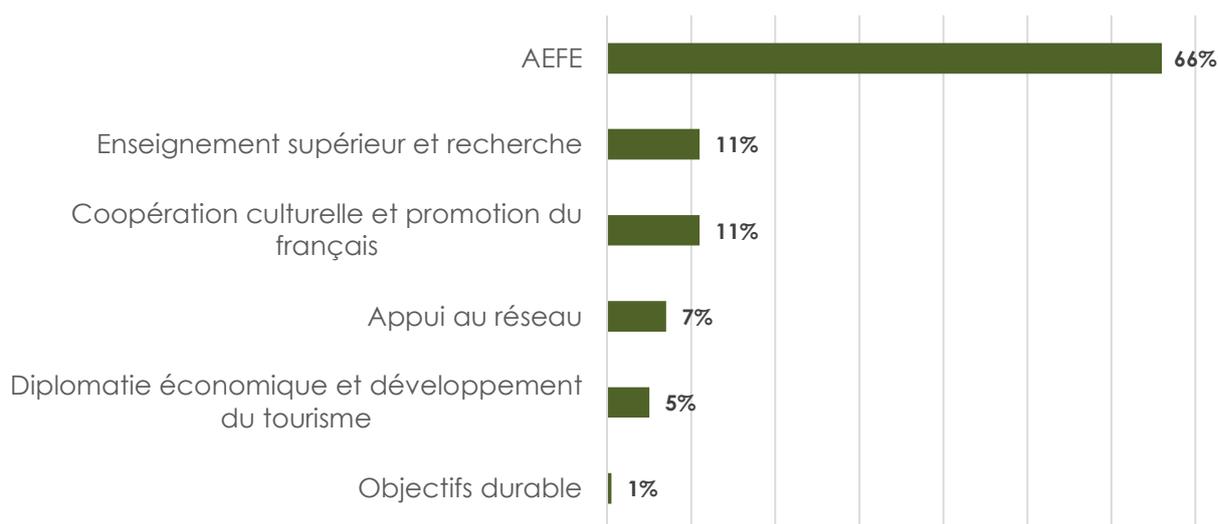
La réserve de précaution s'est établie à 4%. En cours d'année, 6,6 M€ ont été annulés sur la réserve de précaution par la loi de finances rectificative du 19 juillet 2021. La loi de finances rectificative du 1er décembre 2021 a annulé 5 M€ supplémentaires sur la réserve de précaution. Le solde (1,2 M€) a fait l'objet d'un dégel en fin de gestion.

Le programme a bénéficié de l'intégralité des reports sollicités de 2020 sur 2021 (6 M€ en AE et 6,2 M€ en CP) ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits (4,5 M€).

Au total, le disponible en gestion 2021 s'est établi à 641,5 M€ d'AE et 641,6 M€ de CP.

### **ii. 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 : Agence pour l'enseignement français à l'étranger, Institut français, Campus France et Atout France. Ces subventions pour charge de service public représentent 75 % des crédits HT2 du programme 185.

L'année 2021 a été à nouveau marquée par la crise sanitaire. Ainsi, un nombre significatif d'établissements (instituts français, notamment) ont dû réduire leurs activités suite aux diverses vagues de la pandémie. L'activité liée à l'attractivité universitaire et à la recherche (bourses) est également restée impactée, notamment s'agissant des bourses de courte durée et des bourses de stage. Toutefois, malgré le contexte, à travers une gestion dynamique de la programmation des bourses (prise en compte de l'évolution de la situation sanitaire dans les différentes zones géographiques) et la réallocation des moyens sur des programmes spécifiques (MOPGA, bourses croisées Afrique-France), le niveau de consommation globale des bourses a été maintenu à hauteur de 51,1 M€ contre 54,9 M€ en 2020. Enfin, le réseau libanais d'enseignement français à l'étranger (EFE) a continué d'être grandement affecté par la crise économique. Suite à l'engagement présidentiel décidé 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 10,9 M€ (soutien aux familles étrangères en difficulté : 2,9 M€ ; soutien aux établissements : 8 M€).

Le total des dépenses s'est élevé à 639,9 M€ en AE et 639,7 M€ en CP, soit un taux d'exécution de 99% par rapport aux crédits disponibles.

Le reliquat en fin de gestion est composé majoritairement de crédits dont le report a été sollicité et obtenu de 2021 sur 2022 : 1,5 M€ d'AE et 1,8 M€ de CP.

Pour mémoire, la mission « aide publique au développement », placée sous l'autorité du ministre de l'Europe et des affaires étrangères, regroupe deux programmes : 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**

La dotation du programme 209 s'est élevée à 2 609 M€ d'AE et 2 314 M€ de CP en LFI.

La réserve de précaution s'est établie à 4% (104,4 M€ d'AE et 92,6 M€ de CP).

Sur une demande initiale de 2,7 M€ en AE et 3,6 M€ en CP, le programme a bénéficié d'1,9 M€ en AE et 2,8 M€ en CP des reports sollicités de 2020 sur 2021. En effet, seul un montant de 720 832€ n'a pas été obtenu au titre du fonds de concours « participation de la Commission européenne aux dépenses du centre de crise et de soutien ». Par ailleurs, le programme a bénéficié d'un apport de fonds de concours et d'attributions de produits à hauteur de 2,5 M€.

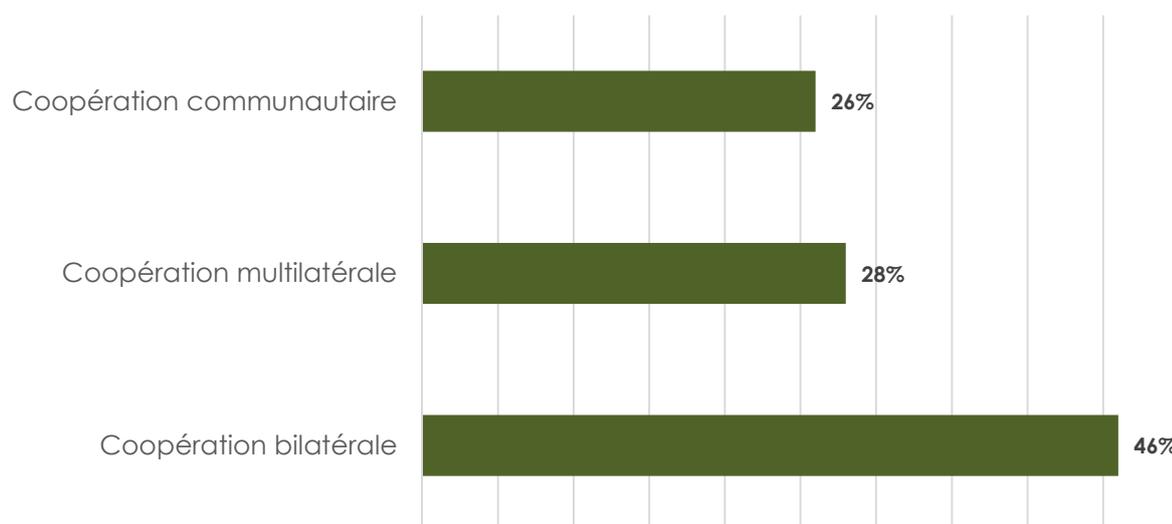
Le solde des transferts/virements entrants et sortants s'est élevé à 46,9 M€ en AE et 44,4 M€ en CP. Il inclut notamment un transfert entrant de 50 M€ depuis le programme 364 « Cohésion » (mission Relance) au titre d'engagements contre la pandémie de Covid (25 M€ pour l'OMS / initiative ACT-A, et 25 M€ pour GAVI au titre de l'initiative COVAX/AMC pour financer l'accès au vaccin dans le monde).

Afin de couvrir les différents objets qu'il a dû financer (cf. *infra*), le programme 209 a bénéficié en fin de gestion du dégel de l'intégralité des crédits mis en réserve ainsi que d'une ouverture de crédits en loi de finances rectificative du 1er décembre 2021 à hauteur de 176,3 M€ d'AE et 186,5 M€ de CP).

Au total, le disponible en gestion 2021 s'est établi à 2 836,6 M€ d'AE et 2 550,3 M€ de CP.

### **ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion**

#### **Répartition de la consommation des crédits P 209 (CP)**



Le total des dépenses s'est élevé à 2 835 M€ en AE et 2 547 M€ en CP, soit un taux d'exécution de quasiment 100% par rapport aux crédits disponibles. Les principaux postes de dépense sont déclinés ci-dessous :

- 1 161 M € en CP pour la coopération bilatérale dont 702 M€ pour l'aide-projet AFD, 58,5 M€ pour le Fonds de solidarité des projets innovants (FSPI), 130,8 M€ pour le Fonds d'urgence humanitaire (FUH), et 90,4 M€ pour l'aide alimentaire programmée.
- 726,4 M€ de coopération multilatérale en CP, dont 273,5 M€ de contributions volontaires aux Nations unies, 396 M€ d'autres contributions volontaires (dont 209 M€ pour GAVI, 70 M€ pour FMSTP, 27,1 M€ pour le PME, 26,4 M€ pour la FRIT).
- 659,5 M€ pour la coopération communautaire via le Fonds européen de développement (FED).

La gestion 2021, marquée par la crise sanitaire, a entraîné une modification de la programmation initialement prévue. On peut relever notamment les dépenses suivantes :

- 75 M€ ont été versés en faveur de l'initiative COVAX/AMC via le programme 209 (54,4 M€) et le Fonds de solidarité pour le développement (FSD : 20,6 M€), par l'intermédiaire de versements à l'alliance du vaccin GAVI.
- une augmentation de la contribution française à l'initiative ACT-A a été actée en cours d'année, afin de poursuivre la réponse à la crise sanitaire. 125 M€ de dépenses nouvelles ont ainsi été prises en charge.
- une aide humanitaire en faveur de l'Afghanistan à hauteur de 100 M€ a été débloquée (contributions volontaires aux agences humanitaires des Nations unies, aide alimentaire programmée, projets menés par le centre de crise et de soutien).
- 50 M€ ont été mobilisés pour des projets en faveur de la Syrie.

- Par ailleurs, la crise sanitaire a entraîné une perte de recettes liées à la taxe de solidarité sur les billets d'avion (TSBA : - 59,7 M€) alimentant le FSD. Certaines dépenses habituellement couvertes par le FSD ont dû être couvertes par des crédits budgétaires. Des crédits ont été ouverts en fin de gestion afin de permettre au programme 209 d'assurer ces dépenses.

Le reliquat en fin de gestion est composé pour partie de crédits dont le report a été sollicité et obtenu de 2021 sur 2022 : 0,5 M€ d'AE et 1,7 M€ de CP.

## 2) Exécution titre 2 (T2)

En 2021, les crédits de titre 2 disponibles par programme se répartissent de la façon suivante :

Dépenses de personnel MEAE	LFI 2021 <sup>(1)</sup>	Crédits gelés	Loi de finances rectificative	Autres mouvements de crédits	Attribution de produits / Fonds de concours	Dégel de fin de gestion	Crédits ouverts	Dépenses
P. 105	687 171 047	-3 435 855		481 913		3 435 855	687 652 960	679 427 218
P. 151	236 786 471	-1 183 932	-9 930 988		558 540		227 414 023	223 416 617
P. 185	73 044 639	-365 223	-4 670 220				68 374 419	66 855 503
P. 209	162 306 744	-811 534	-10 902 053				151 404 691	147 257 629
<b>Total</b>	<b>1 159 308 901</b>	<b>-5 796 544</b>	<b>-25 503 261</b>	<b>481 913</b>	<b>558 540</b>	<b>3 435 855</b>	<b>1 134 846 093</b>	<b>1 116 956 967</b>

<sup>(1)</sup> Loi de finances initiale

Le détail des mouvements réglementaires est le suivant :

	Décrets de transfert	Total
<b>P. 105</b>	481 913	481 913

La dotation LFI s'élevait à 1 159,30 M€ pour l'ensemble des programmes du périmètre ministériel. Les crédits ouverts en 2021 (après mouvements réglementaires et lois de finances rectificatives) ont totalisé 1 134,85 M€ contre 1 144,24 M€ en 2020.

Les mouvements réalisés en cours d'année ont été :

- deux transferts entrants au bénéfice du programme 105 en provenance du ministère des armées pour un montant de 336 913 € de crédits de titre 2 hors CAS « Pensions » et en provenance du ministère de la transformation et de la fonction publiques pour un montant de 145 000 € de crédits de titre 2 hors CAS « Pensions » ;
- deux rattachements de crédits de titre 2 au bénéfice du programme 151 par la voie :

- 1) d'une attribution de produit n°2-2-00475 d'un montant de 458 400 € correspondant aux recettes additionnelles de droits de visas ;
- 2) d'un report du fonds de concours n°1-1-00333 d'un montant de 100 000 € dans le cadre du soutien opérationnel de l'Union européenne et dédié à la sécurité intérieure - frontières et visas.
- une annulation nette de 25,50 M€ de crédits de titre 2 sur l'ensemble du périmètre ministériel dans le cadre de la LFR ;
- le dégel de la réserve de précaution du programme 105 à hauteur de 3,44 M€ de crédits de titre 2 dont 0,58 M€ de crédits CAS « Pensions ».

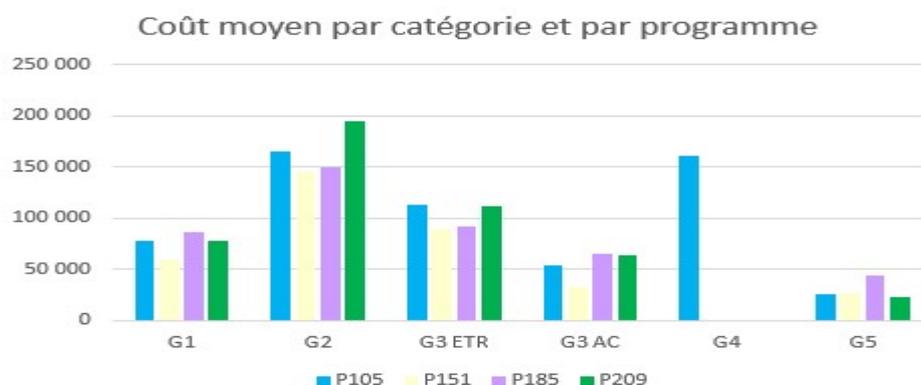
En exécution 2021, les dépenses de titre 2 se sont élevées à 1 116,96 M€, soit une baisse de 1,4 % par rapport à l'exécution 2020 (1 133,1 M€). Hors contributions au CAS « Pensions », ces dépenses ont représenté 951,57 M€ en 2021. En comparaison de l'exécution 2020 hors CAS (966,5 M€), ces dépenses ont baissé de 1,5 %. En 2021, les effectifs sont stables. La baisse du taux d'exécution est liée à l'effet du gain au change réalisée sur les rémunérations à l'étranger (IRE et ADL).

### 3) Les rémunérations en 2021

- 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 €)
	105	77 298
<b>G1 - Titulaires &amp; CDI</b>	151	60 021
<b>à l'administration centrale</b>	185	86 260
	209	78 234
	105	165 758
<b>G2 - Titulaires &amp; CDI à l'étranger</b>	151	144 881
	185	150 169
	209	194 382
	105	113 662

<b>G3 - CDD &amp; volontaires internationaux</b>	151	89 720
	185	92 103
	209	111 290
	105	53 080
<b>G3 – Administration centrale</b>	151	33 197
	185	65 387
	209	62 957
<b>G4 - Militaires hors budget</b>	105	163 867
	105	25 210
	151	27 482
<b>G5 - Agents de recrutement local</b>	185	44 255
	209	23 108



### Les rémunérations mensuelles moyennes par catégorie hiérarchique<sup>21</sup>

(indicateurs 2° du RSC)

#### Ecart de rémunération F/H par catégorie statutaire à l'étranger

ETRANGER – Décembre 2021	
Rémunérations moyennes mensuelles	Ecart
Catégorie A+	-15%
Catégorie A	-13%
Catégorie B	-9%
Catégorie C	-5%

ETRANGER – Décembre 2021	
IRE <sup>22</sup> moyennes mensuelles	Ecart
Catégorie A+	-18%
Catégorie A	-13%
Catégorie B	-7%
Catégorie C	-6%

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

<sup>21</sup> Décembre 2021, hors contrats cabinet, apprentis, volontaires internationaux, policiers détachés et agents en congés formation, et hors avantages familiaux.

<sup>22</sup> L'IRE n'est pas *stricto sensu* une rémunération mais une indemnité compensant la cherté de la vie

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	0%	0%	0%
25 - 29 ans	2%	1%	2%
30 - 34 ans	9%	9%	9%
35 - 39 ans	12%	12%	12%
40 - 44 ans	13%	13%	13%
45 - 49 ans	17%	14%	16%
50 - 54 ans	18%	18%	18%
55 - 59 ans	14%	15%	15%
60 - 64 ans	11%	14%	13%
65 - 69 ans	2%	3%	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Dans le corps des A+, la féminisation progressive du corps et la poursuite d'un objectif de parité dans les nominations aux postes d'ambassadeurs et ambassadrices devraient permettre d'éteindre progressivement les écarts liés aux effets de l'âge.

- 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 (35%) et A+ (34%) :

Titulaires à l'étranger	F	H
A+	34%	66%
A	35%	65%
B	40%	60%
C	62%	38%

- Une répartition géographique à l'étranger hétérogène : toutes catégories confondues, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être affectées dans les zones géographiques les moins éloignées (DUE et MAGHREB) où les IRE sont moins élevées, et sont moins présentes dans la zone Asie ou DAOI, là où ces indemnités sont plus élevées<sup>23</sup> :

<sup>23</sup> Tableau établi à partir des agents présents au poste sur l'ensemble de l'année.

Zone géographique	Nombre d'agents			Répartition		
	F	H	Total	F	H	Total
AME	135	203	338	7,89%	9,71%	8,89%
AME NORD	106	136	242	6,20%	6,51%	6,37%
ANMO	157	182	339	9,18%	8,71%	8,92%
AS	241	374	615	14,09%	17,89%	16,18%
DAOI	341	484	825	19,94%	23,16%	21,71%
DUE	483	444	927	28,25%	21,24%	24,39%
EUC	73	134	207	4,27%	6,41%	5,45%
MAGHREB	174	133	307	10,18%	6,36%	8,08%
<b>Total</b>	<b>1 710</b>	<b>2 090</b>	<b>3 800</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Ainsi, par exemple, en catégorie A, les femmes ont été 17% à être affectées dans la zone DAOI contre 25% des hommes. Cette répartition a été, respectivement, de 23% et 28% pour la catégorie B et de 23% et 18% pour la catégorie C. A l'inverse, les femmes de catégorie A sont 28% à être affectées dans la zone DUE contre 23% pour les hommes (le rapport est de 28%/25% en catégorie B ; de 25%/19% en catégorie C) :

Répartition à l'étranger, par genre en fonction des zones	DAOI		DUE	
	F	H	F	H
A	17,43%	25,00%	28,40%	22,83%
B	23,04%	28,24%	27,83%	24,69%
C	22,54%	17,54%	24,69%	18,66%

### 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+	-7%	Catégorie A+	-4%	Catégorie A+	-5%
Catégorie A	-7%	Catégorie A	-7%	Catégorie A	-2%
Catégorie B	-5%	Catégorie B	-7%	Catégorie B	-5%
Catégorie C	4%	Catégorie C	-10%	Catégorie C	-11%

\* 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 différent 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**

#### **Part des primes et indemnités dans la rémunération des titulaires à l'étranger (dépenses de rémunération de catégorie 21)**

ETR 12/2021	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	73%	76%
Catégorie A	77%	77%
Catégorie B	80%	80%
Catégorie C	77%	79%

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)**

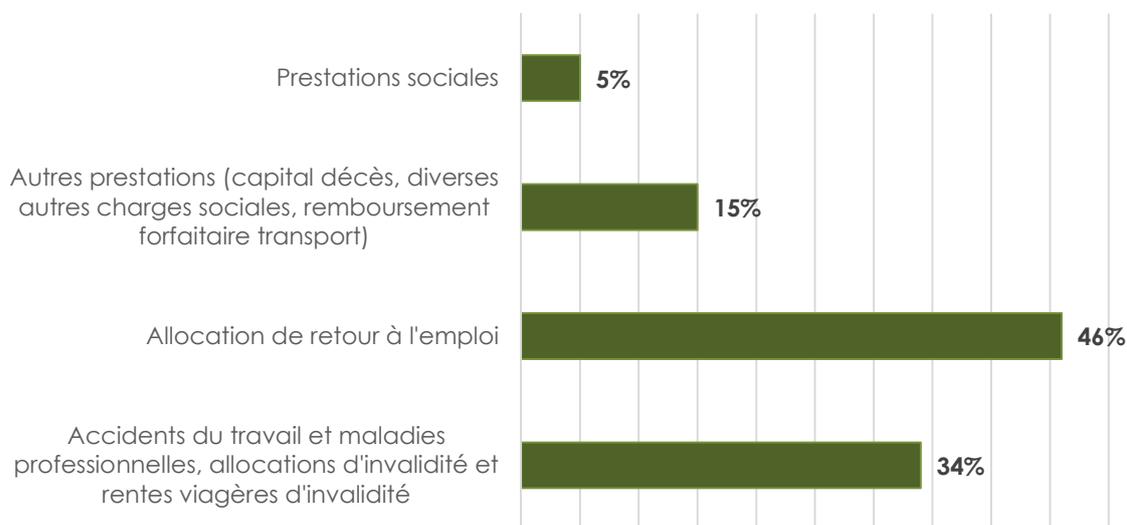
AC 12/2021	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	44%	43%
Catégorie A	38%	38%
Catégorie B	37%	36%
Catégorie C	34%	37%

Les montants en valeur absolue des primes versées aux femmes et aux hommes sont très proches pour l'ensemble des catégories d'agents (dans une moindre mesure pour les agents de catégorie C).

b) Les prestations sociales

	105	151	185	209	TOTAL
Accidents du travail et maladies professionnelles, allocations d'invalidité et rentes viagères d'invalidité	2 116 681	452 938	20 333	79 763	2 669 714
Allocation de retour à l'emploi	986 675	162 984	508 120	1 936 712	3 594 492
Autres prestations (capital décès, diverses autres charges sociales, remboursement forfaitaire transport)	811 452	300 339	27 155	74 308	1 213 254
Prestations sociales	370 979	330			371 309
	<b>4 285 787</b>	<b>916 592</b>	<b>555 608</b>	<b>2 090 783</b>	<b>7 848 769</b>

**Prestations sociales 2021**



## 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	58	3 293,00 €	139	3 310,00 €	-0,51%
SAE	173	3 274,00 €	188	3 216,00 €	1,80%
SCH	223	1 880,00 €	178	1 868,00 €	0,64%
ADJADM	856	977,00 €	326	941,00 €	3,83%

### Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

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.

Cinq ans après le lancement du dispositif, il était devenu nécessaire de revoir les barèmes de la principale prime du RIFSEEP, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

L'augmentation (dont le montant total est évalué à 2,3 millions d'euros) concerne pour 2021 les corps ayant adhéré au RIFSEEP en 2016 (adjoints administratifs de chancellerie et adjoints techniques de chancellerie, secrétaires de chancellerie, traducteurs, secrétaires et conseillers des affaires étrangères) ainsi que les emplois de direction, qui sont désormais régis par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019. Les grilles IFSE appliquées ou modifiées plus récemment et les barèmes concernant les agents hors RIFSEEP seront révisés en 2022.

Le tableau suivant précise le montant et le pourcentage moyens de l'augmentation par corps ou type d'emplois sur l'année 2021 ainsi que le coût associé :

Corps concernés	augmentation mensuelle moyenne	progression moyenne	coût annuel de la mesure	Budget annuel
Emplois de direction	181 €	5,60%	192 840 €	2 298 216 €
CAE	98 €	4%	269 160 €	
SAE et traducteurs	95 €	6,60%	454 992 €	
SCH	76 €	7,80%	361 800 €	
Adjoints techniques et adjoints administratifs	66 €	9,50%	1 019 424 €	

## 1) Agents de catégorie A

### a) Emplois à la décision du gouvernement et emplois fonctionnels

Emplois	IFA <sup>(1)</sup>		Prime de rendement		IFR <sup>(2)</sup>	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Secrétaire général	2 254	27 048	1 200	14 400	1 500	18 000
Ambassadeur de France	2 254	27 048	507	6 084	800	9 600
Conseiller diplomatique	1 900	22 800	590	7 080	670	8 040

<sup>(1)</sup> IFA : indemnité forfaitaire d'activité

<sup>(2)</sup> IFR : indemnité de fonctions et de résultats

Emplois	IFTS <sup>(1)</sup>		Prime de rendement		IFR <sup>(2)</sup>	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Directeur général	1 669	20 028	1 034	12 408	1 500	18 000
Directeur	1 669	20 028	1 000	12 000	1 300	15 600

<sup>(1)</sup> IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

<sup>(2)</sup> IFR : indemnité de fonctions et de résultats

Emplois fonctionnels (chefs de service et sous-directeurs)		
Groupes	IFSE <sup>(1)</sup> mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	3750	45000
Groupe 2	3570	42840
Groupe 3	3470	41640
Groupe 4	3040	36480

<sup>(1)</sup> IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

b) Ministres plénipotentiaires (MP)

Grades	IFTS <sup>(1)</sup>		Prime de rendement		IFR <sup>(2)</sup>	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
MP hors classe						
Catégorie 3	1 887	22 644	634	7 608	1 700	20 400
Catégorie 4	1 887	22 644	634	7 608	1 400	16 800
Catégorie 5	1 887	22 644	634	7 608	800	9 600
Catégorie 6	1 887	22 644	634	7 608	550	6 600
Taux de base	1 887	22 644	634	7 608	300	3 600
MP de 1 <sup>ère</sup> classe						
Catégorie 3	1 669	20 028	634	7 608	1 700	20 400
Catégorie 4	1 669	20 028	634	7 608	1 400	16 800
Catégorie 5	1 669	20 028	634	7 608	800	9 600
Catégorie 6	1 669	20 028	634	7 608	550	6 600
Taux de base	1 669	20 028	634	7 608	300	3 600
MP de 2 <sup>ème</sup> classe						
Catégorie 3	1 452	17 424	634	7 608	1 700	20 400
Catégorie 4	1 452	17 424	634	7 608	1 400	16 800
Catégorie 5	1 452	17 424	634	7 608	800	9 600
Catégorie 6	1 452	17 424	634	7 608	550	6 600
Taux de base	1 452	17 424	634	7 608	300	3 600

(1) IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

(2) IFR : indemnité de fonctions et de résultats

c) Conseillers des affaires étrangères (CAE)

Groupes	Grades	IFSE <sup>(1)</sup>	IFSE annuelle
		mensuelle	
Groupe 1	CAE HC	3190	38280
	CAE à/c 6ème échelon	2990	35880
	CAE du 1er au 5ème échelon	2790	33480
Groupe 2	CAE HC	2890	34680
	CAE à/c 6ème échelon	2690	32280
	CAE du 1er au 5ème échelon	2490	29880
Groupe 3	CAE HC	2590	31080
	CAE à/c 6ème échelon	2390	28680
	CAE du 1er au 5ème échelon	2190	26280
Groupe 4	CAE HC	2290	27480
	CAE à/c 6ème échelon	2090	25080
	CAE du 1er au 5ème échelon	1890	22680

(1) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

d) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs

Groupes	Grades	IFSE <sup>(1)</sup> mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	SAEP à/c 7ème échelon	2270	27240
	SAEP du 1er au 6ème échelon	2210	26520
	SAE - à/c du 5ème échelon	1910	22920
	SAE du 1er au 4ème échelon	1850	22000
Groupe 2	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	2070	24840
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	2010	24120
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1610	19320
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1550	18600
Groupe 3	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	1720	20640
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	1660	19920
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1460	17520
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1400	16800
Groupe 4	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	1540	18480
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	1480	17760
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1360	16320
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1300	15600

<sup>(1)</sup> IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

e) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)

Groupes	Grades	IFSE <sup>(1)</sup> mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	ASICP à/c 7ème échelon	2 638	31 656
	ASICP du 1er au 6ème échelon	2 572	30 864
	ASIC - à/c du 5ème échelon	2 113	25 356
	ASIC du 1er au 4ème échelon	2 067	24 804
Groupe 2	ASICP à/c 7ème échelon	1 916	22 992
	ASICP du 1er au 6ème échelon	1 850	22 200
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 391	16 692
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 345	16 140
Groupe 3	ASICP à/c 7ème échelon	1 576	18 912
	ASICP du 1er au 6ème échelon	1 500	18 000
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 236	14 832
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 215	14 580
Groupe 4	ASICP à/c 7ème échelon	1 386	16 632
	ASICP du 1er au 6ème échelon	1 320	15 840
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 136	13 632
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 115	13 380

<sup>(1)</sup> IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

f) Conservateurs du patrimoine (CPAT)

Groupes	Grades	IFSE <sup>(1)</sup> mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Conservateur général	2 420	29 040
	Conservateur en chef	2 160	25 920
Groupe 2	Conservateur général	2 080	24 960
	Conservateur en chef	1 810	21 720
	Conservateur à/c du 5ème échelon	1 700	20 400
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 620	19 440
Groupe 3	Conservateur général	1 880	22 560
	Conservateur en chef	1 650	19 800
	Conservateur à/c du 5ème échelon	1 560	18 720
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 470	17 640
Groupe 4	Conservateur général	1 700	20 400
	Conservateur en chef	1 530	18 360
	Conservateur à/c du 5ème échelon	1 400	16 800
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 320	15 840

<sup>(1)</sup> IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

g) Chargés d'études documentaires (CED)

Groupes	Grades	IFSE <sup>(1)</sup> mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	CED hors classe	1 941	23 294
	CED principal à/c 7ème échelon	1 847	22 170
	CED principal du 1er au 6ème échelon	1 714	20 563
	CED	1 473	17 672
Groupe 2	CED hors classe	1 655	19 856
	CED principal à/c 7ème échelon	1 575	18 904
	CED principal du 1er au 6ème échelon	1 462	17 544
	CED	1 298	15 572
Groupe 3	CED hors classe	1 458	17 493
	CED principal à/c 7ème échelon	1 388	16 660
	CED principal du 1er au 6ème échelon	1 289	15 470
	CED	1 160	13 923

<sup>(1)</sup> IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

h) Les contractuels CDI de catégorie A

Grades	IFTS <sup>(1)</sup>		IFR <sup>(2)</sup>	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Chargé Mission/Cadre contractuel hors classe				
Catégorie 3	680	8 160	1 625	19 500
Catégorie 4	680	8 160	1 220	14 640
Catégorie 5	680	8 160	925	11 100
Catégorie 6	680	8 160	425	5 100
Taux de base	680	8 160	150	1 800
Chargé Mission/Cadre contractuel de 1 <sup>ère</sup> classe				
Catégorie 4	600	7 200	1 220	14 640
Catégorie 5	600	7 200	925	11 100
Catégorie 6	600	7 200	425	5 100
Taux de base	600	7 200	150	1 800
Chargé Mission/Cadre contractuel de 2 <sup>ème</sup> classe				
Catégorie 5	500	6 000	600	7 200
Catégorie 6	500	6 000	425	5 100
Taux de base	500	6 000	150	1 800
CDI Dutreuil - Sauvadet				
Catégorie 4	600	7 200	1 220	14 640
Catégorie 5	600	7 200	925	11 100
Catégorie 6	600	7 200	425	5 100
Taux de base	600	7 200	150	1 800

(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 <sup>(1)</sup>	
		mensuelle	annuelle
Groupe 1	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1280	15360
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1220	14640
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c du 5ème éch.	1160	13920
	Secrétaire de chancellerie de classe normale du 1er au 4ème éch.	1100	13200
Groupe 2	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1180	14160
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1120	13440
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c du 5ème éch.	1060	12720
	Secrétaire de chancellerie de classe normale 1er au 4ème éch	1000	12000
Groupe 3	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1080	12960
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1020	12240
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c 5ème échelon	960	11520
	Secrétaire de chancellerie de classe normale 1er au 4ème éch	900	10800

(1) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

### b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)

Groupes	Grades	IFSE <sup>(1)</sup>	
		mensuelle	annuelle
Groupe 1	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 170	14 040
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	1 130	13 560
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	1 080	12 960
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe du 1er au 4ème éch.	1 025	12 300
Groupe 2	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 070	12 840
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	1 030	12 360
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	980	11 760
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe du 1er au 4ème éch.	925	11 100
Groupe 3	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	990	11 880
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	950	11 400
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	900	10 800
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe du 1er au 4ème éch.	845	10 140

(2) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

c) Agents contractuels CDI de catégorie B

Grades	IFTS <sup>(1)</sup>	
	mensuelle	annuelle
Secrétaire mission/Contractuel d'adm. centrale 1 <sup>ère</sup> cl. (à/c 8 <sup>ème</sup> éch.)		
taux de base	443	5 316

### 3) Agents de catégorie C

a) Adjoints administratifs et adjoints techniques de chancellerie

Groupes	Grades	IFSE	
		mensuelle	annuelle
Groupe 1	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1 <sup>ère</sup> cl.	800	9 600
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2 <sup>ème</sup> cl.	770	9 240
	Adjoint administratif/technique de chancellerie	740	8 880
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 1 <sup>ère</sup> cl.)	980	11 760
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 2 <sup>ème</sup> cl.)	960	11 520
Groupe 2	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1 <sup>ère</sup> cl.	760	9 120
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2 <sup>ème</sup> cl.	730	8 760
	Adjoint administratif/technique de chancellerie	700	8 400
	Adjoint technique (tous grades) – Conducteur automobile - affecté	960	11 520
	Adjoint technique (tous grades) – Conducteur automobile - pool	730	8 760
	Adjoint technique (tous grades) – Conducteur automobile - base	700	8 400

b) Agents contractuels CDI de catégorie C

Grades	IAT <sup>(1)</sup> /IRSS <sup>(2)</sup>	
	mensuelle	annuelle
Adjoint de Mission	377	4 524

<sup>(1)</sup> IAT : indemnité d'administration et de technicité

<sup>(2)</sup> IRSS : indemnité représentative de sujétions spéciales de travaux supplémentaires

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

En 2021, 124 agents ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour un montant total de 85 901 €.

Programme	Nombre de bénéficiaires	Montant GIPA 2021*
105	104	75 560,71
151	10	3 622,6
185	4	3 631,46
209	6	3 085,79
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>85 900,56</b>

\*Source CHORUS

# Chapitre VI

## LES OPERATEURS

A- Programme 185

B - Programme 209

### Chiffres clés en 2021

- AEFE : 552 établissements dans 138 pays
- Campus France : plus de 275 implantations dans 134 pays
- Atout France : 32 bureaux dans 29 pays
- Business France : 75 implantations dans 56 pays
- Agence Française de Développement : 90 agences dans 110 pays

## 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 2021, à la suite de la troisième commission interministérielle d'homologation (novembre 2021), le réseau compte 552 établissements scolaires homologués implantés dans 138 pays, dont 68 établissements en gestion directe (EGD), 163 établissements conventionnés et 321 établissements partenaires. Le réseau d'enseignement français à l'étranger scolarise 378 280 élèves, dont près de 120 000 français.

#### b) Actualité sociale

Au cours de l'année 2021, 23 postes d'expatriés ont été créés et 34 postes de résidents supprimés.

L'année 2021 a été surtout marquée par la gestion de la crise sanitaire, qui a nécessité une mobilisation, un effort d'adaptation des équipes ainsi qu'un recours au télétravail. Selon la situation sanitaire, certains établissements ont dû encore recourir totalement ou partiellement à l'enseignement à distance. 7 établissements partenaires en difficulté ont fait l'objet d'un conventionnement temporaire avec l'agence, pour trois années minimum, afin de leur apporter une aide financière par la prise en charge des salaires des personnels titulaires de l'Education nationale présents dans ces établissements.

Les nouvelles modalités de télétravail (maximum de 3 jours fixes ou flottants), précisées dans l'arrêté du 21 janvier 2021 relatif au télétravail dans les services centraux de l'AEFE, ont été mises en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Enfin, l'année 2021 a vu la poursuite de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), notamment par la revalorisation des grilles indiciaires.

S'agissant de la carrière des agents, au cours de cette année 2021, 420 personnes ont pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière.

### c) Effectifs

Les personnels détachés dans le réseau, pour la plupart issus de l'Education nationale, sont majoritairement féminins (54,8% du total). La part des personnels féminins sur ces postes à responsabilité augmente régulièrement, passant de 33,3% en 2015 à 39,7% en 2021. Malgré cette évolution, on peut observer que les personnels masculins restent très nettement 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, 10% des agents sont issus du MEAE, 70% des autres corps de la fonction publique et 20% sont contractuels non titulaires.

#### Services centraux

	Femmes	Hommes	Global
<b>Effectif global 2021</b>	<b>132</b>	<b>90</b>	<b>222</b>
Dont agents issus de corps du MEAE	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>
<i>Affectations</i>	16	1	17
<i>Détachements</i>		1	1
<i>Mises à disposition</i>	2	1	3
<i>Agents contractuels</i>			
Dont agents issus de corps d'autres ministères	<b>87</b>	<b>74</b>	<b>161</b>
<i>Affectations</i>			
<i>Détachements</i>	82	60	142
<i>Mises à disposition</i>			
<i>Agents contractuels</i>	5	14	19
Dont agents contractuels non titulaires de la FP	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>
<i>CDI</i>	10	3	13
<i>CDD&gt;1 an</i>	13	8	21
<i>CDD&lt;1 an</i>	3	0	3
<i>Apprentis</i>	1	2	3

## 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

#### **Politique salariale**

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 Percol (plan 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 passe de 52,7 K€ en 2019, à 50,7 k€ en 2020 et à 48,9 k€ en 2021.

En 2021, la rémunération moyenne reste stable à 46,9k€ par rapport à l'année précédente. Toutefois les écarts entre les femmes et les hommes semblent se réduire.

L'index 2021 (publication au 1er mars 2022), se porte à 91 points sur 100.

2021	Indicateur calculable (1= oui, 2 = non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 – écart de rémunération (en %)	1	3,6	36	40	40
2 – écarts d'augmentations individuelles (en points de% ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,9	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
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>91</b>	<b>100</b>	

### Développement des compétences / Formation

Les orientations de la formation professionnelle sont :

- le développement des compétences managériales dont le management transversal ;
- le développement des compétences juridiques spécifiques en matière de marché public et de gestion des projets européens ;
- l'usage des langues, particulièrement axé sur le renforcement de la maîtrise de l'anglais ;
- l'usage des outils numériques et bureautiques ;
- l'accompagnement des personnels en cas de départ dans le réseau et lors du retour ;
- le développement des compétences métiers en lien avec les besoins d'évolution des services ;
- le renforcement de la conduite et la gestion de projets ;
- le renforcement de la prévention en matière de sécurité et des conditions de travail.

## Dialogue social

En 2021, le dialogue social a été en premier lieu marqué par la signature d'un accord télétravail et mobilité durable permettant de préparer un retour progressif et durable des salariés.

En effet, la poursuite de la crise sanitaire en 2021, qui faisait suite à une année 2020 marquée par un télétravail subi, a nécessairement fait évoluer les pratiques et les modes d'organisation de l'établissement. Pour préparer au mieux le retour des personnels qui a eu lieu début septembre 2021, un accord collectif en faveur du télétravail élargi, a donc été signé le 11 mai 2021. Il réaffirme que le télétravail volontaire doit être accompagné d'un renforcement de la place du collectif et de la convivialité, et prévoit deux journées de présence obligatoires dans les locaux de l'établissement, fixées les lundis et mardis. Les autres jours peuvent être posés en télétravail à raison de deux jours fixes et d'un jour flottant. Pour assurer l'équilibre vie professionnelle/vie privée tout autant que la souplesse dans l'organisation des services, la modification des jours de télétravail peut être demandée soit par l'établissement soit par le collaborateur, avec un délai de prévenance de 48h.

A cette occasion, le souci du développement durable a aussi permis à l'établissement de mettre en place le forfait mobilité durable pour les déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail, favorisant ainsi un engagement plus respectueux de l'environnement.

L'année 2021 a été également marquée par la préparation d'une nouvelle organisation de l'établissement. La direction a fait le choix d'une co-construction de la nouvelle organisation avec les salariés. Un vaste chantier a permis à chacun de trouver un espace d'expression pour y participer : 12 ateliers collaboratifs (métiers et transversaux), 3 baromètres, 7 ateliers thématiques, 5 réunions d'expression et d'échange, 2 plénières et des réunions par équipes ont été organisés entre avril et décembre 2021. Le projet de nouvelle organisation de l'établissement a reposé sur deux piliers : une refonte de l'organigramme pour donner du sens aux orientations stratégiques de l'IF et rendre son action plus visible mais également un renouvellement des méthodes de travail au sein de l'établissement (clarification de la chaîne hiérarchique et du rôle de chacun, simplification des procédures, notamment administratives, régulation de la charge de travail, priorisation des activités menées par l'IF en particulier). La conduite du changement a également inclus les élus du CSE qui ont fait appel à un cabinet d'expertise pour rendre leur avis et faire des préconisations pour accompagner au mieux les personnels qui ont pu se sentir fragilisés par cette phase de réflexion et par les modifications envisagées. La direction a pu ainsi proposer aux personnels fin décembre puis au conseil d'administration le 12 janvier 2022 d'inclure un grand nombre de propositions dans le plan d'accompagnement de cette transformation, afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux. Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la réorganisation prévoit 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 ainsi que trois étapes d'évaluation pour d'éventuels ajustements.

Enfin, la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2021 a permis, pour la première fois, de mettre en œuvre la prime relative au pouvoir d'achat, dont les critères ont été assouplis.

L'accompagnement du personnel par téléphone par un coach certifié ou un psychologue clinicien s'est poursuivi sur la base du volontariat. Il a concerné 13% de l'effectif annuel en ETPT, pour un total de 83 heures.

Dans le cadre d'un événement humain touchant un salarié (AVC) en fin d'année et du projet de réorganisation, une cellule d'écoute 24h/24 et 7j/7 a été mise en place pour une durée de 3 mois renouvelable.

### Modernisation RH : SIRH

En 2018, l'Institut français a initié un changement de ses outils afin de professionnaliser sa gestion des ressources humaines. L'outil META 4 a été mis en œuvre pour le module paie en avril 2019 et pour le module de gestion des temps portail RH en décembre 2019. L'année 2021 a été marquée par des difficultés de maintien d'un processus de paie fluide dont l'outil se révèle être finalement très chronophage pour une gestionnaire externe à temps partagé et présente des rigidités, ce qui n'a pas permis de s'adapter aux spécificités de l'établissement en matière d'évaluation professionnelle. La base de données économiques et sociales (BDES) a toutefois été mise en service.

#### c) Effectifs

Institut français (en ETPT)	F	H	Global
<b>Effectif global 2021</b>	<b>115,45</b>	<b>36,47</b>	<b>151,92</b>
Dont agents issus de corps du MEAE :			
- <i>Affectations</i>			
- <i>Détachement</i>	0,5	1	1,5
- <i>Mise à disposition</i>			
Dont agents issus d'autres ministères :			
	<b>3</b>	<b>3,67</b>	<b>6,67</b>
- <i>Affectations</i>			
- <i>Détachement</i>	3	3,67	6,67
- <i>Mise à disposition</i>			

### 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, de la recherche et de l'innovation (MESRI).

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 propres à l'étranger mais peut s'appuyer sur un réseau de plus de 275 bureaux, implantés dans 134 pays. Ces implantations font partie des ambassades. Il a assuré la gestion de plus de 19 000 mobilités d'étudiants, de stagiaires, de chercheurs ou d'experts en 2021 pour le compte du MEAE, et d'autres partenaires français et étrangers. Cette même année, Campus France a organisé 58 événements de promotion de l'enseignement supérieur français.

#### b) Actualité sociale

##### **Mise en œuvre du télétravail**

Dans le contexte exceptionnel sanitaire persistant 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 l'épidémie du Covid, un avenant à l'accord d'entreprise relatif au télétravail a été signé le 16 juillet 2021 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 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.

Courant mars 2022, les managers ont pu à nouveau suivre une formation sur les risques psychosociaux lié au télétravail, afin de leur permettre d'identifier plus facilement l'apparition de tels risques chez les salariés en situation d'organisation de travail hybride.

### Dialogue social

Dans le cadre du dialogue social, un avenant à l'accord d'entreprise relatif au départ à la retraite a été signé le 16 juillet 2021. Dans le but de promouvoir la transmission de savoir, les salariés ayant fait valoir leurs droits à la retraite peuvent travailler, durant leur dernier mois de travail, à 50% d'un temps plein en étant payé à 100% de leur rémunération usuelle.

### Egalité professionnelle femmes/hommes

Pour l'année 2021, l'établissement Campus France a obtenu une note de 94/100 à l'index égalité professionnelle femmes/hommes.

2021	Indicateur calculable (1= oui, 2 = non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 – écart de rémunération (en %)	1	0,5	39	40	40
2 – écarts 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
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>94</b>		<b>100</b>

### c) Effectifs

Campus France (en ETPT)	F	H	Global
<b>Effectif global 2021</b>	<b>133,91</b>	<b>73,45</b>	<b>207,36</b>
Dont agents issus de corps du MEAE :			
- Affectations			0
- Détachement			0
- Mise à disposition			0
Dont agents issus d'autres ministères :	<b>2,44</b>	<b>3,41</b>	<b>5,85</b>
- Affectations			0
- Détachement	2,44	2,41	4,85
- Mise à disposition		1	1

## 4) Atout France

### a) Présentation

Atout France a été créé par la loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques sous la forme d'un groupement d'intérêt économique (GIE). Il est placé sous la tutelle du ministre chargé du tourisme, en application des dispositions de l'article L. 141-2 du code du tourisme. Depuis le décret n° 2014-400 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre des affaires étrangères et du développement international, le ministre des affaires étrangères est compétent pour définir et mettre en œuvre la politique du développement international de la France, notamment au titre du commerce extérieur et du tourisme. Cette compétence a été en dernier lieu confirmée par le décret n° 2020-868 du 15 juillet 2020 relatif aux attributions du ministre de l'Europe et des affaires étrangères. De ce fait, la subvention pour charges de service public d'Atout France, qui relevait jusqu'alors du programme 134 – « développement des entreprises et du tourisme » de la mission « économie » de l'Etat, a été transférée au 1<sup>er</sup> janvier 2015 au programme 185 « diplomatie culturelle et d'influence » du MEAE. La tutelle de l'opérateur est ainsi partagée avec la direction générale des entreprises.

Opérateur unique de l'État en matière de développement touristique, Atout France a pour mission la promotion de la destination France, la réalisation d'opérations d'ingénierie touristique et la mise en œuvre d'une politique de compétitivité et de qualité des entreprises du secteur. L'agence accompagne ainsi les territoires dans leur stratégie de développement et favorise le montage de projets d'investissements afin de stimuler l'offre touristique française et accroître sa qualité.

Atout France met également à disposition de ses 1 300 partenaires des outils de compréhension de la demande touristique et leur propose des actions marketing et de promotion autour des marques mondiales de destinations afin de renforcer leur développement à l'international.

L'agence compte aujourd'hui 32 bureaux répartis dans 29 pays. A ce dispositif s'ajoute une collaboration étroite avec les ambassades sur près de 70 marchés.

## b) Actualité sociale

### **Contexte général 2021 et crise sanitaire**

L'année 2021 a été marquée par de nombreux défis pour les équipes du GIE. La capacité d'adaptation des collaborateurs a une fois encore été largement mobilisée au cours de cette année afin notamment de :

- poursuivre la mise en œuvre de la nouvelle organisation dans un contexte de télétravail généralisé pendant la moitié de l'année,
- adapter les projets à l'évolution de la crise sanitaire (nombreux *stop & go* en fonction des ouvertures/fermetures successives),
- poursuivre les activations à destination du marché domestique,
- lancer une campagne inédite d'ampleur européenne associant tous les bureaux de la zone en collaboration avec les comités régionaux du tourisme (CRT),
- concrétiser le projet de *data-hub* et développer notre réseau international de veille.

Afin de garantir la poursuite de l'activité tout en préservant la santé et la sécurité des collaborateurs, le GIE a mené les actions suivantes :

- Il a accompagné les équipes au cours des différentes phases intervenues afin d'adapter l'organisation du travail. Les plans de continuité et de reprise d'activité ont été élaborés et mis en œuvre conformément aux directives gouvernementales et préconisations sanitaires en concertation avec les membres du groupe de travail Covid 19, et après information et consultation du CSE. La reprise du travail en présentiel a ainsi été mise en œuvre à compter du 6 juin 2021 par étapes successives. L'avenant à l'accord télétravail signé le 18 décembre 2020 est en application depuis le 6 septembre 2021. Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier sur demande d'un mode d'organisation mixte prévoyant au plus 2 jours de télétravail hebdomadaires et 3 jours de travail en présentiel. Pour tenir compte de cette nouvelle organisation, un 3<sup>ème</sup> référent covid a été désigné pour qu'un référent covid soit présent dans les locaux chaque jour de la semaine.
- Conformément au protocole national entreprise, l'activité en présentiel a été réduite à une journée hebdomadaire à compter du 6 décembre 2021. Afin de concilier la préservation de la santé des collaborateurs, la continuité de l'activité et le lien social, la présence au bureau est

organisée par équipe pour maintenir les relations au sein des collectifs de travail et les réunions d'équipe dans le strict respect des mesures de prévention en vigueur.

- Pour tenir compte de l'impact individuel et collectif de la crise sanitaire à titre individuel et collectif, des actions de formations ont été mis en œuvre en avril et mai 2021 sur le thème de la QVT. Une formation des managers a ainsi été mise en œuvre sur le thème du management à distance (impliquer, motiver les équipes, détecter les signaux faibles). Ce dispositif, organisé sous forme d'ateliers, a été proposé à l'ensemble des managers du GIE sur le périmètre monde. Des conférences interactives ont également été dispensées à l'ensemble des collaborateurs du GIE sur le thème de l'accompagnement au télétravail. Enfin, un webinaire a été organisé en collaboration avec l'ACMS (centre de médecine au travail) sur les bonnes pratiques en télétravail incluant les gestes et postures. Tous les supports ont été mis à disposition des collaborateurs sur l'intranet d'Atout France ;
- Un lien constant a été maintenu avec la médecine du travail pour bénéficier de conseils, faciliter le suivi, et informer les collaborateurs sur les campagnes de vaccinations organisées par les différents services de santé au travail ;
- Afin d'assurer le suivi des collaborateurs, un entretien de reprise est à présent organisé par les services RH pour tout arrêt maladie supérieur à 15 jours.

### **Maîtrise des coûts et des effectifs**

Le GIE a poursuivi sa politique de maîtrise des coûts mise en place depuis plusieurs années, et dès lors, tous les recrutements (temporaires ou à durée indéterminée) sont impérativement soumis à autorisation préalable. Un formulaire d'autorisation de recrutement a été mis en place en fin d'année 2019. Signé par le DRH, le secrétaire général et la directrice générale, il permet d'avoir une traçabilité sur toutes les demandes et décisions prises à ce titre.

Compte tenu de la crise sanitaire et de son impact sur les marchés, certains postes gelés en 2020 n'ont été réouverts qu'en début d'année 2022. Parallèlement, des contrats de renforts ponctuels ont été mis en œuvre au sein des équipes marketing du siège social et des bureaux européens afin d'accompagner la relance. Le budget masse salariale et le plafond d'emploi sont strictement respectés.

Après visa du CBCM, une décision unilatérale de l'employeur a mis en œuvre le versement de la prime relative au pouvoir d'achat au bénéfice des titulaires de contrats de travail de droit français au mois de septembre 2021.

L'indemnité inflation de 100 €, prévue par l'article 13 de la loi n° 2021-1549 de finances rectificative du 1<sup>er</sup> décembre 2021, a été versée à 17 salariés sur la paie de décembre 2021.

### **Dialogue social**

La direction a proposé un calendrier social afin de maintenir un dialogue serein et constructif avec les représentants du personnel. Dix réunions du CSE sont intervenues entre le 8 janvier et le 22 décembre 2021. Ces réunions ont notamment permis de recevoir l'avis positif unanime du CSE sur les différents plans de continuité et de reprise de l'activité, ainsi que sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le CSE a également donné un avis favorable lors des consultations obligatoires relatives à la situation économique et financière et à la politique sociale, aux conditions de travail et d'emploi.

L'avenant à l'accord télétravail, signé fin 2020, a pu être mis en œuvre à partir du 6 septembre au siège social et dans les délégations.

Des négociations sont également intervenues pour la signature de l'avenant à l'accord PEE le 27 mai 2021, la NAO a été engagée et après négociation a abouti à un désaccord portant sur la mesure d'augmentation générale des salaires limitée pour 2021 à 0,2% (correspondant à l'augmentation de la valeur du point d'indice d'ADN Tourisme).

Une négociation relative à la mise en place du CDD à objet défini, permettant au GIE de s'adjoindre les services de collaborateurs (ingénieurs ou cadres) sur une durée déterminée supérieure à 18 mois, a été menée afin d'assurer un renfort ponctuel pour le lancement ou l'accompagnement de projets stratégiques pour le GIE, notamment dans le cadre du Plan Destination France. Cette négociation a abouti à la signature d'un accord le 22 décembre 2021.

En sus des réunions des instances, des groupes de travail ont été constitués avec des membres volontaires du CSE pour travailler sur différents projets tels que :

- La politique de mobilité internationale

Le GIE dispose à ce jour de collaborateurs aux statuts divers au sein de son réseau international (contrats de droit local, contrats d'expatriés, contrat de détaché et agents de la DGE mis à disposition du GIE). Au-delà de ces différences de statuts, bien que des mouvements de personnel soient intervenus dans le réseau international du siège vers le réseau international et du réseau vers le siège, il n'existe jusqu'à présent aucun cadre collectif organisant ces mesures.

Le GIE a donc fait appel à la société Helma International pour auditer les contrats en cours sur le plan juridique, social et fiscal et proposer à Atout France les mesures correctives potentiellement nécessaires, ainsi qu'un cadre de politique de mobilité. Ces premiers travaux, bien

qu'intéressants, ne répondant pas pleinement aux attentes du GIE, une seconde consultation est en cours auprès de grands cabinets de consultants (EY, Deloitte, et PWC).

- La mise en œuvre d'un baromètre social

Forts de l'expérience réalisée à l'été 2020 avec la Société Wittyfit, le groupe de travail constitué a, après étude de 5 propositions, retenu à l'unanimité ce même prestataire pour la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue sur une durée de 2 ans. Le premier questionnaire, a été adressé à l'ensemble des collaborateurs (périmètre monde) le 6 décembre 2021.

### **Formation professionnelle**

Au-delà des cotisations obligatoires et conformément à l'accord de RCC, Atout France a réservé un budget correspondant à 1,2% de sa masse salariale afin de contribuer au développement des compétences.

Ces fonds, associés à la mobilisation des fonds spéciaux FNE, ont permis d'accompagner la professionnalisation des collaborateurs sur des expertises telles que le management, la QVT, la gestion de projets, le marketing digital, la gestion des réseaux sociaux, etc.

Des actions de formation relatives au management de collaborateurs en organisation mixte (présentiel/ télétravail), à la communication orale (en présentiel ou à distance), au tourisme durable, sont également en cours d'identification pour une mise en œuvre en 2022.

A ces formations externes s'ajoute un catalogue de supports, webinaires internes, vidéos accessibles à tous depuis l'intranet permettant à chacun de bénéficier, en fonction de ses besoins, de formations principalement axées sur les outils utilisés au sein du GIE.

### **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le GIE a publié le résultat de l'index de l'égalité femmes-hommes. Le score obtenu est de 89/100 au titre de l'année 2021. L'écart de -5 points entre 2021 et 2020 est notamment le fait de départs en RCC de collaboratrices pour motif de retraite qui, de fait, a eu un impact sur l'écart des rémunérations F/H en 2021.

2021	Indicateur calculable (1= oui, 2 = non)	Valeur de l'indicateur	de Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 – écart de rémunération (en %)	1	8,7	29	40	40
2 – écarts d'augmentations individuelles (en points de% ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,1	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
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>89</b>	<b>100</b>	

Les premiers résultats du baromètre social confirment les résultats de l'index. Ainsi, à la question « Au travail, je suis accepté(e) tel(le) que je suis (personnalité, culture, origine, religion, etc.) », les collaborateurs attribuent une note moyenne de 8,9 sur 10. A la question « Mon entreprise respecte l'égalité femmes/hommes », le GIE obtient la note moyenne de 8,2 sur 10.

### Handicap

En collaboration avec l'ACMS, (organisme de médecine du travail), les collaborateurs peuvent être accompagnés dans leurs démarches par l'assistante sociale de l'ACMS. Cet accompagnement concerne les démarches relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou à une reconnaissance d'invalidité.

Le GIE n'est plus assujéti à la taxe Agefiph en raison de la baisse des effectifs avec, en parallèle, une population de salarié RQTH stable depuis 2019. Ainsi, Atout France respecte l'obligation légale d'emploi de salariés en situation de handicap. Les actions mises en œuvre visent donc principalement au maintien de ces collaborateurs dans leur emploi.

### c) Effectifs

Atout France (en ETPT)	F	H	Global
<b>Effectif global 2021</b>	<b>193,05</b>	<b>75,02</b>	<b>268,07</b>
Dont agents issus de corps du MEAE :	<b>0,41</b>	<b>1,22</b>	<b>1,63</b>
- Affectations	0,41	1	1,41
- Détachement		0,22	0,22
- Mise à disposition			0
Dont agents issus d'autres ministères :	<b>8,85</b>	<b>13,56</b>	<b>22,41</b>
- Affectations			0
- Détachement	1	0,78	1,78
- Mise à disposition	7,85	12,78	20,63
Dont agents issus d'autres organismes :	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
- Mise à disposition	1		

\* Les agents affectés du MEAE et la directrice générale en détachement ne sont généralement pas comptés dans les effectifs publiés par le GIE

## 5) Business France

### a) Présentation

Business France est un EPIC créé le 1er janvier 2015 (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 relance (direction générale du Trésor) et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales. 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 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.

Business France est engagé dans une réforme importante de son fonctionnement et de son réseau. L'opérateur dispose, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, de 75 implantations dans 56 pays.

## b) Actualité sociale

2021 comme 2020 a été une année toujours caractérisée par contexte mouvant marqué par la crise sanitaire. Dans ce contexte, le dialogue social a été très dynamique, et ce notamment dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord télétravail ayant vocation à développer le télétravail dans une période hors crise sanitaire. Dans le souci de bien vivre la période du retour sur site, Business France met en place plusieurs axes d'accompagnement.

### **Enjeu de l'accompagnement de l'organisation hybride**

Dans la continuité des actions engagées fin 2020, l'agence a déployé des actions avec le cabinet Greenworking, pour accompagner Business France dans la réflexion du changement sur les habitudes et modes de travail.

L'objectif de cette sensibilisation sous forme de sessions courtes était d'optimiser et d'ancrer les pratiques du travail à distance en capitalisant sur les apprentissages de plusieurs mois en télétravail à 100%. Des actions de sensibilisation dans le cadre du droit à la déconnexion et d'accompagnement au télétravail ont été effectuées. Les thèmes évoqués étaient : « maintenir son efficacité et sa motivation personnelle », « gérer son énergie mentale, émotionnelle et physique », « ancrer les bonnes pratiques de la communication et collaboration à distance » et « organiser le télétravail sur la durée ». Plus de 60 ateliers ont été réalisés à destination des collaborateurs et des managers. Ils abordaient la déconnexion sous le prisme des facteurs de préservation de son énergie en rappelant l'importance des temps de récupération.

Dès septembre, un plan d'accompagnement des managers et des collaborateurs au retour au travail en présentiel et à l'appropriation du travail en mode hybride, composé de plusieurs volets a été mis en œuvre :

1. Un webinaire pour l'ensemble de l'agence animé par un expert. Ce webinaire abordait les bonnes pratiques en matière de travail hybride pour maintenir l'efficacité et lever des craintes. Il traitait également le sujet de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et les différentes modalités du retour en présentiel (règles sanitaires, cadre opérationnel et relationnel, etc.),
2. Des actions d'accompagnement à la nouvelle organisation du travail en mode hybride : des moments d'échange et de réflexion afin que la mise en place du travail en mode hybride soit préparée dans chaque unité organisationnelle,

3. Des actions de prévention des RPS à destination des managers et des référents RH afin de mieux appréhender, d'identifier et de traiter les situations à risque.
4. La qualité de vie au travail à travers des ateliers et des animations bien-être et éco-responsables durant 3 semaines sur les sites de Paris et Marseille afin de faciliter le retour au travail en présentiel.

### **Enjeu de la qualité de vie au travail**

En 2021, des actions favorisant la qualité de vie au travail et dans le cadre du droit à la déconnexion ont été proposées aux collaborateurs. Elles s'inscrivent dans la continuité des actions qui ont débuté fin 2020, à savoir :

- divers ateliers de sensibilisation, particulièrement en juin à l'occasion de la semaine « qualité de vie au travail » organisée par la DRH et à destination de l'ensemble des collaborateurs y compris à l'étranger (prévention TMS, sophrologie, yoga, *digital detox*, diététique en télétravail, etc.)
- un accompagnement en matière de ressources humaines renforcé au vu du contexte : accompagnements individuels par les équipes en charge des ressources humaines, pérennisation de la cellule psychologique.

Enfin, des mesures en matière de congés ont été instaurées à l'été 2021 au travers d'un accord (utilisation de 15 jours de congés payés durant la période allant du 21 juin au 13 septembre 2021).

### **Enjeu de l'intégration des nouveaux collaborateurs**

Business France a poursuivi sa politique de développement de l'alternance. De plus, en 2021, des collaborateurs en contrat à durée déterminée en France, ou sous statut volontaire international en administration, ont été recrutés pour accompagner le déploiement des mesures liées au plan de relance.

La phase indispensable d'accompagnement de l'intégration de ces nouveaux collaborateurs est passée par des « matinales digitalisées » resserrées autour de deux matinées qui ont réuni une quarantaine de nouveaux collaborateurs en France ou dans les bureaux. Ces matinales avaient l'ambition de répondre au besoin des nouveaux embauchés de mieux connaître l'agence, son ADN, ses métiers de l'export et de l'attractivité. L'organisation de Business France en France et à l'étranger leur a également été présentée. Ces matinales ont également permis un tour d'horizon des outils collaboratifs et une sensibilisation à la sécurité informatique.

## **Enjeu sociétal et responsabilité sociale de l'agence**

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 »).

Business France se mobilise également dans le domaine de la sensibilisation au handicap et promeut des actions auprès de l'ensemble des collaborateurs. Durant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2021, l'agence a proposé divers ateliers interactifs avec notamment une campagne de sensibilisation au handicap invisible via un dispositif de réalité virtuelle. En parallèle, l'agence a déployé la conciergerie citoyenne « Merci Oscar » qui avait été lancée fin 2020, pour faciliter la vie quotidienne des collaborateurs, dans un esprit de responsabilité sociale et d'inclusion des personnes en situation de handicap. Enfin, comme chaque année, une sensibilisation au handicap a été organisée à destination des managers. Cette sensibilisation a pour objectif de faire prendre conscience de la situation de handicap, de faire évoluer sa perception et de favoriser l'intégration et l'accompagnement des personnes handicapées dans l'entreprise.

## **Egalité professionnelle entre femmes et hommes**

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 des collaboratrices et collaborateurs, Business France agit afin de garantir que ses politiques RH soient égalitaires.

- Recrutements et évolution professionnelle :
  - o Les recruteurs bénéficient de formations et sensibilisations spécifiques à la non-discrimination ;
  - o 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 ;
  - o Une attention particulière de la direction générale dans les nominations aux postes clés (COMEX, directeur et directrice de zone ou pays, etc.) ;
  - o 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 sien 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.

Pour que l'ensemble des collaborateurs s'approprie le sujet de l'égalité, chaque année depuis 2018, des actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité professionnelle sont menées :

- En mars 2021 la semaine de l'égalité professionnelle propose aux collaborateurs un parcours digital de sensibilisation « Sensi Play », un outil d'autodiagnostic « Sensi Diag », 3 vidéos (vidéo explicative de l'égalité professionnelle, comprendre et combattre le sexisme ordinaire au travail et les agissements sexistes et harcèlement sexuel). À cette occasion, une infographie reprenant les chiffres clés de la politique de l'agence relative à l'égalité professionnelle a été diffusée. De plus, deux collaborateurs de l'équipe RH de Business France sont parties-prenantes des échanges dans le cadre du « CoTec Stratégie internationale de la France égalité femmes-hommes ».

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 se mesure désormais chaque année par un « index de l'égalité femmes-hommes ». Pour 2021, Business France affiche un score de 84/100.

2021	Indicateur calculable (1= oui, 2 = non)	Valeur de l'indicateur	de Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 – écart de rémunération (en %)	1	5,3	34	40	40
2 – écarts d'augmentations individuelles (en points de% ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,7	20	20	20
3- écarts de promotion (en points de %)	1	1,1	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	0	10	10
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>84</b>	<b>100</b>	

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 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 (négociation annuelle obligatoire) des actions visant à réduire les écarts salariaux (notamment entre femmes et 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.

En 2021, le cadrage de la RMPP de 1,15% (+0.5% au titre de la prime pouvoir d'achat) a permis de poursuivre l'individualisation des rémunérations (67% du budget consacré aux augmentations individuelles contre 33 % pour les augmentations générales) et les actions spécifiques visant à maintenir l'équité salariale.

c) Effectifs

<b>Business France (ETPT)</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Global</b>
<b>Effectif global 2021</b>	<b>897,8</b>	<b>530,5</b>	<b>1428,3</b>
Dont agents issus de corps du MEAE :	0	0	0
- Affectations	0	0	0
- Détachement	0	0	0
- Mise à disposition	0	0	0
Dont agents issus d'autres ministères :	9,8	24	34,8
- Affectations	0	0	0
- Détachement	9,8	24	33,8
- Mise à disposition	0	1	1
Dont salariés de droit privé français	439,9	271,1	711,0
Dont salariés de droit local	383,0	175,4	558,4
Dont VIA	65,1	60,0	125,1

## 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 1<sup>er</sup> janvier 2022, après la publication du décret du 30 décembre 2021 portant approbation des statuts de la société<sup>24</sup>. 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 2021.

Le portail collaborateur AEGIS, ouvert depuis 2020 aux équipes du siège, est désormais accessible aux équipes sur le terrain, permettant ainsi à l'ensemble des collaborateurs de l'agence de bénéficier d'un suivi individuel de leurs performances, de l'expression des souhaits de mobilité professionnelle et des besoins de développement des compétences. Ce portail collaborateur donne également accès à une offre de formation interne ainsi qu'à un « parcours d'intégration Expertise France » présentant notamment l'activité de l'agence et du groupe, son écosystème, le code de conduite, les principaux outils digitaux à disposition.

La revue du personnel et des salaires, initiée en 2020 devient un rendez-vous annuel régulier, impliquant le management et les ressources humaines.

L'année 2021 a été marquée par la mise en œuvre d'un socle social commun, offrant à l'ensemble des salariés du siège d'Expertise France une trajectoire de treizième mois, la gratuité de la couverture santé mutuelle prise en charge à 100% par l'employeur, la possibilité de monétiser 10 jours de repos par an et l'option d'un forfait mobilité. Les collaborateurs au forfait jours bénéficient en 2021 d'une part variable de 3% liée à la réalisation d'objectifs individuels.

---

<sup>24</sup> Texte 10, JORF n°0001 du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par ailleurs la révision de l'accord de télétravail sanctuarise jusqu'à 2 jours de télétravail hebdomadaire pour tous les salariés du siège et octroie une indemnité forfaitaire mensuelle, s'ajoutant à une indemnité d'installation.

Enfin le baromètre social réalisé auprès des équipes du siège fin 2021 présente des résultats en forte amélioration par rapport à l'enquête menée en 2019. Bien que certains irritants soient encore présents, l'ensemble des items affiche une belle progression, permettant d'atteindre le score de 56% de réponses positives sur les 70 questions soumises à l'évaluation.

### c) Intégration d'Expertise France au sein du groupe AFD

En application du CICID de février 2018 et conformément à l'article 11 de la loi n°2021-1031 de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales, la transformation de l'EPIC Agence française d'Expertise technique internationale (AFETI) en société par actions simplifiée dénommée « Expertise France » est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, date de son intégration au sein du groupe AFD élargi. La loi propose un dispositif *ad hoc*, qui permet de préserver les spécificités d'Expertise France en introduisant des dispositions dérogatoires par rapport à celles qui s'appliquent aux sociétés classiques.

La loi précise que la transformation de l'EPIC n'emporte pas de conséquence sur le régime des personnels de l'agence et que l'ensemble des personnels, sous contrat de travail ou en détachement, est transféré à la nouvelle société. Cette disposition a avant tout vocation à assurer le transfert des personnels vers la nouvelle société, les salariés de l'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) étant d'ores et déjà des salariés de droit privé.

Le personnel de l'EPIC Expertise France relève en effet de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC), adaptée dans un accord d'entreprise établi le 22 septembre 2016 dans le cadre des articles L. 2232-11 et suivants du code du travail. Le personnel relevait déjà du régime général de la sécurité sociale, et la transformation d'Expertise France en société par actions simplifiée est donc sans incidence en la matière.

Les dispositions prévues par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales s'imposent tant aux employeurs de droit privé qu'aux EPIC. Expertise France était donc d'ores et déjà soumis à ces dispositions.

Des consultations ont été menées auprès du CSE de l'agence quant à sa transformation en SAS en février 2020 puis en avril 2021. Le projet d'intégration d'Expertise France à l'AFD sur le volet conséquences sociales a fait l'objet d'une consultation du CSE d'Expertise France et du CSE de l'AFD en novembre 2021.

La transformation de l'agence en société par actions simplifiée est sans incidence sur les dispositifs de représentation du personnel. Le comité de groupe AFD intègre, dès 2022, un représentant Expertise France.

Enfin, si les sociétés dont plus de la moitié du capital est détenu directement ou indirectement par l'Etat sont soumises aux dispositions relatives à la participation des salariés aux résultats de la société, de telles dispositions ne pourront être mise en place car Expertise France continue de bénéficier d'une subvention d'exploitation, selon des modalités qui seront prévues dans la convention pluriannuelle conclue entre l'Etat, l'AFD et la société.

#### d) Index égalité femmes hommes

Note globale d'Expertise France pour 2022 : 85 sur 100

2021	Indicateur calculable (1= oui, 2 = non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 – écart de rémunération (en %)	1	0	36	40	40
2 – écarts d'augmentations individuelles (en points de% ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,1	35	35	35
3 – pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	4,6	15	15	15
4 – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>85</b>		<b>100</b>

## e) Effectifs

L'effectif, ventilé par sexe et statut, correspond à l'effectif de l'agence en France au 31 décembre 2021 en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) hors apprentis, stagiaires, VIA (volontariat international administration), VIE (volontariat international entreprise) et mandataire social.

Expertise France (ETPT)	F	H	Global
<b>Effectif global 2021</b>	<b>333,6</b>	<b>149,7</b>	<b>483,3</b>
CDI	286,4	126,9	413,2
CDD remplacement	2,6	3,7	6,3
CDD de surcroît	10,9	7,2	18,2
CDD d'usage	28,5	11,2	39,7
MAD	1,2	0,7	1,9
MAD sortant	4	0	4

## 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 de 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 MEFR et du ministère des outre-mer (MOM). 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 2021, l'activité estimée du groupe AFD s'établit à 12,1 Mds€ d'autorisations d'engagement pour le groupe et son résultat net social à -103 M€.

Présente dans 110 pays via un réseau de 90 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 2021, parmi les 2965 agents collaborateurs du groupe (CDI, CDD, personnel local et volontaires), 37 % travaillent dans son réseau à l'étranger.

## b) Actualité sociale

### **Amélioration des conditions de travail en distanciel à grande échelle**

Comme en 2020, l'année 2021 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 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.

### **Qualité des conditions de travail**

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 psychosociaux. L'ensemble des acteurs internes et externes de prévention (managers, RRH, 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 et 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 permet d'examiner la situation des collègues qui en expriment le besoin et de trouver des réponses adaptées de manière collégiale.

### **Promotion de la diversité dans les équipes**

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, 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 à l'inclusion des professionnels LGBT+, le racisme, l'âge et 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.

### **Bilan 2021 sur l'égalité professionnelle femmes/hommes**

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 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 DOM. 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 du Premier 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 OITW<sup>25</sup> 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 au 1<sup>er</sup> mars 2021 conformément à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet index est de 92 points sur 100.

---

<sup>25</sup> *OneInThreeWomen*

### c) Effectifs

Au 31 décembre 2021, 49 collaborateurs de l'AFD étaient en situation de mise à disposition ou détachés dans le cadre d'un partenariat RH. L'AFD accueillait 22 agents extérieurs mis à disposition et 73 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 le MEAE

	MAD remboursée	Détachements
Agents AFD au MEAE	4 agents	3 agents
Agents MEAE à l'AFD		5 agents (SPC, DPO, DOE)

#### Effectifs au 31/12/2021\*

	F	H	Global
Effectif global au 31/12/2020	1 200	950	2150
- dont détachements	10	7	17
- dont mises à disposition	10	22	32

\*Périmètre BS AFD (hors agents locaux, volontaires international,)

## 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 et rattaché au programme 209, pour devenir un véritable outil de coopération. 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 a été opéré en juin 2017 avec les principes suivants : préservation du métier de CFI et neutralité financière de la filialisation. L'année 2021 a été marquée par la poursuite des synergies

entre CFI et le groupe FMM, en particulier dans le domaine de la gestion des ressources humaines (mise en place d'un comité de suivi spécifique sur les questions administratives et RH, communication interne et synergies d'organisation lors de la crise de la Covid).

## b) Actualité sociale

### **Entrée en vigueur du nouvel accord d'entreprise**

L'année 2021 a été marquée par l'entrée en vigueur du nouvel accord d'entreprise au 01/01/2021 qui a été négocié pour répondre à un besoin d'harmonisation des règles sociales, à l'évolution de l'activité de CFI et aux orientations du contrat d'objectifs.

L'ensemble des dispositions relatives à la durée du travail, à l'organisation du temps de travail, au compte épargne temps, aux éléments de rémunération ont été redéfinis dans un but de cohérence entre le fonctionnement de l'agence et les dispositions de la convention collective applicable (SYNTEC).

Le SIRH a dû être reparamétré en conséquence des nouvelles dispositions en matière de modalité de temps de travail, de congés, de primes, etc.

Les personnes salariées répondant à la modalité « Réalisation de mission avec autonomie complète » (RMAC) ont signé, par avenant à leurs contrats de travail, une convention annuelle en forfait jour.

Il est prévu, pour cette catégorie professionnelle, la mise en place avec le responsable hiérarchique de 2 entretiens au cours de l'année au cours desquels sont évoquées l'organisation et la charge de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, ainsi que la rémunération.

Les personnes salariées répondant à la modalité « standard » ont opté pour un décompte du temps de travail hebdomadaire sur 35h ou sur 37h30. Afin de mesurer le temps de travail et de s'assurer du respect des horaires et du droit du travail en matière de durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires, un système de gestion des temps (badgeuse) a été mis place.

La mise en place de ce nouvel accord a nécessité beaucoup de pédagogie. Plusieurs réunions d'explication et d'accompagnement ont été organisées en 2021.

### **Télétravail et retour sur site**

Avant la crise sanitaire, une charte sur le télétravail venait d'être mise en œuvre sur le principe d'une journée de télétravail par semaine dans le cadre d'un télétravail dit régulier et de 2 jours par mois dans le cadre d'un télétravail dit occasionnel. Toutefois, toutes les fonctions de l'entreprise n'étaient pas éligibles au télétravail.

Pendant la crise sanitaire, le télétravail a été généralisé : il était ouvert à toutes les fonctions et était pratiqué cinq jours sur cinq.

A la lumière de l'amélioration de la situation sanitaire, et pour répondre à la nécessité de recréer du lien tout en préservant certains avantages du télétravail, un retour plus important au travail en présentiel a été opéré.

Le nombre de jours de télétravail a été revu à la hausse à la suite d'une concertation des salariés sur une éventuelle extension du télétravail et de la charte en vigueur post Covid-19.

Il a été décidé également d'élargir les fonctions éligibles au télétravail.

Ainsi, l'ensemble des personnes salariées de CFI sont revenues travailler sur site au moins deux jours par semaine, les trois autres jours pouvant continuer à être télétravaillés. A la mi-décembre 2021 et avec la propagation du variant Omicron de la Covid19, un retour renforcé au télétravail a été mis en place.

### **Autres chantiers structurants en matière sociale**

- En 2019, le diagnostic sur les risques psycho-sociaux mené par la société Stimulus avait identifié le manque de clarté de certains rôles comme source de potentielles difficultés internes. En 2020, l'étude avait porté sur le poste de chargé(e)s de projet. En 2021, CFI a poursuivi ce travail sur les fonctions de responsables de projets et de chargé(e)s de gestion financière et administrative.

Cet exercice a été fait en 2 phases :

- o éclaircir et délimiter les périmètres de l'ensemble des postes en tenant compte des évolutions envisagées/souhaitées pour CFI en commençant par ceux jugés les plus flous
- o établir une cartographie des tâches pour chaque poste en s'appuyant sur les fiches de postes et la réalité constatée (état des lieux).

Cet exercice a permis de vérifier la bonne compréhension des fiches de poste existantes et, le cas échéant, d'en clarifier le contenu. En 2021, la clarification de ces trois fiches de poste a été présentée à l'équipe et appliquée. Le poste de chargé de projet est renommé assistant de projet.

- Un nouveau plan de formation a été élaboré.

### **Tolérance zéro**

Le code de conduite anticorruption, ainsi que la procédure de dispositif d'alerte conformément aux dispositions de la loi du 9 décembre 2016, ont été finalisés et sont entrés en vigueur après les formations des collaborateurs sur les principes généraux et les règles de base anticorruption de la loi en octobre 2021.

La cartographie des risques, qui avait été initiée fin 2020, a été revue en septembre 2021 afin de mesurer les avancées du plan d'action sur les mesures correctives.

Ce travail de mise à jour permet de resensibiliser les responsables sur les enjeux importants et d'apporter un regard neuf sur les actions à mener pour réduire/limiter/supprimer les risques.

### **Réflexion sur un réaménagement des locaux**

Les locaux de CFI devenant exigus, l'agence a mené une étude sur le réaménagement des locaux existants. En effet, CFI a d'abord demandé à FMM de pouvoir étendre sa surface de bureau. 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 devrait être mise en place en 2022.

### **Passage à un « grand » CSE**

Depuis novembre 2021, CFI a dépassé l'effectif de 50 ETP pendant plus de douze mois consécutifs. En conséquence le CSE de CFI a évolué, avec notamment l'acquisition de la personnalité morale et de prérogatives en termes d'activités sociales et culturelles. Cependant, et conformément à la loi, les prochaines élections auront lieu en mars 2023. D'ici là les membres du CSE ne changent pas.

### **Données RH sur l'égalité professionnelle femmes/hommes**

Le taux de femmes en CDI à CFI s'élève à 50% des effectifs et le taux de femmes en CDD est de 20% des effectifs, soit un total de 70% de femmes dans les effectifs de CFI.

Techniciens et agents de maîtrise :

- 90 % de femmes
- 10 % d'hommes

Ingénieurs et cadres :

- 66,6 % de femmes
- 33,3 % d'hommes

Quelques chiffres au 31/12/2021 concernant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes en 2021 :

- l'écart de rémunération est de 4,1 %, en faveur des hommes.
- l'écart de taux d'augmentations individuelles s'élève à 4,9 %, en faveur des femmes.

Sur les 10 plus hautes rémunérations, il y a autant de femmes que d'hommes.

c) Effectifs

CFI (ETPT)	F	H	Global
<b>Effectif décembre 2021</b>	<b>38,82</b>	<b>16.62</b>	<b>55.44</b>
Dont agents issus de corps du MEAE :			
-	<i>Affectations</i>		
-	<i>Détachement</i>		
-	<i>Mise à disposition</i>		
Dont agents issus d'autres ministères :			
-	<i>Affectations</i>		
-	<i>Détachement</i>		
-	<i>Mise à disposition</i>		

## Chapitre VII

# DIALOGUE SOCIAL

- A- Représentation syndicale au sein des organismes consultatifs au 31/12/2021
- 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 2021

- 29% des titulaires et 43% des suppléants au sein des instances consultatives sont des femmes.
- 695 réunions formelles de dialogue social ont eu lieu dans les postes en 2021, dont 47 CTPE extraordinaires consacrés à la gestion de la crise sanitaire Covid-19.
- 7 réunions avec les organisations syndicales consacrées à la crise sanitaire Covid-19 ont été présidées par la DGA et le DRH.

## A – REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS

### 1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat au 31/12/2021)

	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
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>		<b>15</b>	<b>66</b>

CAP et CCP	SYNDICATS													TOTAL	
	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
Ministres plénipotentiaires		1			1		1								3
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
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>40</b>

## 2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2021

Instances consultatives	Répartition par genre des titulaires et suppléants			
	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
Comité technique ministériel	4	11	7	8
Comité technique d'administration centrale	3	7	6	4
CAP ministres plénipotentiaires	0	3	0	3
CAP conseillers des affaires étrangères	0	4	3	1
CAP secrétaires des affaires étrangères	2	2	0	4
CAP attachés des systèmes d'information et de communication	0	2	0	2
CAP traducteurs	1	1	1	0
CAP secrétaires de chancellerie	2	4	3	3
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	4
CHSCT ministériel	4	3	4	3
CHSCT spécial Paris	4	3	5	2
CHSCT spécial Nantes	4	2	1	5
Comité action sociale	2	13	8	7
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>71</b>	<b>43</b>	<b>54</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>100</b>		<b>97</b>

## B – NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS

	Nombre de réunions		
	2019	2020	2021
CTM	3	3	3
CTAC	2	2	2
CHSCT ministériel	2	6	3
CHSCT spécial Nantes	4	3	4
CHSCT spécial Paris	2	3	3
Commission de réforme	4	3	4
Comité médical <sup>26</sup>	0	0	0
Comité consultatif spécial	0	0	0
Comité d'action sociale	2	2	2
Commission des rentes	0	0	3

Commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires (y compris en formation disciplinaire)	Nombre de réunions		
	2019	2020	2021
<b>Catégorie A</b>			
Ministres plénipotentiaires	1	1	2
Conseillers des affaires étrangères	2	2	3
Secrétaires des affaires étrangères	2	3	2
Attachés des systèmes d'information et de communication	2	2	2
Traducteurs	2	2	2
<b>Total CAP catégorie A</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>Catégorie B</b>			
Secrétaires de chancellerie	2	2	2
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	2	2	2
<b>Total CAP catégorie B</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Catégorie C</b>			
Adjoints administratifs de chancellerie	2	2	3
Adjoints techniques de chancellerie	2	2	2
<b>Total CAP catégorie C</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Agents contractuels</b>			
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
<b>Total CCP</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>22</b>

<sup>26</sup> Le comité médical ne tient plus de réunion, les dossiers sont examinés de manière dématérialisée.

## 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 2019 <sup>27</sup>	Nb jours 2020 <sup>28</sup>	Nb jours 2021
<u>Au titre de l'article 13</u>	<b>45,5</b>	<b>17</b>	<b>12,5</b>
<u>Au titre de l'article 15</u>			
o pour siéger dans une instance de concertation :			
- comités techniques et consultatifs (dont CHSCT, CAS, CCS...)	612	92	238,5
- CAP et CCP	190	89	306
o pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration :	72	43	32
<b>Total</b>	<b>874</b>	<b>224</b>	<b>568,5</b>
<u>Au titre de l'article 16</u>	<b>191</b>	<b>52,5</b>	<b>70</b>
<b>TOTAL articles 13, 15 et 16</b>	<b>1 110,5</b>	<b>293,5</b>	<b>651</b>

### 2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical

Organisation syndicale	Contingent global de crédits de temps syndical 2018-2022 (en ETP) <sup>29</sup>	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical <sup>30</sup> effectivement utilisés au 31 décembre 2021	dont utilisation (en ETP) sous forme de décharge de service
CFDT-MAE	29,34	11,70	11,53
ASAM-UNSA	13,48	10,63	10,63
CFTC-FAE-MAE	5,49	1,58	1,58
CGT-MAE	9,76	8,14	8,08
USASCC	4,66	3,38	1,58
Liste d'union FO-MAE/FSU-MAE			
FO-MAE	2,26	1,17	1,17
FSU- MAE <sup>31</sup>	2,26	2,13	2,13
SOLIDAIRES AFFAIRES ETRANGERES	1,50	1,03	0,97
APMae	1,47	1,41	1,40
<b>TOTAL</b>	<b>70,22</b>	<b>41,17</b>	<b>39,07</b>

<sup>27</sup> Les chiffres indiqués sur le bilan social 2019 étaient erronés ; ils sont ici corrigés

<sup>28</sup> Les chiffres indiqués sur le bilan social 2019 étaient erronés ; ils sont ici corrigés

<sup>29</sup> À la suite des élections du 6 décembre 2018

<sup>30</sup> Décharges d'activité de service + autorisations d'absence

<sup>31</sup> Pour 2018-2022 et après mutualisation des crédits de temps syndical avec la FSU-AEFE : 28,916 ETP

### 3) Les locaux syndicaux à Paris et Nantes au 31/12/2021

Site	Surface des bureaux	Nombre de bureaux équipés	Nombre de locaux intersyndicaux équipés
Invalides	459,17 m <sup>2</sup>	19	
La Convention	77,93 m <sup>2</sup>	8	
La Courneuve	0	0	1 (23 m <sup>2</sup> )
Nantes	168,80 m <sup>2</sup>	11	2 (42.89 m <sup>2</sup> )
<b>TOTAL</b>	<b>705,90 m<sup>2</sup></b>	<b>38</b>	<b>3</b>

## 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	72	72
Grèves de portée locale (un poste, un site)	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

### 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	10	10
- Grèves de portée locale (un poste, un site)	1	95	95
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>105</b>	<b>105</b>

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

### 1) A l'administration centrale

En 2021, 2 comités techniques ministériels ordinaires et un comité technique ministériel extraordinaire en audioconférence ont été réunis. Le comité d'automne a été réuni en présentiel et visioconférence. 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 2021. Elles ont concerné notamment les axes de la politique RH du Département, parmi lesquels le label égalité professionnelle et le 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. 7 d'entre elles ont été consacrées à la gestion de la crise sanitaire Covid-19.

### 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 2021 sa 7<sup>e</sup> année de mise en œuvre. Il s'agit également de la troisième 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 2021 (données au 01/05/2022)	
Comité technique de proximité (CTPE)*	388
Commission consultative locale (CCL)*	354
Dont réunions de dialogue social dans les postes à effectifs réduits (y compris PPD)	118
<b>TOTAL</b>	<b>742</b>

\* organisées dans les 150 CTPE et les 164 CCL existant en 2021

Alors qu'en 2020, 790 réunions de dialogue social avaient été organisées par les postes, ce sont 695 réunions qui l'ont été en 2021. Cette baisse s'explique par le moindre nombre de CTPE extraordinaires liés à la crise Covid-19 (48 en 2021 contre 162 en 2022).

- 96% postes ont réuni leur CTPE deux fois ou plus (144 postes)
- 87% des postes ont réuni leur CCL deux fois ou plus (142 postes)
- 118 réunions de dialogue social (CTPE tous agents et CCL tous ADL réunis successivement au cours d'une séquence unique) ont eu lieu dans les postes à effectifs réduits (dont les PPD)
- 57 réunions formelles de dialogue social supplémentaires (au-delà de l'obligation réglementaire de deux par an) ont été organisées dans certains postes.

#### b) Mise en œuvre

Le bilan de la mise en œuvre des instances pour l'année 2020 a été présenté aux organisations syndicales lors d'un comité de suivi réuni le 16 avril 2021. Le bilan pour l'année 2021 l'a été lors de la réunion du comité de suivi tenue le 27 avril 2022.

En 2021, les ordres du jour des réunions des CTPE étaient denses et reflétaient la vie des postes, leurs enjeux humains et organisationnels. Les difficultés et problèmes des postes et des agents ont été abordés mais aussi les solutions apportées lorsque cela était possible. Les EAF restent associés au dialogue social dans les postes et les sujets les concernant sont examinés au sein des instances.

Des instructions sont adressées régulièrement aux postes, y compris à destination des directeurs des EAF, notamment quant au rythme et au calendrier des réunions, au remplacement des représentants des personnels en cours de mandat, aux compétences respectives des deux instances et aux problématiques HSCT.

L'appropriation du dispositif par les postes reste satisfaisante : les instances sont presque toutes réunies. Plusieurs postes réunissent également des groupes de travail et des CTPE extraordinaires pour préparer les instances formelles ou sur des sujets ponctuels (ex. : élaboration d'un nouveau règlement intérieur ARTT ou ADL).

Comme en 2020, le sujet le plus fréquemment examiné en CTPE en 2021 a été celui de la gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 (PCA, PRA, télétravail, vaccination des agents, etc.). On relève, en outre, que les thèmes « hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT) »,

« organisation et fonctionnement des services » et « conditions d'emploi des ADL » sont régulièrement examinés en CTPE. Les règlements intérieurs ARTT et les règlements intérieurs ADL figurent à l'ordre du jour, ainsi que d'autres questions relatives au temps de travail (horaires, congés, calendrier des jours fériés).

En 2021, dans leur champ de compétences, les CCL ont continué à examiner principalement les recrutements, les fins de contrat et les reclassements.

Bien que certains postes n'aient pas pu réunir leurs instances deux fois en 2021, le cadre formel est globalement respecté pour les deux instances de dialogue social mises en place à l'étranger.

## Chapitre VIII

# 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 2021

H- Prestations ministérielles servies en 2021

I- Prestations interministérielles servies en 2021

### Chiffres clés en 2021

- 1 446 000 € en AE investis dans le logement social
- 75 609 € de frais médicaux au bénéfice des ADL
- 250 169 repas servis en Ile de France et à Nantes
- 40 places de berceaux en crèches attribuées
- 2 198 entretiens menés par le service social
- 63 agents RQTH ayant bénéficié d'un accompagnement
- 41 871€ d'aides financières exceptionnelles et 3 280 prestations d'action sociale versées aux agents
- 317 825 euros versés aux associations

## A – LE LOGEMENT

### 1) Bilan

Sur les trois dernières années, 382 agents ont bénéficié d'un logement social (316 sur Paris et l'Île de France et 66 sur Nantes). 39,27% de ces agents sont logés sur le contingent préfectoral et le reste, soit 60.73 %, dans le parc de réservation de logements sociaux du ministère.

#### Demandses de logement reçues et satisfaites en 2021

Sites et origines	Demandeurs actifs			Total des demandes présentées	Demandes satisfaites			Total des demandes satisfaites	Taux de satisfaction
	Cat				Cat				
	A	B	C		A	B	C		
<b>Paris</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>128</b>	<b>220</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>74</b>	<b>108</b>	<b>49.10 %</b>
(*) dont familles monoparentales	8	5	23	<b>36</b>	2	0	11	<b>13</b>	36,11 %
dont lauréats	11	15	62	<b>88</b>	7	5	42	<b>54</b>	61,40 %
dont retour de poste	8	9	29	<b>46</b>	5	6	16	<b>27</b>	58,70 %
dont admin. centrale	35	14	37	<b>86</b>	6	5	16	<b>27</b>	31,40 %
<b>Nantes</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	100,00 %
(*) dont familles monoparentales	0	2	6	<b>8</b>	0	2	6	<b>8</b>	100,00 %
dont lauréats	0	2	5	<b>7</b>	0	2	5	<b>7</b>	100,00 %
dont retour de poste	0	2	6	<b>8</b>	0	2	6	<b>8</b>	100,00 %
dont admin. centrale	0	2	8	<b>10</b>	0	2	8	<b>10</b>	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>147</b>	<b>245</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>93</b>	<b>133</b>	<b>53,90 %</b>
Total (31/12/2020)	46	41	134	221	14	21	80	115	52,00 %

\* 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**, 253 demandeurs de logements sociaux se sont manifestés auprès du pôle logement contre 254 en 2020 mais le nombre de demandeurs restés actifs pour qui un logement doit être recherché a, lui, augmenté (220 en 2021 contre 200 en 2020). 108 d'entre eux (contre 98 en 2020) ont pu bénéficier d'un logement social, 89 logés sur le parc ministériel, et 19 sur le parc interministériel. On observe que la part des agents logés grâce à la bourse aux logements de l'Etat (BALAE) est en recul cette année (19 agents logés) par rapport au chiffre de l'année précédente (31 agents logés en 2020). Ceci est dû notamment au contexte sanitaire (confinement) qui a retardé les activités des bailleurs (travaux, entrée dans les lieux, commission d'attribution des logements : CALEOL). On observe en revanche l'augmentation du nombre d'agents logés sur le parc ministériel (pour rappel : 67 en 2020, 69 en 2019, 64 en 2018).

Les profils définis comme prioritaires ont été satisfaits comme suit :

- 42 lauréats de catégorie C logés sur 62 demandeurs, soit 68% de cette catégorie ;
- 16 agents de catégorie C de retour de poste sur 29 demandeurs, soit 55 % de cette catégorie ;
- 13 familles monoparentales sur 36 demandeurs, soit 36 % de cette catégorie.

Parmi les 23 familles monoparentales n'ayant pas été logées, 3 sont en commission d'attribution de logement (CALEOL) BALAE, 7 ont fait l'objet de plusieurs propositions (dont un T4 neuf dans le 13<sup>e</sup> et un T4 à 15 mn à pied du site Convention dans le 16<sup>ème</sup>) qu'elles ont décliné pour les motifs suivants : appartement non meublé, étage trop élevé, priorisation du 15<sup>ème</sup> arrondissement), 6 sont déjà logés en attente d'un logement plus grand, 2 dossiers mis en attente à la demande de l'agent, 1 agent est propriétaire, 2 ne souhaitent postuler que sur BALAE et 2 ont des dossiers incomplets.

On note 33 désistements en 2021 soit 13 % des demandes présentées avec droits ouverts (9 A, 10 B, 14 C) contre 54 agents en 2020 (soit 23 % des dossiers reçus).

D'une façon générale, parmi les principaux motifs de désistement figuraient au 31/12/2021 :

- la location ou l'acquisition d'un bien dans le secteur privé (13),
- une mutation à l'étranger ou à Nantes (5),
- la décision de demeurer dans le logement actuel (1),
- le non renouvellement du numéro unique régional (NUR) (3),
- par ailleurs, ont été considérés comme s'étant désistés les demandeurs ayant lu les différents courriels de relance du pôle logement mais n'y ayant pas répondu.

Pour ces deux dernières catégories d'agents, si les agents manifestent le souhait de maintenir leur demande, ils sont bien entendu réintégrés dans le « vivier » des candidats.

Pour 112 agents demandeurs en 2021, la demande a été reportée sur l'exercice suivant ; parmi eux au moins 75 (dont 65 pour le parc MEAE) ont reçu au moins une proposition qu'ils ont déclinée.

Parmi les agents encore en attente de logement fin 2021, 15 étaient sélectionnés pour un passage

en CALEOL, parfois simultanément sur les 2 parcs ministériel et interministériel (4 sur le parc interministériel et 14 sur le parc ministériel).

**A Nantes**, sur les 42 dossiers enregistrés (44 en 2020), on compte 7 demandes irrecevables (3 dossiers de demande incomplets, 4 refusés par la préfecture). Les refus de la préfecture sont essentiellement pour les motifs suivants : dépassement des plafonds, absence de certaines pièces justificatives de revenus.

Sur les 35 demandes restantes, 10 agents se sont désistés pour se tourner vers la location dans le secteur privé (surface, tarif et/ou localisation, délai...).

Les 25 demandes maintenues ont toutes été satisfaites, soit un pourcentage de 100%, par 7 bailleurs sociaux avec lesquels le MEAE collabore sans réservation et donc contrepartie financière :

- Nantes Métropole Habitat (NMH) (10),
- CDC-Habitat (7) (hors convention),
- La Nantaise d'habitation (LNH) (3),
- Aiguillon Constructions (2),
- Logi-Ouest (1),
- Atlantique Habitation (1)
- Harmonie Habitat (1).

Aucun départ n'a été enregistré cette année dans le parc ministériel.

## **2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements**

### a) Contexte

La DPS a poursuivi activement en 2021 ses démarches sur **Paris intra-muros** auprès des bailleurs sociaux afin de procéder à de nouvelles réservations.

En 2021, un budget de **1.446.000 euros** a été engagé pour la signature de 5 conventions.

Pour mémoire :

- 2020 : **1.223.000 € en AE**
- 2019 (288 000€)
- 2018 (1.020.000€)
- 2017 (651.000€).

Constitué de 310 logements sociaux sur Paris et l'Île de France, ce parc de réservations a pour objectif de répondre aux besoins des agents dans l'incapacité de pouvoir se loger sur le parc privé.

**Au niveau interministériel**, le pôle logement continue à inciter les agents à postuler sur BALAE (bourse aux logements des agents de l'Etat) afin d'augmenter leurs chances d'obtenir un logement social.

b) Réservations et livraisons d'appartements

**Réservations 2021**

Au titre de l'exercice 2021, **5 nouvelles conventions de réservation ont été signées.**

Les réservations ont été réparties comme suit :

- a) avec les bailleurs publics pour des réservations **en droit unique** sur Paris *intra-muros*, ont été signées dans l'année :
  - trois conventions de réservation pour 13 logements en droit unique avec Paris Habitat.
- b) avec les bailleurs privés (non impactés par la loi ELAN), ont été signées dans l'année :
  - une convention de réservation pour 10 logements avec la Fondation Rothschild,
  - une convention de réservation pour 8 logements avec la Fondation de Madame Jules Lebaudy.

Ces logements devront se situer dans Paris *intra-muros* à 40 minutes maximum des principaux sites du MEAE, et les droits de suite sont respectivement de 10 et 15 ans.

Au total ce sont 31 logements réservés en 2021 (pour mémoire : 29 logements réservés en 2020, 6 en 2019, 17 en 2018, 11 en 2017.)

**Livraisons effectuées en 2021**

Le nombre de livraisons effectives en 2021 s'élève à 19 (soit 4 de plus qu'en 2020) dont 13 en droit de suite et 6 en droit unique. Pour mémoire, 15 logements ont été livrés en 2020 (1 de plus qu'en 2019).

La quasi-totalité de ces logements sont particulièrement bien situés géographiquement dans Paris, notamment dans les 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> arrondissements.

Les nouvelles livraisons 2021 compensent les 13 logements sortis du parc (13 logements arrivés en fin de droit de suite au 31/12) ; 6 logements livrés en droit unique ont également été sortis du parc au 31/12/21.

**Livraisons à venir au titre de réservations antérieures à 2021 ou réalisées en 2021 :**

Les conventions en cours :

N° CONV	SOCIETE	Nb de logements prévus dans la convention	Restent à livrer
2018-1	RIVP	4	4
2018-2	RIVP	3	3
2018-3	RIVP	2	2
2018-4	RIVP	8	1
2020-1	RIVP	10	8
2017-3	PARIS-HABITAT	1	1
2020-2	PARIS-HABITAT	5	1
2021-2	PARIS-HABITAT	7	5
2021-5	PARIS HABITAT	5	5
2020-4	FONDATION JULES LEBAUDY	4	1
2020-5	FONDATION JULES LEBAUDY	3	3
2021-3	FONDATION JULES LEBAUDY	8	8
2021-4	Fondation ROTHSCHILD	10	10
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>52</b>

Parmi les logements restant à livrer, 12 ont déjà fait l'objet d'une proposition du bailleur acceptée et 11 ont déjà été attribués en CALEOL mais sont en attente de signature de bail avec les agents désignés. Un logement est en attente de mise à disposition par le bailleur. Ces 52 logements à venir seront tous situés dans Paris *intra muros*.

La photographie du parc des logements ministériel se présente au **31 décembre 2021**, comme suit :

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Logements en <b>fin de droits</b>	19	23	23	9	<b>13</b>	20
Logements livrés <b>en droit</b>						
<b>unique</b> sortant immédiatement	0	0	0	0	<b>6</b>	19
Logements <b>livrés</b>	20	9	14	15	<b>19</b>	52
<b>Parc MEAE</b>	<b>+ 1</b>	<b>- 14</b>	<b>- 9</b>	<b>+ 6</b>	<b>0</b>	<b>+ 13*</b>

i Ces chiffres ne tiennent pas compte des crédits **affectés en 2022** pour la réservation de nouvelles conventions.

La Loi Elan impacte le parc ministériel, la gestion en droit unique puis en flux ne permettant plus de réserver des logements sur plusieurs années. Le parc ministériel est donc amené à diminuer d'année en année et principalement en 2023 lorsque la quasi intégralité du parc sera supprimé et remplacé par un droit en flux. A terme, seuls les logements réservés auprès des fondations pourront être comptabilisés dans un parc. L'objectif de la DPS concernant le logement ne sera donc plus orienté dans une logique de maintien ou d'agrandissement d'un parc mais dans une logique de nombre annuel d'appartements à proposer aux agents.

## 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<sup>er</sup> janvier 2021, ont servi **143 288** repas à nos agents entre janvier et décembre 2021. La subvention ministérielle pour les repas servis sur les trois sites a représenté en 2021 une dépense de **581 912 €**.

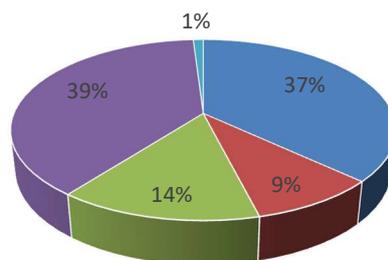
S'y est ajoutée la prestation interministérielle repas (d'un montant de 1,29€ en 2021), versée pour tout repas pris par les agents dont l'indice est inférieur à 481 (catégories 1 à 3). Sur l'année 2021, elle a représenté une dépense de **143 684 €** pour les **111 031** repas pris par les agents bénéficiaires dans les restaurants gérés par Convivio.

A cela s'ajoute le coût de la prise en charge intégrale du différentiel de tarification des paniers repas par rapport à la prestation classique, qui a engendré en 2021 un surcoût de **607 287 €**. Prestation interministérielle repas et subvention ministérielle confondues, la restauration des agents parisiens éloignés des trois principaux sites (notamment ceux du boulevard des Invalides et de Châtillon), 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 **225 876,40 €** (dont **80 258,90 €** au titre de la prestation interministérielle **versée pour les agents nantais**).

Catégorie de dépenses	Montant en euros
Subvention DPS (sites parisiens)	<b>581 912 *</b>
Prestation interministérielle (sites parisiens)	<b>143 684</b>
Subvention DPS et PIM (autres conventions de restauration)	<b>225 876</b>
Paniers repas	<b>607 287</b>
Assistance à maîtrise d'ouvrage	<b>15 757</b>
<b>Total</b>	<b>1 574 516</b>
<i>*intégrant les 5 640€ perçus (EPC, redevances)</i>	

Cela représente pour la DPS un coût global pour la restauration de **1 574 516,40 €** pour l'année 2021, incluant la somme de **15 757 €** 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 5640 €.

### Dépenses restauration 2021



- Subvention DPS (sites parisiens)
- Prestation interministérielle (sites parisiens)
- Subvention DPS et PIM (autres conventions de restauration)
- Paniers-repas
- Assistance à maîtrise d'ouvrage

Concernant plus particulièrement le restaurant de **Nantes géré par l'ADOS**, ce dernier a servi **106 881** repas entre janvier et décembre 2021. Pour financer cette prestation, la DPS a versé à l'ADOS une subvention de **142 400 €** (*incluse dans la subvention globale versée à cette association mentionnée au point F ci-après*) qui s'ajoute au montant versé au titre de la prestation interministérielle mentionnée précédemment.

La DPS a accompagné l'arrivée sur les trois sites franciliens de restauration collective du nouveau prestataire Convivio à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## C – LA SANTÉ

### 1) La médecine de prévention

Le départ de deux médecins du travail en décembre 2020 et juin 2021 a été compensé par l'arrivée de deux nouveaux collègues en septembre et octobre 2021. Toutefois, on ne comptait que deux médecins soit 1.5 ETP pour assurer le quotidien du service sur Paris et sur Nantes entre juin et septembre, période de forte activité avec les départs en poste.

Au 31/12/2021, les effectifs du service de médecine de prévention étaient donc identiques à ceux du 31/12/2020 soit :

- 4 médecins (3 à Paris, 1 à Nantes) représentant 3,5 ETP. Deux d'entre eux sont diplômés de médecine du travail, les deux autres exerçant au titre de médecin collaborateur,
- 4 infirmiers (2 à Paris et 2 à Nantes) pour 3,8 ETP. 1 des infirmières est titulaire du DIUST,
- 1 assistante à Paris.

Sur la base des effectifs du dernier bilan social, la population surveillée au MEAE est de 7 554 agents (hors ADL et personnels militaires).

Le service médical de prévention, tous sites confondus, a effectué 2779 visites médicales réparties en :

- 1 352 départs en poste, chiffre stable d'une année sur l'autre malgré les circonstances ;
- 405 visites quinquennales ;
- 184 visites annuelles (suivi médical renforcé : articles 15-1 et 24 du décret n° 82-453 de 1982) dont 57 au titre du handicap ;
- 92 retours de poste ;
- 72 visites de reprises ;
- 38 visites de recrutement ;
- 3 visites de pré reprise ;
- 633 visites occasionnelles (PLA, suivi médical, urgences ...). Dans ce quota, on retrouve 57 agents vus à leur demande, 42 visites de suivi médical et 478 vaccinations.

Un tiers du temps médical est consacré (article 21 du décret 82-453) :

- aux visites de poste : limitées compte tenu des restrictions de déplacement et du télétravail imposés par la crise Covid ;
- à la formation continue : lecture de journaux spécialisés, participation à des réunions médicales ;
- à diverses réunions internes au MEAE : commissions de réforme, comités restauration, comités d'action sociale, CHSCT, COPIL amiante ;
- à des réunions hors MEAE notamment à la DGAFP.

Comme en 2020, le tiers temps a été mobilisé par la gestion de la crise COVID :

- déclinaison au ministère des recommandations sanitaires du ministère de la santé et du ministère du travail ;
- suivi épidémiologique et recensement des agents malades : 728 cas confirmés en 2021 dont 191 en centrale (133 à Paris et 58 à Nantes) ;
- surveillance médicale, notamment des agents réputés vulnérables, et rédaction de certificat permettant une autorisation dérogatoire de télétravail si nécessaire ;
- campagne de vaccination en 2 temps :
  - o printemps 2021 : 137 injections (89 à Paris et 48 à Nantes) essentiellement avec Astra-Zeneca,
  - o Automne 2021 : 199 injections (72 à Paris et 127 à Nantes) avec Moderna majoritairement.
- publications sur Diplonet ;
- participation aux réunions de crise et aux réunions quasi hebdomadaires avec les organisations syndicales ;
- déplacements sur sites pour organiser le retour des agents : gestion des flux, désinfection des surfaces, organisation de la restauration ...
- gestion des cas contacts et des malades avec les postes, réponse aux inquiétudes locales ;
- participation aux rapatriements sanitaires.

Il faut également souligner l'activité particulière des infirmiers et des infirmières du service avec entre autres :

- accueil des agents, préparation des consultations ;
- vaccinations ;
- gestion des cas de covid, notamment à Nantes ;
- organisation de campagnes de prévention ;
- archivage, classement des dossiers,...
- secrétariat et prélèvements pour Nantes.

## 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 dépassements d'honoraires, quelle que soit la spécialité. Le centre de santé, grâce à une équipe médicale renforcée (14 médecins + 4 infirmiers) 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 et pédiatrie pour les moins de 16 ans.

Il est également possible d'y recevoir des soins infirmiers.

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 engagé au cours du dernier trimestre 2021 l'installation du logiciel médical Crossway devant permettre notamment la dématérialisation des dossiers de sa patientèle au cours du premier semestre 2022.

Cette nouvelle phase de modernisation du système informatique du centre permettra un réaménagement en profondeur de ses locaux afin d'offrir un meilleur service aux patients mais également de meilleures conditions de travail à l'ensemble des membres de l'équipe médicale (infirmiers et médecins).

Une première phase de cette modernisation des cabinets médicaux a été effectuée, au cours de l'été 2021, permettant de modifier partiellement, comme envisagé, l'usage de la nouvelle salle de soins avec des créneaux complémentaires pour certaines spécialités médicales et la mise en ligne sur Doctolib de créneaux de rendez-vous pour des soins infirmiers. Au cours de cette première phase, un effort concernant le renouvellement du mobilier des trois cabinets de consultations médicales a été également engagé.

La seconde phase sera liée à la dématérialisation des dossiers de la patientèle du centre de santé. Elle consistera, une fois cette dématérialisation finalisée, à redéfinir la disposition du bureau de l'équipe administrative et de santé et la salle de soins afin d'offrir une zone de travail à ce personnel plus fonctionnel et agréable, tout en offrant une salle de soin et de consultation médicale répondant réellement aux besoins du centre et des patients.

Le centre de santé a maintenu son activité au cours de l'année 2021 malgré les effets de la crise sanitaire de la Covid19.

Spécialités	Nombre de consultations
Généraliste	3 473
Cardiologue	189
Allergologue	147
Neurologue	67
O.R.L.	159
Gynécologue	1 112
Dermatologue	588
Ophthalmologue	809
Rhumatologue	300
Pédiatre (-16 ans)	130
Angiologue	123
Endocrinologue	324
Actes infirmiers	936
<b>Total</b>	<b>8 357</b>

### 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 2021, les crédits délégués ont permis la prise en charge de **75.609 €** de frais médicaux, dont **67.637€** au bénéfice des agents de droit local ou de leurs ayants-droit, dans 14 pays concernés par ce dispositif, et de **7.972 €** de secours exceptionnels pour les agents de droit local ou de leurs ayants droit dans des pays de la liste et hors liste.

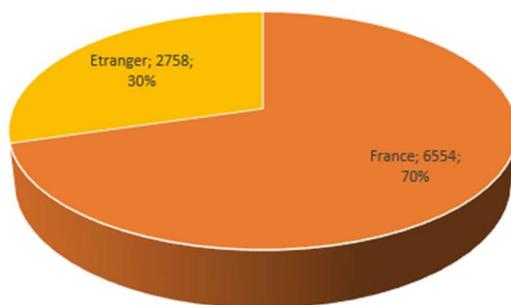
Par ailleurs, la DPS a pris en charge, pour un ADL, les frais de transport d'appareillages médicaux via la valise diplomatique, pour un coût de 1.571 € en 2021.

#### 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 2021, le ministère a accordé, à la mutuelle des affaires étrangères et européennes, suite à la demande de cette dernière, une subvention d'un montant de 1 080 000 €, inférieure à l'enveloppe maximale de 1,2 M€ prévue dans la convention de référencement.

Au 31 décembre 2020, la mutuelle comptait 10 945 adhérents, soit 19 324 personnes protégées. Les adhérents se décomposaient en 6 258 actifs (57%) et 4 687 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 12,314 M€ en 2020. Les prestations en France se décomposent pour des parts équivalentes entre les honoraires médicaux (23%), l'optique (20%), l'hospitalisation (18%) et le dentaire (16%). A l'étranger, en revanche, les prestations pour hospitalisation représentent 48% et les honoraires médicaux 29%.

## 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 assistantes sociales (4 à Paris et 2 à Nantes) encadrées 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 assistantes sociales sont présentes 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 DRH 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 assistantes de service social du personnel.

Au cours de l'année 2021, **778** agents ont bénéficié de l'intervention du service social, dont **538** à Paris et **240** à Nantes :

- **227 agents** (117 à Paris et 100 à Nantes) ont bénéficié d'un accompagnement à moyen ou long terme ;
- **551 agents** (411 à Paris, 140 à Nantes) ont fait l'objet d'une **intervention ponctuelle ou passagère** (demande de renseignements divers, calcul des droits aux prestations...).

Dans 77 % des cas, les agents sollicitent le service social directement, 15 % ont été orientés par les services de la DRH, 5 % par un autre service du MEAE et 3 % par un service extérieur.

Les interventions des assistantes sociales auprès des agents se sont déroulées au cours de **2198 entretiens**.

Les assistantes sociales ont effectué **14 visites à domicile** (agents, ayant coupé le lien avec l'administration, en difficulté pour se déplacer, isolés, retraités,...).

Parmi les 778 agents rencontrés par les assistantes de service social :

- 79 % sont en poste à l'administration centrale, 11 % en poste à l'étranger, et 10 % sont retraités ou veufs(ves)/ayants-droit d'agent (dont 8,6% de retraités) ;
- 65 % sont des femmes à Paris comme à Nantes ;
- 63 % sont des familles avec enfants (63 % à Paris, 65,4 % à Nantes) dont 20 % sont des familles monoparentales (24 % à Nantes, 19 % à Paris) ;

- 25 % 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	68	12,6	10	4,2	<b>78</b>	10,0
B	73	13,6	28	11,6	<b>101</b>	13,0
C	276	51,3	151	62,9	<b>427</b>	54,9
Contractuels	66	12,3	13	5,4	<b>79</b>	10,1
Retraités	35	6,5	30	12,5	<b>65</b>	8,4
Ayants droit	14	2,6	5	2,1	<b>19</b>	2,4
Recruté local	6	1,1	3	1,3	<b>9</b>	1,2
<b>TOTAL</b>	<b>538</b>	<b>100%</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>778</b>	<b>100%</b>

**Répartition par motif d'intervention**

Motif	Paris	Nantes	Total	%
Problèmes financiers	141	111	252	12,7
Problèmes familiaux : éducatifs, conjugaux	39	49	88	4,4
Liés à la santé (comité médical, RPS...)	401	137	538	27,0
Mobilité, activité professionnelle	150	53	203	10,2
Informations administratives, juridiques...	475	270	745	37,4
Logement	134	31	165	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>1340</b>	<b>651</b>	<b>1991</b>	<b>100%</b>

En 2021 la grille statistique utilisée par les assistantes sociales a été revue et modifiée. 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 assistantes sociales. En 2021, les assistantes sociales ont envoyé 145 mises à disposition aux agents en congé long ou à mi-temps thérapeutique. Suite à ces mises à disposition, 60 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.

À Paris comme à Nantes, 12 % des interventions relèvent de problématiques financières : baisse de revenus liée à la maladie, endettement, surendettement, dépenses exceptionnelles liées à l'emménagement dans un nouveau logement, difficulté de gestion budgétaire.

Par ailleurs, 63 agents ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ont bénéficié de l'intervention d'une assistante sociale. Ils représentent 8 % des agents rencontrés et/ou accompagnés par le service social. Cet accompagnement se fait en lien avec le pôle égalité des chances.

En complément de l'accompagnement effectué par les assistantes sociales, 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 16 agents au cours de 38 rendez-vous lors de 13 permanences à Paris. Celle intervenant à Nantes a reçu 6 agents lors de 4 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 18 agents lors de 10 permanences ;
- L'avocate intervenant à Paris a rencontré ou conseillé lors d'entretiens téléphoniques 82 agents dans le cadre de 23 permanences et l'avocat nantais, 40 agents au cours de 10 permanences ;
- La psychologue intervenant à Nantes a reçu 11 agents lors de 16 rendez-vous.

## **2) Les actions collectives**

Dans le cadre de ses missions et de ses modes d'intervention, le service social de la DPS propose des projets et actions collectives d'information et de prévention en faveur des agents de l'administration centrale.

Le forum social pour les nouveaux arrivants au MEAE et les agents de retour de poste s'est tenu à Nantes le 30 septembre à Nantes et le 7 octobre à Paris.

Les missions de la DPS ont pu être présentées aux lauréats des concours de catégorie B et C lors des journées d'accueil organisées à leur intention sur le site de la Courneuve.

Le service social a dû s'adapter aux contraintes engendrées par la crise sanitaire et plusieurs actions collectives ont eu lieu à distance. Ces webinaires ont permis aux agents en poste d'y participer :

- le 9 mars sur le thème de l'accession à la propriété,
- le 30 mars, une conférence parentalité, sur le thème « virtuel et réalité : l'usage des nouvelles technologies et des jeux vidéo »,

- le 8 juin, une web conférence à destination des agents et de leurs conjoints de retour de poste,
- le 22 novembre, une conférence parentalité sur le thème de l'expatriation en famille.

### 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 :

**35 demandes de secours** ont été instruites par le service social en faveur d'agents en activité.

**35 secours** ont été attribués par la DPS, représentant un montant global de **41 871,09 €** :

- 10 secours en faveur d'agents nantais, 25 en faveur d'agents parisiens ;
- 9 secours de 500 € et moins, et 26 supérieurs à 500 € après consultation du conseil d'administration de l'ADOS ;
- aucun refus n'a été prononcé.

En 2021, les motifs des aides financières attribuées concernent en premier lieu le logement (aide à l'installation dans un logement, aide au paiement du loyer, frais d'hébergement, dettes de loyer). Des aides ont aussi été attribuées dans des des situations d'endettement ou de surendettement 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 en lien avec un changement de situation familiale (séparations/divorces, frais d'avocat..).

#### b) Prêts versés par l'ADOS (association des œuvres sociales) :

En 2021, le service social a instruit :

- 3 prêts personnels à caractère social pour un montant total de 7500€ en faveur de trois agents parisiens ont été attribués ;
- 1 prêt pour l'installation dans un logement pour un montant de 3000 € ;
- 2 prêts pour l'amélioration de l'habitat pour un montant total de 5999 €.

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 2021 :

- 9 dossiers de demande d'aide financière ont été instruits pour une somme totale de 21 035 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 19 000 €.

52 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 2021, **641 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 641 quotients familiaux calculés, 76 étaient hors barème et n'ouvraient pas droit aux prestations.

**3280 prestations ont été servies en faveur de 496 familles**, dont 1838 prestations vacances-loisirs, 878 prestations garde d'enfant et 564 prestations scolarité.

**32 enfants handicapés et 3 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 assistantes 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'Etat (AIP), chèques vacances, aide au maintien à domicile (AMD) pour les retraités, etc., et relaient l'action sociale des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) de l'Ile de France et des Pays de 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 allant jusqu'à 30 berceaux à Paris et en Ile-de-France, et 5 berceaux à Nantes. En 2021, ce marché de places de berceaux a été renouvelé pour une période de quatre ans et aucun plafond n'est prévu dans le nouveau marché remporté par People and Baby. Le nombre de places que le Département pourra réserver annuellement, sera désormais fonction du budget qui peut 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 à minima la réservation de 35 berceaux annuellement, voire d'aller au-delà.

### **1) Attributions des berceaux réservés et financés par le MEAE (indicateurs 6°c du RSC)**

#### **Bilan années 2021/2022**

Le service social a instruit 81 dossiers de demandes de places en crèche, dont 13 dossiers d'agents nantais.

**40 places de berceaux** ont été attribuées (35 à Paris et IDF et 5 à Nantes).

La dernière campagne d'inscription pour un berceau réservé et financé par le MEAE pour l'année 2022/2023 a été lancée en janvier 2022 sur Diplonet. Pour la première fois, les agents feront leur demande sur un portail d'inscription en ligne proposé par People and Baby.

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 2020/2021	Année 2021/2022	Dépenses 2021 en € (CP)	%
Berceaux attribués par la DPS pour lesquels le parent bénéficiaire est une femme	27*	24**	237.597	*dont 2 à Nantes **dont 1 à Nantes
Berceaux attribués par la DPS pour lesquels le parent bénéficiaire est un homme	8*	16**	141.854	*dont 1 à Nantes **dont 4 à Nantes

## F – SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS

Le montant global de **317 825 €** de subventions versées en 2021 aux associations est plus bas que celui de 2020, qui s'élevait à **442 650 €**.

En effet, dans le cadre de la crise sanitaire qui a impacté à la baisse leurs activités, plusieurs associations ont diminué leur demande de subvention au titre de l'année 2021. Ainsi l'ASCAEN (association sportive et culturelle du MEAE à Nantes) n'a demandé aucune subvention. L'ADOS (association des œuvres sociales du ministère des affaires étrangères), l'association artistique, culturelle et sportive (AACS), l'AREMAE (association des retraités et anciens du MAEE) et l'ARAMAEN (association des retraités du MAE à Nantes) ont vu leur subvention diminuer suite à leur demande également en baisse.

L'ADOS a obtenu une subvention de 163 000 € contre 200 000 € en 2020 (correspondant à une subvention de 157 400 € augmentée de la prise en charge des prestations sociales 2020 des personnels du restaurant administratif nantais à hauteur de 5 600 €). L'AACS s'est vue attribuer une subvention à hauteur de **95 000 €** (contre 116 500 € en 2019). L'AREMAE a obtenu une subvention de 6 000 € (contre 12 000 € en 2020) et la subvention de l'ARAMAEN a été de 825 € (contre 1 650 € en 2020).

En revanche, la subvention de l'AFCA (association française des conjoints d'agents) a été maintenue à **26 000 €** de même que celle de l'AAEAE (association amicale d'entraide des affaires étrangères) à **27 000 €**.

## G – UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2021

### Crédits de paiements de titre 2

Libellés	Dépense en €
<b>Secours</b>	<b>45 036</b>
<b>Prestations interministérielles</b>	<b>69 639</b>
Colonies de vacances	4 340
Centres de loisirs	10 401
Centres familiaux de vacances	1 479
Classes découverte	19
Séjours linguistiques	0
Allocations enfant handicapé	53 400
<b>Prestations ministérielles</b>	<b>496 451</b>
Forfaits vacances	191 328
Colonies de vacances	15 617
Centres de loisirs sans hébergement	11 282
Loisirs jeunes	26 555
Classes découverte	478
Séjours linguistiques	0
Bourses linguistiques	5 940
Rentrée scolaire et universitaire	180 845
Garde d'enfant	46 793
Garde périscolaire	17 262
Bourses trousseau	351
<b>TOTAL</b>	<b>611 126</b>

NB : les tableaux présentent la consommation des crédits de la campagne PRESTMAS 2021 (janvier 2021 au 14 janvier 2022). Ces chiffres se distinguent donc de la consommation titre 2-Prestations sociales constatée dans CHORUS pour l'année 2021, qui comprend les paiements effectués entre janvier et février 2021 pour la fin de la campagne PRESTMAS 2020 et les paiements effectués uniquement jusqu'au 31/12/2021 pour la campagne PRESTMAS 2021.

### Crédits de paiements de titre 3

Libellés	Dépense en €
<b>Services médico-sociaux</b>	<b>243 906</b>
Remboursements de frais médicaux	228 049
Achats de consommables médicaux	15 857
<b>Restauration collective interne et externe</b>	<b>1 651 909</b>
Restauration parisienne dans les restaurants gérés par le MEAE (ELIOR puis CONVIVIO depuis 01/2021)	1 373 290
Autres restaurants	224 630
Achat de matériels pour les restaurants gérés par le MEAE	41 791
Assistance à maîtrise d'ouvrage	12 198
<b>Subventions aux associations</b>	<b>317 825</b>
Association des œuvres sociales (ADOS)	163 000
Association française des conjoints d'agents du MAEE (AFCA-MAEE)	26 000
Association artistique, culturelle et sportive (AACS)	95 000
Association sportive et culturelle des affaires étrangères de Nantes (ASCAEN)	0
Association amicale d'entraide des affaires étrangères (AAEMAEE)	27 000
Association des retraités et anciens du MAE à Nantes (ARAMAEN)	825
Association des retraités du ministère des affaires étrangères (AREMAE)	6 000
<b>Protection sociale complémentaire (Mutuelle des Affaires étrangères)</b>	<b>1 080 000</b>
<b>Logements sociaux</b>	<b>1 373 056</b>
Réservation de logements sociaux	1 366 500
Loyers d'inoccupation	1 211
Adhésion ADIL	5 345
<b>Crèche</b>	<b>345 313</b>
Paris (People & Baby)	340 864
Nantes (Les Petits Chaperons rouges puis People & Baby depuis 08/2021)	38 587
Assistance à maîtrise d'ouvrage-renouvellement marché	12 540
Prestation de service enfance et jeunesse CAF	- 46 678
<b>DIVERS</b>	<b>56 596</b>
Centre inter-entreprise de l'expatriation (CINDEX)	3 000
Intervenants sociaux	16 761
Arbre de Noël (Paris et Nantes)	16 191
Frais médicaux des ADL en France (frais de transport d'appareillages médicaux par la valise diplomatique)	1 571
Autres (fleurs obsèques, transcriptions réunions, etc...)	19 073
<b>TOTAL</b>	<b>5 068 605</b>

### Crédits de paiements de titre 6

Libellés	Dépense en €
Crédits ADL	75 609
Frais médicaux du personnel de recrutement local pays liste*	67 637
Secours exceptionnels pays liste et hors liste	7 972

\*Pays relevant du dispositif en 2021 : Burkina-Faso, Burundi, République centrafricaine, République du Congo, Djibouti, Erythrée, Guinée, Irak, Libéria, Libye, Mozambique, Sud Soudan, Tchad, Yemen

### Récapitulatif

Libellés	Dépense en €
Crédits de titre 2	611 126
Crédits de titre 3	5 068 605
Crédits de titre 6	75 609
<b>TOTAL</b>	<b>5 755 340</b>

## H – PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2021

### Répartition par type de prestations

Type de prestation	Nombre de familles bénéficiaires en 2021		
	Paris	Nantes	Total
Rentrée scolaire	208	258	<b>466</b>
Forfaits vacances	176	210	<b>386</b>
Loisirs jeunes	53	110	<b>163</b>
Centres de loisirs	39	56	<b>95</b>
Garde périscolaire	32	46	<b>78</b>
Classes découvertes	1	2	<b>3</b>
Colonies de vacances	9	32	<b>41</b>
Crèches	27	13	<b>40</b>
Assistantes maternelles	4	5	<b>9</b>
Bourses linguistiques	2	1	<b>3</b>
Séjours linguistiques	0	0	<b>0</b>
Bourses trousseau	1	2	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>552*</b>	<b>735*</b>	<b>1 287*</b>

\* total : une famille peut bénéficier de plusieurs prestations.

## I – PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES SERVIES EN 2021

### Répartition par type de prestations

Type de prestation	Nombre de familles bénéficiaires en 2021		
	Paris	Nantes	Total
Séjours linguistiques	0	0	0
Colonies de vacances	9	31	40
Centres de vacances, VVF, gîtes	3	7	10
Classes découvertes	1	0	1
Centres de loisirs / centres aérés	38	55	93
Colonies pour handicapés	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>51*</b>	<b>93*</b>	<b>144*</b>

\* total : une famille peut bénéficier de plusieurs prestations.

<b>Allocation pour enfant handicapé</b>	<b>35*</b>
<b>Prestations repas : nombre de repas subventionnés (Paris et Nantes)</b>	<b>271 287</b>

\* dont 3 jeunes adultes handicapés.

### Service de proximité

(indicateurs 6°c du RSC)

### Prestations ministérielles

<u>Dépenses par type de prestation - année 2021 (en €)</u>					
Type de prestation	Femmes	%	Hommes	%	Total
Crèche	26 677	69 %	11 979	31 %	38 656
Colonies de vacances	10 933	70 %	4 684	30 %	15 617
Assistante maternelle	7 358	90 %	778	10 %	8 136
Garde périscolaire	10 937	63 %	6 326	37 %	17 263
Centres de loisirs sans hébergement	7 865	70 %	3 417	30 %	11 282
<b>Total</b>	<b>63 770</b>	<b>70,1 %</b>	<b>27 184</b>	<b>29,9%</b>	<b>90 954</b>

## Prestations interministérielles

Type de prestation	<u>Dépenses par type de prestation - année 2021 (en €)</u>				
	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Colonies de vacances	2 717	63 %	1 623	37 %	4 340
Centres de loisirs	7 289	70 %	3 112	30 %	10 401
Colonies pour handicapés	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10 006</b>	<b>67,9%</b>	<b>4 735</b>	<b>32,1%</b>	<b>14 741</b>

## Chapitre IX

# BILAN 2021 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

A- Présentation de l'établissement

B- Principaux indicateurs

C- Faits saillants

D- Moyens et actions

## A – PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères est une administration de l'Etat au service de quelque 2 millions de Français vivant à l'étranger. Il conduit l'action diplomatique de la France en Europe et dans le monde, informe le président de la République et le Premier ministre de la situation en Europe et dans le monde, défend les intérêts politiques et économiques de notre pays sur la scène internationale, favorise son rayonnement culturel et scientifique et mène des actions de coopération.

Le MEAE, au 31 décembre 2021, c'est notamment :

- **163 ambassades** (dont 2 fermées : Syrie et Yémen) ;
- Un réseau diplomatique multilatéral constitué de **16 représentations permanentes** auprès d'organisations internationales ;
- Un réseau consulaire de **205 postes : 90 consulats généraux et consulats** (dont 19 sont des postes consulaires d'influence), **114 sections consulaires** (fermeture provisoire des sections consulaires de Damas, de Tripoli et de Sanaa) et **1 antenne consulaire** à Mutsamudu aux Comores ;  
(la chancellerie détachée d'Alep en Syrie est fermée provisoirement depuis mars 2012)
- **5 implantations particulières** : le bureau français à Taiwan (le bureau français de coopération en Corée du Nord est fermé depuis 2020), 2 antennes diplomatiques (Banjul et Freetown) et 2 bureaux de France installés à Adélaïde (Australie) et Chennai (Inde) ;
- Un réseau culturel de **131 SCAC** (Services de Coopération et d'Action Culturelle) et **6 SST** (Services pour la Science et la Technologie scientifiques, au sein des ambassades) ;
- **92 instituts français** rattachés aux ambassades et leurs 132 antennes, **22 instituts français de recherche** à l'étranger et leurs 14 antennes et **5 centres de recherche** intégrés aux instituts ;
- **440 alliances françaises** réparties dans 131 pays ayant signé une convention avec le MEAE sur un total de 830 alliances françaises dans le monde ;
- **12 opérateurs** sous tutelle ou cotutelle du MEAE disposant d'une action ou d'un réseau à l'étranger, parmi lesquels l'AEFE et ses 218 établissements (dont 67 en gestion directe et 151) dans 117 pays, 55 bureaux et correspondants de Business France présents dans 55 pays, 25 représentations d'Atout France ayant une compétence régionale dans 77 pays, l'Institut de recherche pour le développement (IRD) qui se compose de 40 représentants et correspondants et qui permet de couvrir 85 pays ;
- **63 agences et bureaux de représentation de l'Agence française de développement** dans plus de 139 pays ;
- À noter que Campus France n'a pas d'effectifs à l'étranger et que les espaces et antennes sont intégrés dans le réseau diplomatique, culturel et consulaire.

## 1) Identification

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 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 2021 :

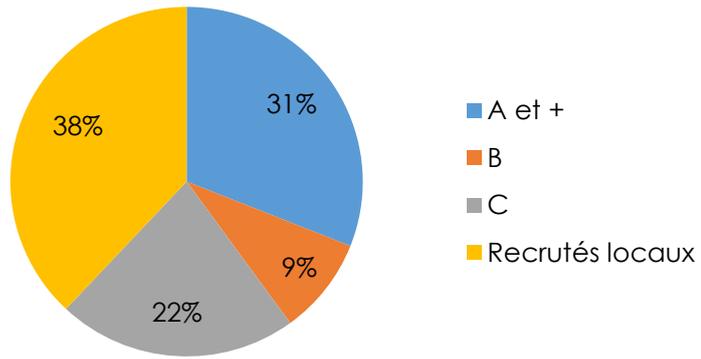
- 150 dans 130 pays différents ;
- 34 postes à effectifs réduits où la réunion de l'ensemble des agents a été renommée « CTPE tous agents » (3 décisions de création établies depuis septembre conformément aux instructions envoyées en septembre).

Nature de l'activité principale dans le secteur couvert par le comité : action extérieure de l'Etat.

## 2) Effectif moyen mensuel

Effectif moyen mensuel	Cat. A et A+		Cat. B		Cat. C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaires et CDI	1 224	734	568	448	939	1 623	2 731	2 805
CDD	988	1 082	207	32	93	136	1 288	1 250
Recrutés locaux	-	-	-	-	-	-	2 427	2 467
<b>TOTAL</b>	<b>2 212</b>	<b>1 816</b>	<b>775</b>	<b>480</b>	<b>1 032</b>	<b>1 759</b>	<b>6 446</b>	<b>6 522</b>

Catégorie	2019	2020	2021	Variation
A et A+	4 000	3 996	4 028	+32
B	1 223	1 217	1 255	+38
C	2 810	2 772	2 791	+19
Recrutés locaux	4 940	4 915	4 894	-21



## B – PRINCIPAUX INDICATEURS

### 1) Accidents du travail

#### Informations transmises par le rapport de médecine de prévention.

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement :

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
82	100	85	102	110	76	<b>73</b>	<b>-4%</b>

Nombre d'accidents déclarés imputables au service : **59** (12 classés sans suite, 2 non reconnus imputables au service).

Nombre d'accidents avec arrêt de travail :

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
71	78	61	82	97	63	<b>38</b>	<b>-7%</b>

Nombre d'accidents de trajet :

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
55	55	46	50	64	35	<b>38</b>	<b>+9%</b>

Nombre d'accidents du travail (dont nombre d'accidents de mission : 4)

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
45	44	38	47	59	25	<b>35</b>	<b>+48%</b>

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année :

(3 accidents de mission en 2015, 1 en 2016, 3 en 2017, 6 en 2018, 2 en 2019, 1 en 2020)

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
36	51	44	55	51	33	<b>39</b>	<b>+6%</b>

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** (également 0 en 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020)

Dont nombre d'accidents de trajet : **0**

Dont nombre d'accidents du travail : **0**

Répartition des accidents du travail (hors accidents de mission mission) par éléments matériels (5) :

- chute de sa hauteur : 17,
- contact/exposition : 4,
- chute de hauteur : 3,
- manutention : 2,
- autre/inconnu : 5

## 2) Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Nombre et nature des maladies professionnelles reconnues par le MEAE (syndrome du canal carpien, carcinome de l'ovaire, hernie discale lombo-sciatique) :

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
4	3	1	30	3	1	<b>3</b>

Nombre de déclarations par l'employeur des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, au cours de l'année (6) :

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
0	0	0	0	0	0	<b>0</b>

## 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.

Se reporter aux rapports annuels du service de médecine de prévention (Paris et Nantes).

#### 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 l'Europe et des affaires étrangères 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.

## C – 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 C.H.S.C.T. le justifient, il est possible de présenter cette troisième 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 2021 est illustrée par les principaux points suivants :

- ✓ Suivi de l'organisation réglementaire des CTPE dans le réseau (RH1D) ;
- ✓ Exploitation des PV de CTPE en CHSCT-M ;
- ✓ Déploiement et mise en œuvre d'un outil diagnostic sur le niveau d'accessibilité des immeubles exploités par le MEAE ;
- ✓ Observation sur le fond et la forme des DUERP (AC et réseau) 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 ;
- ✓ Réalisation du plan de formation en SST programmé (RH4) ;
- ✓ Actualisation des supports d'information sur le dispositif SST du Département (mémento en SST, DUERP, plan de prévention, FAQ, ...)

### 2) Politique du Département en faveur du handicap et de l'inclusion

Le MEAE s'applique à mettre en œuvre une politique en faveur du handicap proactive. L'année 2021 a été marquée par l'élaboration, en lien avec les organisations syndicales et les associations, d'un nouveau plan triennal, adopté suite à l'avis favorable du CHSCT du 30 novembre. Il s'articule en quatre axes :

- le recrutement d'agentes et agents en situation de handicap
- le renforcement des actions en faveur du maintien dans l'emploi
- la consolidation de la synergie entre les différents acteurs de la politique en faveur du handicap
- la poursuite du changement de regard de la communauté de travail

Cette politique se traduit par la hausse continue du taux d'emploi de personnes bénéficiaires d'une obligation d'emploi (BOE), dans l'objectif d'atteindre et dépasser le taux légal de 6%.

### **Recrutements au titre du handicap**

Le Département amplifie sa politique de recrutement spécifique d'agents en situation de handicap. Malgré le contexte de crise sanitaire, la session de recrutement 2021 a permis de pourvoir 15 postes, à savoir 4 emplois de secrétaires des affaires étrangères, 2 emplois de secrétaires de chancellerie et 9 emplois d'adjoints administratifs de chancellerie. Au total, ce recrutement spécifique a suscité 180 candidatures toutes catégories confondues en 2021.

Les avis de recrutement sont systématiquement adressés au réseau des Cap'Emploi, aux associations œuvrant dans le domaine du handicap, ainsi qu'aux correspondants handicap et aux missions d'insertion des jeunes diplômés des différentes universités françaises, des écoles de commerce ou encore des instituts d'études politiques.

Au-delà du recrutement spécifique, le ministère s'attache à faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap quel que soit le statut. Ainsi, grâce à un dispositif proactif, une volontaire internationale, une apprentie et huit stagiaires en situation de handicap ont été recrutés. Huit contractuels en situation de handicap ont également été recrutés en 2021.

### **Taux d'emploi et conventionnement avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**

Grâce à sa politique dynamique en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des agents et agentes en situation de handicap, le ministère augmente chaque année son taux légal d'emploi. Le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi a augmenté de 6,17% entre 2020 et 2021 pour atteindre 5,16%.

En conséquence, la contribution du ministère au FIPHFP diminue. La contribution versée en mai 2021 au titre de 2020 s'élève à 219 211,83 € soit une réduction de 21,25% par rapport au versement effectué en 2020 au titre de 2019.

La convention avec le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour le triennal 2017/2019 est arrivée à son terme. Après consultation des représentants du personnel et d'Handi'plomatie et suite à l'avis favorable du CHSCT du 30 novembre 2021, le

renouvellement du conventionnement a été validé par le comité national du FIPHP du 9 décembre 2021 pour le triennum 2022-2024.

### **Synthèse de l'activité du pôle égalité des chances en matière de mise en œuvre du plan handicap**

En 2021, des aménagements divers ou des actions en faveur du handicap ont été financés pour un montant d'environ 238 350 € (entièrement financés par le ministère).

### **Accompagnement des agents et agentes en situation de handicap**

La DRH a mis en place des améliorations des dispositifs d'accompagnement des agentes et agents en situation de handicap. 36 d'entre eux ont coché la case leur permettant de bénéficier d'un examen prioritaire de leur candidature dans le cadre de la Transparence 2022 (9 catégories A, 10 catégories B et 17 catégories C), soit 28,57% de plus que l'année précédente. Ce dispositif a fait preuve de son efficacité pour faciliter la prise en compte des conséquences du handicap dans les projets d'affectation, tout en respectant le principe du consentement des agents.

### **En 2021, des aménagements afin de compenser les conséquences du handicap ont été mis en œuvre :**

Fondée sur le principe de l'accompagnement individuel, la mise à disposition de matériels de compensation des conséquences du handicap est conçue en lien avec l'agent ou l'agente et la médecine de prévention ; ainsi certains agents peuvent être dotés de plusieurs matériels complémentaires pour une meilleure compensation des conséquences de leur handicap.

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.

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

- **les outils numériques dédiés**

Le ministère met à disposition des agents en situation de handicap (dyslexie, malvoyance, malentendance, etc.) différents outils numériques adaptés (Zoomtext, 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 agents.

Pour 2021, 11 agents ont été dotés d'outils numériques dédiés. Pour permettre une prise en main sereine de ces nouveaux outils, quatre formations ont été prises en charge par le pôle « égalité des chances » (cf. *infra*). Ainsi, dix agents ont été dotés du logiciel Dragon (un agent), du logiciel

Zoomtext (deux agents), du logiciel Supernova (quatre agents), du logiciel Jaws (deux), du logiciel antidote (un agent) et du logiciel Acapela (un agent). Par ailleurs, un télé-agrandisseur et la réparation d'une plage braille et 15 casques, écrans, et souris ergonomiques ont été achetées.

- **les mobiliers et matériels adaptés**

Des fauteuils ergonomiques et bureaux à hauteur variables ont été acquis, tant pour les agents en fonction en administration centrale qu'à l'étranger. Des matériels très spécifiques (claviers spécifiques, souris ergonomiques etc.) ont également été mis à disposition des agents qui disposent de la reconnaissance de travailleur handicapé.

En 2021, ont notamment été acquis, 2 bureaux à hauteur variable et 9 fauteuils ergonomiques personnalisés au regard de la pathologie de chaque agent concerné. En matière de matériel informatique, 15 casques, claviers et souris ergonomiques et écrans de grande taille ont été pris en charge. Enfin, la mise à disposition de petits aménagements divers (lampes spécifiques, bras support d'écran, repose-pieds...) ont facilité l'accessibilité du poste de travail de plusieurs agents.

- **les aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap :**

Un agent nouvellement recruté a bénéficié d'une aide au déménagement. Après déduction des autres prises en charge, cinq agents ont été remboursés suite à l'achat de prothèses auditives.

- **les prestations extérieures**

La prise en charge des **transports adaptés** pour les trajets réguliers domicile-bureau ou déplacements professionnels d'agents affectés tant à l'administration centrale qu'à l'étranger a représenté un tiers des dépenses engagées par le pôle « égalité des chances » et 9 agents ont bénéficié d'une prise en charge régulière domicile/travail en 2021.

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

Des déplacements au domicile de 17 agents pour des interventions informatiques dans le cadre du télétravail ont été pris en charge.

## **Les actions de formation et de communication**

- **les formations**

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

De nouvelles sessions de formation « intégration des travailleurs en situation de handicap et de leurs encadrants », dédiées à la meilleure intégration des agents recrutés au titre du handicap, ont été mises en place à la fin de l'année 2020, en distanciel par visioconférence. Ces sessions comprennent trois modules d'une demi-journée de formation : l'un à destination des agents, le deuxième pour leurs encadrants et enfin un atelier de restitution individuel réunissant les agents et leurs encadrants, le formateur et un membre du pôle « égalité des chances ». Elles ont permis de former l'ensemble des agents nouvellement recrutés en 2020, ainsi que leur N+1, voire dans certains cas également leur N+2.

- **la sensibilisation et la communication**

Le pôle « égalité des chances » a mené une campagne de communication dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) en s'appuyant sur une vidéo « mosaïque » de portraits d'agente ou d'agent en situation de handicap et de collègues ayant ou ayant eu une expérience d'encadrement de collègues concernés par la handicap.

Du fait de la crise sanitaire, l'édition 2021 du DuoDay, qui devait initialement se tenir au mois de mai, a été organisée pendant la SEEPH, le 18 novembre 2021. 35 duos, dont 6 à Nantes, ont pu être constitués. Cette édition a également été marquée par la mobilisation des 4 ministres ainsi que du Secrétaire général. 5 étudiants et étudiantes en situation de handicap ont ainsi eu le privilège de passer la journée au sein des cabinets ministériels et aux côtés du Secrétaire général. Au-delà de l'enrichissement personnel qu'apporte cette expérience aux participants, il s'agit aussi d'une opportunité pour la constitution d'un vivier pour les différentes voies de recrutement au ministère. Un indicateur du succès de cette édition est le nombre de participants et participantes ayant manifesté leur envie de rejoindre le ministère : au moins 5 d'entre eux ont indiqué compter postuler au recrutement spécifique pour l'année 2022. Une étudiante ayant participé a également décidé de candidater pour un stage au sein du ministère.

Le pôle égalité des chances a également représenté la fonction publique d'Etat aux côtés des ministères sociaux à la table ronde sur la prise en compte du handicap en milieu professionnel organisée par la mission handicap de l'Institut d'études politiques de Paris.

**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.**

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 2021.**

Etat des observations formulées par le médecin de prévention et l'Inspecteur en Santé et Sécurité au Travail (ISST) :

- ✓ **Les observations de ces agents figurent dans leurs rapports respectifs.**

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).**

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 2021.**

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 2021.**

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 2021.**

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 ...).

## D – MOYENS ET ACTIONS

Cette quatrième partie est consacrée au bilan des moyens et des actions des diverses parties prenantes dans l'établissement.

### 1) Le CHSCT

Moyens de secrétariat : **1 secrétariat administratif par instance consultative**

Nombre de réunions : **(AC)**

- nombre de réunions ordinaires : **9 (AC)**
- nombre de réunions extraordinaires : **1 (AC)**
- à la demande des représentants du personnel : **1**
- à la suite d'un accident : **0**

Nombre d'enquêtes menées par les CHSCT (voir note 2) : **1 (par le CHSCT-S nantais)**

Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent (voir note 3) : **0**

Nombre de cas de recours à un expert (voir note 4) : **0**

Nombre de représentants du personnel formés (voir note 5) : **7**

Nombre de consultations du C.H.S.C.T. avant une décision d'aménagement important (voir note 6) : **5 (3 en CHSCT-S nantais et 2 en CHSCT-M)**

### 2) Les CTPE (voir A.1)

### 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**

Bilan des réalisations et des problèmes non résolus dans le domaine de compétence du

CHSCT : **Sur l'ensemble des inscriptions 2021 aux tableaux de suivi des actions des CHSCT :**

- 10 questions en cours pour le CHSCT-M
- 4 questions en cours pour le CHSCT-S – IDF
- 16 questions en cours pour le CHSCT-S – Nantes

## 4) La direction

### 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**
- ✓ **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 (voir note 7).

- ✓ **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.**

## 5) Actions menées et mise en œuvre du programme de formation 2021

Bilan annuel sur la formation HSCT :

En 2021, 670 agents ont suivi une formation liée à la thématique hygiène, sécurité et santé dont 393 femmes et 277 hommes.

La répartition par catégorie d'agents est la suivante :

A+	A	B	C	Contractuels	VI	Autres Administrations	ADL
1	157	108	207	124	62	10	1

Etant parties intégrantes du programme du stage « départ en poste sensible », les formations PSC1 et gestion du stress comptabilisent généralement un nombre important d'agents.

Par ailleurs, la plateforme Diplomatica permet aux 5 000 agents déjà connectés d'accéder librement et à tout moment aux modules disponibles sur la plateforme, notamment à ceux ayant trait à la thématique qui nous occupe. En revanche, l'outil n'est pas encore en mesure de fournir les statistiques de connexion et de suivi des formations. Cette fonction est en cours de finalisation.

Ci-dessous, sous forme de tableau le détail des formations concernées :

<b>Prévention Secours Civique - 2021</b>
<p>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).</p> <p>La circulaire du 2 octobre 2018 a pour objectif de former l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours. La formation aux premiers secours est donc systématiquement incluse dans les séminaires d'intégration et départs en poste sensible.</p>
<p><b>226 stagiaires</b> dont :</p> <p>Femmes : 123</p> <p>Hommes : 103</p> <p>-----</p> <p>Catégorie A : 28</p> <p>Catégorie B : 38</p> <p>Catégorie C : 85</p> <p>Contractuels : 40</p> <p>Autres administrations : 3</p> <p>VI : 32</p> <p>Formateur externe : SOFIS</p>
<p>Journée PSC1 incluse dans les séminaires :</p>

- Départ en poste sensible Terrorisme (7 sessions), Criminalité (4 sessions), mixte terrorisme-criminalité (4 sessions).
- Intégration nouveaux agents B et C affectés à Nantes : 5 (cinq) sessions montées en décembre à Nantes.

5 sessions dont 2 à Nantes dites « grand public », et 2 sessions à BEYNES destinées aux agents affectés en poste sensible.

### Gestion du stress – 2021

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 (départ en poste sensible, assistants de chef de poste, séminaires d'intégration) ou organisées indépendamment.

**84 stagiaires** dont :

Femmes : 54

Hommes : 30

-----  
Catégorie A : 3

Catégorie B : 10

Catégorie C : 11

Contractuels A : 27

Contractuel B : 0

Contractuels C : 2

ADL : 1

VI : 30

Formateur externe : VR2

Module inclus dans des séminaires :

- Départ en poste sensible Terrorisme (8 sessions + 1) et Criminalité (2 sessions + 1) ; mixte terrorisme-criminalité (1 session)

4 sessions « grand public » + 3 sessions destinées aux agents partant en poste sensible « terrorisme » ou « criminalité »

**Formation incendie : guide-file et serre-file + manipulation des extincteurs - 2021**

L'objectif est de former les agents ayant à assurer le rôle de guide-file ou de serre file aux différents types de feu et aux différentes manières de les combattre ainsi qu'aux procédures à suivre en cas d'évacuation.

**137 stagiaires** dont :

Femmes : 82

Hommes : 55

-----

Catégorie A : 25

Catégorie B : 29

Catégorie C : 55

Contractuels A: 20

Contractuels B: 0

Contractuels C : 5

Autres administrations : 3

Formateur externe : France Formation Incendie (16 sessions dont 4 à Nantes)

**Formation spécifique pour l'Inspection en santé et sécurité au travail – 2021**

**2 stagiaires** dont :

Femmes : 0

Hommes : 2

-----

Contractuels A: 2

Formations externes : FORMATION CONSEIL EN SECURITE - Diplôme Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes de niveau 3 (SSIAP 3) et Sauveteur secourisme du travail (SST)

**Formation spécifique pour les assistantes de prévention - 2021**

**1 stagiaire** femme, titulaire A

Formations externes : INTEFP – Formation hybride pour les assistantes de prévention

### Formations spécifiques pour les médecins – 2021

**2 stagiaires** dont :

Femmes : 2

Hommes : 0

-----

Contractuels A : 2

Formations externes :

- Université de la Sorbonne : DIU Médecine des voyages
- Université de la Sorbonne : DU Pathologies tropicales essentielles

### Formations spécifiques pour les infirmiers – 2021

**4 stagiaires** dont :

Femmes : 3

Hommes : 1

-----

Titulaires A : 2

Titulaires B : 1

Contractuels A : 1

Formations externes :

- CESU Hôpital de Paris : AFGSU 2
- Université d'Angers : DU santé au travail
- IDELIA : formation en télé-soin
- AFOMETRA : psychologie positive et ses applications pour les travailleurs
- 

### Formations spécifiques pour le service logement DPS- 2021

**2 stagiaires** dont :

Femmes : 2

Hommes : 0

-----

Titulaires B : 1

Titulaires C : 1

Formations externes : Attribution des logements sociaux après la loi Elan

**Formations spécifiques pour le service restauration DPS- 2021**

**1 stagiaire** femme, catégorie B

Formations externes : Formation en restauration collective

**Formations spécifiques pour les assistantes sociales DPS- 2021**

**7 stagiaires** dont :

Femmes : 7

Hommes : 0

-----

Titulaires A : 5

Contractuels A : 1

Autres administrations : 1

Formation externe : ASIA «Du rapport d'activité au rapport d'observation sociale»

**Formations spécifiques pour les psychologues - 2021**

**1 stagiaire** femme, contractuelle A

Formations externes : Gestalt IFFT : Formation « Supervision en Gestalt Thérapie »

**Formations nouveaux membres du CHSCT - 2021**

**7 stagiaires** dont :

Femmes : 4

Hommes : 3

-----

Titulaires A : 2

Titulaires B : 5

Formation externe : INTEFP « Formation initiale des membres du CHSCT »

### Formation collective aux gestes et postures – 2021

**9 stagiaires** dont :

Femmes : 6

Hommes : 3

-----

Catégorie C : 9

Formateur externe : AT Prévention

Une session à Nantes pour les Archives

### Formation collective à la gestion de l'agressivité, des conflits et des incivilités – 2021

**8 stagiaires** dont :

Femmes : 4

Hommes : 4

-----

Catégorie A : 3

Catégorie B : 0

Catégorie C : 3

Contractuels : 2

Formateur externe : Excellens Formation

Session en visio pour les Archives de la Courneuve

### Formations collectives pour les Archives de la Courneuve de traitement et de sensibilisation aux nuisibles dans les collections – 2021

**14 stagiaires** dont :

Femmes : 7

Hommes : 7

-----

Catégorie A : 8

Catégorie B : 1

Catégorie C : 4

Contractuels : 1

Formateur externe : Entomaux Logique

**Formation individuelle pour agents des Archives « accueil de personnes en situation de handicap dans le cadre d'actions culturelles » - 2021**

**1 stagiaire** femme, catégorie A

Formateur externe : AFF (association des archivistes français)

**Formations collective « Connaître le rôle et les obligations des donneurs d'ordre sur chantiers amiante » pour agents de la DIL 2021**

**5 stagiaires** dont :

Femmes : 0

Hommes : 5

-----  
Catégorie A : 0

Catégorie B : 1

Catégorie C : 1

Contractuels : 3

Formateur externe : APAVE

**Formation collective habilitation électrique pour agents de la DIL - 2021**

**4 stagiaires** dont :

Femmes : 3

Homme : 1

-----  
Contractuels : 4

Formateur externe : APAVE

**Formations individuelles pour agents de la DIL (formations technique et de sécurité) - 2021**

**14 stagiaires** dont :

Femmes : 1

Hommes : 13

-----  
Contractuels : 11

Autres administrations : 3

Formations externes : Diagnostic du bâtiment, Remise à niveau SSIAP 3, logiciel de gestion du bâtiment, travail en hauteur (échelles, harnais)....

### Formation à l'écoute et accompagnement pour la cellule d'écoute Tolérance zéro –2021

**2 stagiaires** dont :

Femmes : 1

Hommes : 1

-----

Catégorie A+ : 1

Catégorie A : 1

Formation externe : ARTEC formation

### Formation en lien avec le handicap - 2021

- Stages pour encadrants (1 session) :

**19 stagiaires** dont :

Femmes : 13

Hommes : 6

-----

Catégorie A : 3

Catégorie B : 6

Catégorie C : 8

Agents contractuels : 2

- Intégration d'un travailleur handicapé dans son service (3 sessions) :

**32 stagiaires** dont :

Femmes : 23

Hommes : 9

-----

Catégorie A : 16

Catégorie B : 5

Catégorie C : 11

## Formation en lien avec l'égalité - 2021

- Module en ligne égalité professionnelle hommes-femmes :

**75 stagiaires** dont :

Femmes : 46

Hommes : 29

-----

Catégorie A : 57

Catégorie B : 9

Catégorie C : 9

- Module en ligne Diversité et prévention des discriminations :

**13 stagiaires** dont :

Femmes : 8

Hommes : 5

-----

Catégorie A : 2

Catégorie B : 1

Catégorie C : 10

## 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. 33 p. 36
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	p. 40
	b) Durée et organisation du travail.	Répartition des effectifs selon la durée du travail : – temps complet ; – temps partiel.	p. 58
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).	p. 60
	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. 74
	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. 106 p. 107
		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. 108-109
		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. 110
	e) Positionnement.	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.	p. 44
		Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1).	p. 98
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).	p. 217

	f) Promotions.	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.	p. 117-118
		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. 116-117
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.	p. 109
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	p. 232
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.	p. 246
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	p. 249
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. 213
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	p. 214
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. 72
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. 68
		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. 69
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.	p. 70
6° Organisation du temps de travail.	a) Organisation.	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.	p. 76
	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. 58
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	p. 58
	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. 324 ; p. 331,332