



MINISTÈRE DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES



RAPPORT SOCIAL



2023

Table des matières

CHAPITRE I : RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL..... 11

A - CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'EMPLOI.....	12
1) Consommation 2023 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP.....	12
2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2023	13
a) Répartition par programme LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2023.....	13
b) Répartition par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2023	13
c) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31 décembre 2023	14
3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2023	15
4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les catégories G1 et G2	17
a) Pyramide des agents titulaires	18
b) Pyramide des agents contractuels	19
5) Age moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique.....	20
6) Les diplomates d'échange en fonction au MEAE en 2023	21
7) Egalité professionnelle (titulaires et CDI).....	22
a) Répartition par genre des effectifs permanents du MEAE toutes positions administratives confondues (catégories LOLF G1 et G2)	22
b) Répartition des effectifs par genre, par corps et par grade	22
c) Répartition des effectifs sous plafond d'emploi, par genre et par fonction	24
8) Situation matrimoniale des agents titulaires (G1 et G2).....	24
B - LES NON-TITULAIRES	26
1) Emplois permanents et besoins temporaires.....	26
2) Les volontaires civils internationaux.....	29
3) Les agents de droit local hors vacataires.....	34
a) Pyramide des âges.....	34
b) Répartition par zone géographique.....	35
c) Catégories d'emplois	36
d) Pyramide d'ancienneté.....	37
4) Passages CDD en CDI.....	38
C - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	39
1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents), au 31 décembre 2023 ..	39
a) Agents titulaires	39
b) Agents non titulaires.....	40
c) Temps partiels accordés dans l'année.....	40
d) Demandes de retour à temps plein	41
2) La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique	41
3) Les absences.....	41
a) Les congés pour raison de santé.....	41
b) Les congés pour événements personnels.....	44
c) Les dons de jours de repos à un autre agent public.....	47
4) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	47
5) Les risques professionnels	49
a) Les accidents de service.....	49
b) Les accidents de travail.....	53
6) Les comptes épargne-temps	55
7) Heures écrêtées par direction ou par service	56
8) La charte du temps.....	57
9) Le télétravail en administration centrale.....	58
10) Bilan de l'évaluation professionnelle et de l'évaluation à 360°	62

a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2023 (du 15 mars au 24 mai).....	62
b) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel	63
c) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV.....	63
d) Eléments d'information complémentaires.....	64
e) Bilan de la campagne 2023 de l'évaluation à 360°	64
f) Présentation de l'évaluation bilan tous les 6ans.....	64
11) Accompagnement des agents par la délégation aux familles.....	67
12) La médiation au ministère.....	70
a) Le recours à la médiation comme mode alternatif de règlement des litiges s'est consolidé au MEAE	70
b) Le recours à la médiation au MEAE : statistiques 2023.....	71
13) Dispositif de recueil et traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.....	73
a) Les signalements recueillis par la cellule Tolérance zéro.....	74
b) Les profils des agents visés par les signalements.....	78
c) La nature des faits et leur traitement par la cellule Tolérance zéro	80
d) Les actions d'information et de sensibilisation menées par la CTZ	81
D - LES FLUX DE PERSONNELS.....	83
1) Les primo-nominations aux emplois supérieurs	83
2) Détail des mises à disposition au profit d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2023.....	83
3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2023.....	84
4) Bilan global des entrées et des sorties	85
a) Personnels titulaires en poste et à l'administration centrale et dans le réseau diplomatique consulaire (catégorie LOLF G1 et G2).....	85
b) Personnels contractuels (catégories LOLF G3 et G5).....	86
5) Les départs à la retraite en 2023.....	86
6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel.....	87
7) Bilan de la mobilité 2023	94
a) Mobilité statutaire	94
b) La mobilité géographique.....	96
c) La mobilité catégorielle (dont concours)	96
d) La mobilité structurelle	96
8) Les promotions internes et les avancements par catégorie et par genre	98
E - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, EMPLOIS RÉSERVÉS ET ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	102
1) Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	102
2) Recrutements au titre du handicap.....	102
3) Contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.....	103
4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap.....	105
CHAPITRE II : FORMATION.....	108
A - L'ENVELOPPE DE FORMATION EN CHIFFRES.....	110
1) Les moyens de la formation.....	110
2) L'école pratique des métiers de la diplomatie (EDI).....	112
3) Les stages et l'apprentissage.....	112
a) Les stagiaires.....	113
b) L'apprentissage.....	117
B - LA FORMATION EN LIGNE	119
C - PRESENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION	120
1) Préparer sa prise de fonction en administration centrale.....	120
2) Préparer sa prise de fonction à l'étranger.....	125
3) Maîtriser ses outils de travail.....	134
4) Consolider ses compétences métiers	142
5) Développer ses compétences linguistiques	156

a) Tests d'évaluation linguistique.....	160
b) Cours collectifs extensifs, renforcement/départ en poste et stages thématiques à l'administration centrale.....	161
c) Cours particuliers à l'administration centrale - Paris et Nantes.....	163
d) Stages d'immersion linguistique.....	163
e) Formation linguistique des postes à l'étranger.....	164
f) Formation en ligne.....	164
6) Renforcer ses compétences personnelles et transversales.....	165
7) Tuteurs, formateurs, jurys.....	172
8) Conjointes d'agents.....	172
9) Publics extérieurs.....	174

D - PREPARATIONS AUX CONCOURS INTERNES ET EXAMENS PROFESSIONNELS :..... 174

CHAPITRE III : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS..... 175

A - LES CONCOURS..... 176

1) Les statistiques des concours organisés au titre de 2023.....	176
2) Les concours de catégorie A.....	181
a) Concours pour l'accès à l'emploi de conseiller des affaires étrangères (cadre d'Orient).....	181
Le déséquilibre observé en 2023 entre les femmes et les hommes lauréats n'est pas conforme à la tendance au rééquilibrage observé les années précédentes.....	183
b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre d'Orient).....	183
c) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre général).....	185
d) Concours pour l'accès à l'emploi d'attaché(e) des systèmes d'information et de communication.....	186
e) Statistiques des concours de catégorie A : sélectivité.....	188
3) Les concours de catégorie B.....	188
a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie.....	188
b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication.....	189
c) Statistiques des concours de catégorie B : sélectivité.....	189
4) Les concours de catégorie C.....	190
a) Concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe de chancellerie.....	190
b) Statistiques des concours de catégorie C : sélectivité.....	191
5) Commentaires généraux sur les concours.....	191

B - LES EXAMENS PROFESSIONNELS..... 192

1) Statistiques générales.....	192
2) Les examens professionnels organisés au titre de l'année 2023.....	192
a) Recrutement exceptionnel dans le corps des administrateurs de l'Etat.....	192
b) Secrétaires des affaires étrangères principal.....	193
c) Attachés des systèmes d'information et de communication principal.....	194
d) Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle.....	194
e) Secrétaire de chancellerie de classe supérieure.....	195
f) Secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe.....	195
g) Secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1 ^{ère} classe.....	196

C - LA RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS..... 197

CHAPITRE IV : RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET RÉMUNÉRATIONS..... 199

A - EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2023..... 200

1) Exécution hors titre 2 (HT2).....	200
a) Présentation générale.....	200
b) Analyse par mission et par programme.....	200
2) Exécution titre 2 (T2).....	208
3) Les rémunérations en 2023.....	210

a) Coût moyen annuel par catégorie d'agents et par programme (coût total employeur, contributions au CAS « Pensions » comprise, hors prestations sociales)	210
b) Les prestations sociales	213

B - LES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE 215

1) Agents de catégorie A.....	217
a) Emplois à la décision du Gouvernement et emplois fonctionnels.....	217
b) Conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires (CAE-MP).....	217
c) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs.....	219
d) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC).....	220
e) Conservateurs du patrimoine (CPAT).....	220
f) Chargés d'études documentaires (CED).....	221
g) Les contractuels CDI de catégorie A.....	221
2) Agents de catégorie B.....	222
a) Secrétaires de chancellerie.....	222
b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESI).....	222
c) Agents contractuels CDI de catégorie B.....	223
3) Agents de catégorie C.....	223
a) Adjoint administratifs et adjoints techniques de chancellerie.....	223
b) Agents contractuels CDI de catégorie C.....	223

C - LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT).....224

CHAPITRE V : LES OPERATEURS.....225

A - PROGRAMME 185226

1) Agence pour l'enseignement français à l'étranger(AEFE)	226
a)Présentation.....	226
b) Actualité sociale.....	226
c) Effectifs.....	227
2) Institut français	228
a) Présentation	228
b) Actualité sociale.....	228
c) Effectifs.....	231
3) Campus France	231
a) Présentation	231
b) Actualité sociale	231
c) Effectifs (en ETPT)	243
4) Business France	233
a) Présentation.....	233
b) Actualité sociale.....	233
c) Effectifs (en ETPT)	237

B - PROGRAMME 209237

1) Expertise France.....	237
2) Agence française de développement (AFD).....	238
a) Présentation	238
b) Actualité sociale.....	238
c) Effectifs	243
3) Canal France international (CFI).....	243
a) Présentation	243
b) Actualité sociale	243
c) Effectifs (en ETPT)	244

CHAPITRE VI : DIALOGUE SOCIAL..... 244

A - REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS..... 245

1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat au 31/12/2023)	245
2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2023	245

B - NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS.....	246
C- DROITS ET MOYENS SYNDICAUX.....	247
1) Les facilités en temps accordées aux organisations syndicales	247
2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical	247
3) Les locaux syndicaux à Paris et Nantes au 31/12/2023.....	248
D - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE.....	248
E - LE DIALOGUE SOCIAL A L'ADMINISTRATION CENTRALE ET A L'ETRANGER.....	248
1) A l'administration centrale.....	248
2) Dans les postes à l'étranger	249
a) Données chiffrées	249
b) Mise en œuvre.....	249

CHAPITRE VII : POLITIQUE SOCIALE..... 251

A - LE LOGEMENT	252
1) Bilan	252
2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements	255
a) Contexte	255
b) Réservations et livraisons d'appartements.....	256
B - LA RESTAURATION.....	258
C - LA SANTÉ.....	262
1) La médecine de prévention	262
2) Les Psychologues du Département	264

3) Le centre de santé.....	264
4) Les frais médicaux des ADL à l'étranger.....	264
5) La protection sociale complémentaire (mutuelle des affaires étrangères et européennes).....	264
D - ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL ET PRESTATIONS SOCIALES	265
1) L'accompagnement social individuel	265
2) Les actions collectives.....	269
3) Les aides financières	270
a) Secours versés par la DSE	270
b) Prêts versés par l'ADOS (association des œuvres sociales)	271
c) Aides financières de l'AAEAE (association amicale d'entraide), versées en faveur des retraités du ministère.....	271
E - RESERVATION DE BERCEAUX EN CRECHE.....	272
F - SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS.....	273
G - UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2023	274
H - PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2023.....	277
CHAPITRE VIII : BILAN 2023 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	278
A - PRINCIPAUX INDICATEURS	279
1) Accidents du travail.....	279
2) Maladies professionnelles ou à caractère professionnel.....	281
3) Données communes aux accidents et aux maladies.....	282
4) Organisation et contenu du travail	282
B - FAITS SAILLANTS.....	283
1) Synthèse des sujets généraux.....	283
2) Gestion de l'amiante dans les postes.....	285
C - MOYENS ET ACTIONS.....	287
1) Les Formations spécialisées.....	287
2) Les CSAPE.....	287
3) Les groupes de travail	288
4) Les moyens engagés.....	288
a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail.....	288
b) Autres moyens non spécialisés	288
CHAPITRE IX : DISCIPLINE	289
A - LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES.....	290
B - LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES AINSI QUE LEUR NATURE.....	290

CHAPITRE I : RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- A- Caractéristiques générales de l'emploi
- B- Les non-titulaires
- C- Durée et conditions de travail
- D- Les flux de personnel
- E- Travailleurs handicapés, emplois réservés et accidents du travail en 2023

Chiffres clés en 2023

Chiffres clés en 2023

- 13 635 agents (48,57 % de femmes)
- Les femmes représentent 51,32% des titulaires (38% en cat. A ; 47% en cat. B ; 63% en cat. C)
- 31% des chefs de postes diplomatiques et 28% des chefs de postes consulaires sont des femmes
- 1 910 agents bénéficient d'une autorisation de télétravail en administration centrale

A - CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'EMPLOI

1) Consommation 2023 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP

Plafond d'emploi en ETPT : rappel du plafond ministériel

	Plafond autorisé en ETPT (LFR 2023)	Consommation 2023 en ETPT	Taux de consommation
G1 - Titulaires/CDI centrale	3028	2776	91,68 %
G2 - Titulaires /CDI étranger	2740	2738	99,93 %
G3 - CDD / ETI / VI ¹	2237	2 586	115,6 %
G4 - Militaires hors budget	643	642	99,84 %
G5 - ADL (hors EAF)	4 987	4832	96,89 %
Total	13635	13 574	99,55 %

Consommation 2023 et exécution du schéma d'emplois

Catégories d'emplois	2022		2023	
	Schéma d'emplois	Exécution ²	Schéma d'emplois	Exécution
G1 - Titulaires/CDI centrale	0	38	42	2
G2 - Titulaires /CDI étranger	0	-39	65	18
G3 - CDD / ETI / VI	0	-23	0	126
G4 - Militaires hors budget	0	-1	0	-1
G5 - ADL (hors EAF)	0	-65	0	-38
Total	0	-90	107	107

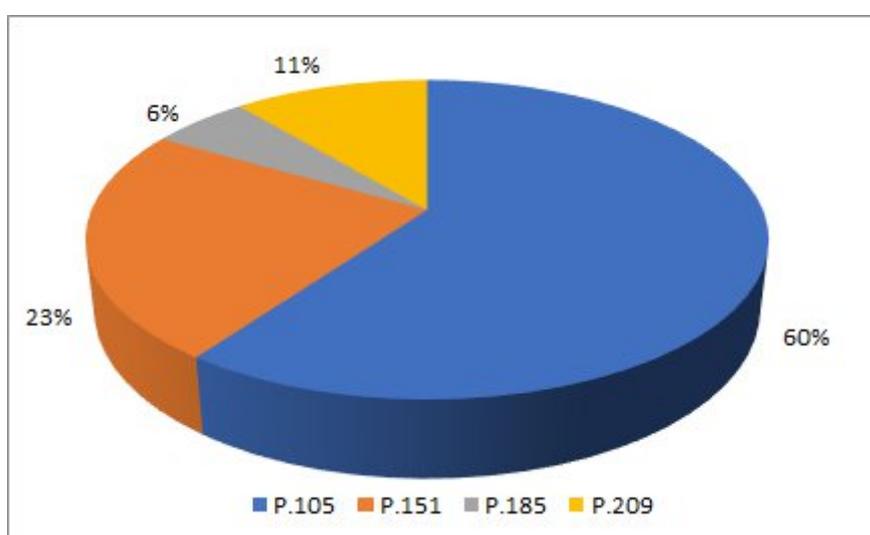
¹ ETI : experts techniques internationaux / VI : volontaires internationaux

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

2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2023

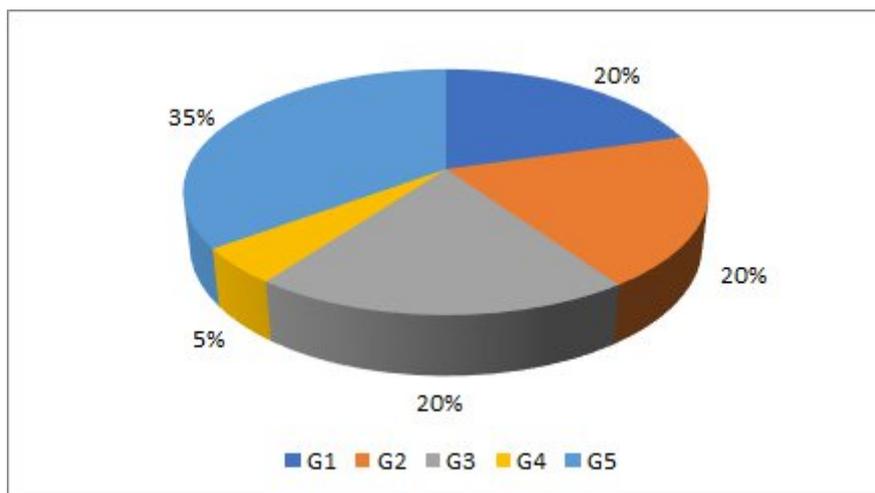
a) Répartition par programme LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2023

Programme LOLF	Effectifs en ETP	En %
P.105	8281	60 %
P.151	3242	23 %
P.185	770	6 %
P.209	1525	11%
Total	13818	100%



b) Répartition par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2023

Catégorie LOLF	Effectifs en ETP	En %
G1	2808	20 %
G2	2749	20 %
G3	2705	20 %
G4	650	5 %
G5	4906	35 %
Total	13818	100 %



c) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31 décembre 2023

Cat. LOLF	Cat. de personnel	Programme LOLF				Global
		P105	P 151	P 185	P 209	
	Fonctionnaires titulaires					
Catégories G1 / G2	Catégorie A	1470	168	77	161	1877
	Catégorie B	604	345	23	37	1009
	Catégorie C	1408	999	15	48	2470
	Sous-total titulaires	3482	1513	114	246	5356
	CDI	165	4	10	23	202
	Total G1 / G2	3647	1517	124	269	5558
Catégorie G3	CDD (administration centrale) ³	593	68	52	163	876
	CDD (réseau diplomatique et consulaire)	95	21	-	-	116
	Gardes de sécurité	173	-	-	-	173
	CDD (réseau culturel et de coopération)	-	-	325	633	958
	Experts techniques internationaux	60	-	-	5	65
	Volontaires internationaux	93	6	179	239	517
	Total G3	1014	95	556	1040	2705
Catégorie G4	Militaires hors budget	650	-	-	-	650
Catégorie G5	Agents de droit local (hors EAF) ³	2970	1630	90	216	4906
	TOTAL GENERAL	8281	3242	770	1525	13 819

³ dont vacataires

3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2023

Catégorie LOLF	Catégorie de personnel	Programme LOLF									
		P 105		P 151		P 185		P 209		Global	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	Fonctionnaires titulaires										
Catégorie G1/G2	Catégorie A	918	550	104	66	51	30	96	74	1170	720
	Catégorie B	337	244	166	180	3	18	16	13	522	455
	Catégorie C	569	874	339	670	7	8	13	35	928	1587
	Sous-total titulaires	1824	1668	609	916	61	56	125	122	2620	2762
	CDI	109	57	2	1	8	2	14	9	133	69
	Total G1 / G2	1933	1725	611	917	69	58	139	131	2753	2831
Catégorie G3	CDD (administration centrale) ⁴	261	284	21	41	21	33	56	93	359	451
	CDD (réseau diplomatique et consulaire)	75	11	12	9	-	-	-	-	87	20
	Gardes de sécurité	167	6	-	-	-	-	-	-	167	6
	CDD (réseau culturel et de coopération)	-	-	-	-	175	149	334	265	509	414
	Experts techniques internationaux ⁵	48	4	-	-	-	-	5	-	53	4
	Volontaires internationaux	34	58	1	6	41	134	62	172	140	371
	Apprentis	37	50	1	1	1	0	1	4	40	55
	Total G3	622	413	35	57	238	316	458	534	1355	1321
Catégorie G4	Militaires hors budget	540	20	-	-	-	-	-	-	540	20
Catégorie G5	Agents de droit local (hors EAF) ⁴	1779	1188	524	1056	22	69	41	139	2366	2452
	TOTAL GENERAL	4874	3346	1170	2030	329	443	638	804	7014	6624

⁴ hors contrats courts

⁵ ne concerne que les ETI « Pasteur », qui relèvent de RECRUTRH

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total Titulaires		Militaires hors budget		Non titulaires (CDD, CDI, ETI, VI, ADL)		Total général	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A - Effectifs⁵	1170	720	522	455	928	1587	2620	2762	540	20	3854	3842	7014	6624

B- Dont :

- détachés sur

emploi au profit du MEAE

	34	40	8	8	21	30	63	78	-	-	-	-	56	69
--	----	----	---	---	----	----	----	----	---	---	---	---	----	----

- détachés sur

contrat au profit du MEAE

	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	355	226	355	226
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	-----	-----	-----

- policiers, gardes de sécurité

	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	167	6	167	6
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	---	-----	---

C - Mis à disposition au profit d'autres ministères ou organismes (dans plafond d'emplois MEAE)

	35	23	4	2	3	3	42	28	-	-	-	-	42	28
--	----	----	---	---	---	---	----	----	---	---	---	---	----	----

D - Mis à disposition au profit du ministère (hors plafond d'emplois MEAE)

	27	17	2	7	1	0	30	24	-	-	-	-	30	24
--	----	----	---	---	---	---	----	----	---	---	---	---	----	----

⁵ Hors 173 vacataires et contrats occasionnels

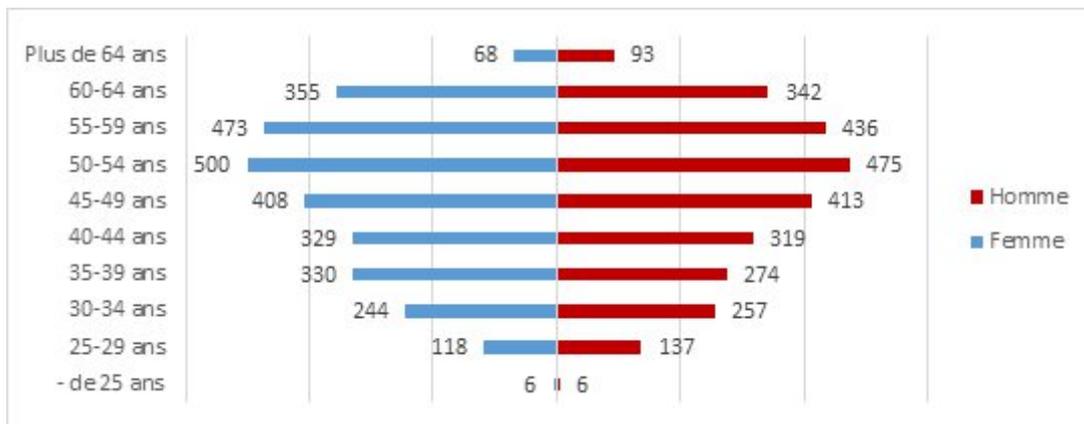
E - Effectifs en fonction au MEAE (A - C + D)	1162	714	520	460	926	1584	2608	2758	-	-	-	-	2608	2758
--	------	-----	-----	-----	-----	------	------	------	---	---	---	---	------	------

F - Détachés par le MEAE au profit d'autres ministères ou organismes	68	44	5	7	8	22	81	73	-	-	-	-	81	73
---	----	----	---	---	---	----	----	----	---	---	---	---	----	----

G - Effectifs du MEAE visés par une délégation de gestion (hors plafond d'emplois du MEAE)	29	48	8	5	0	0	37	53	-	-	-	-	37	53
---	----	----	---	---	---	---	----	----	---	---	---	---	----	----

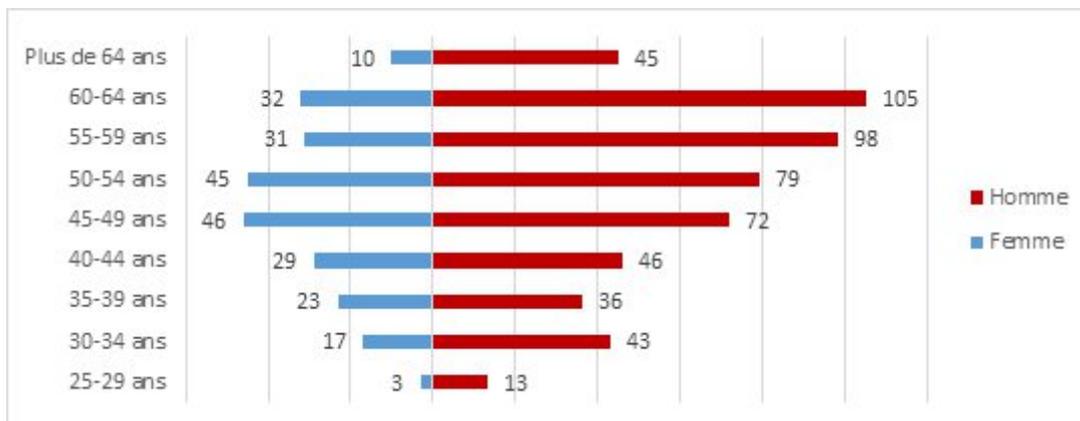
4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les catégories G1 et G2

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

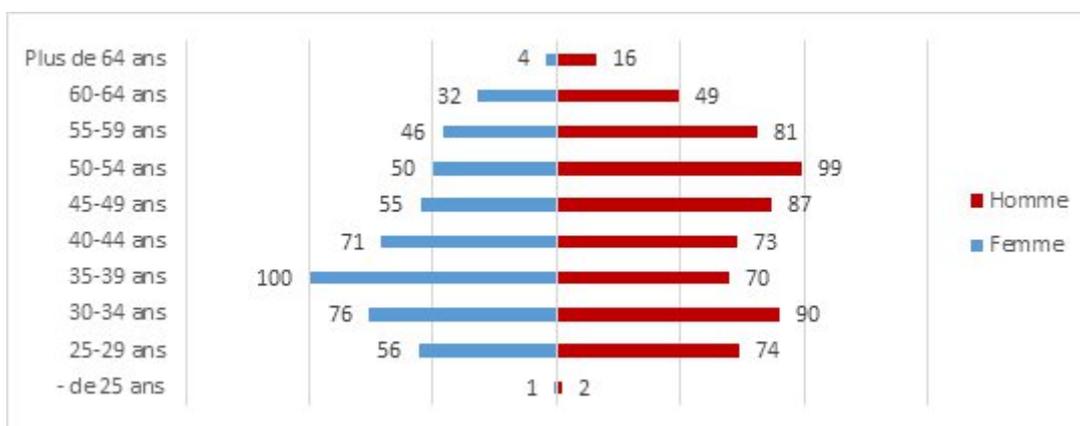


a) Pyramide des agents titulaires

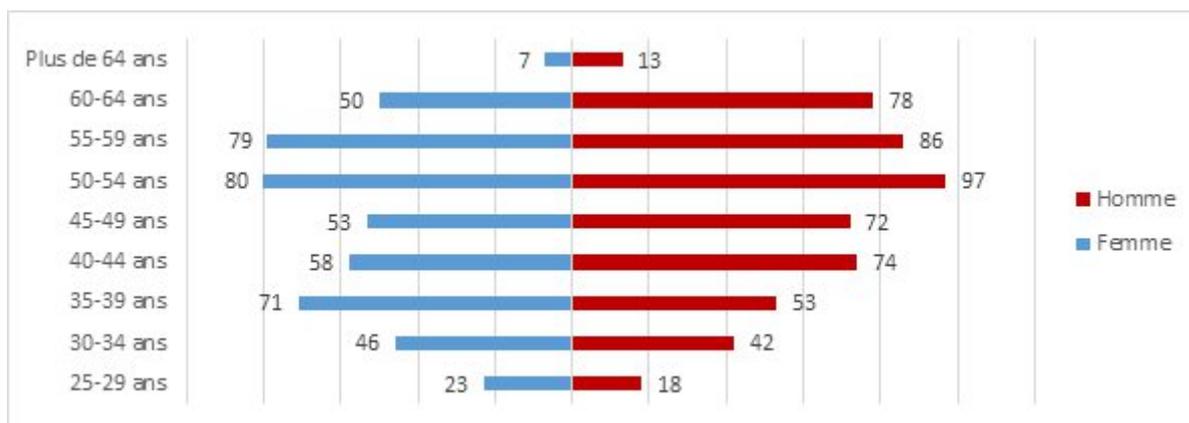
Pyramide des âges des catégories A+



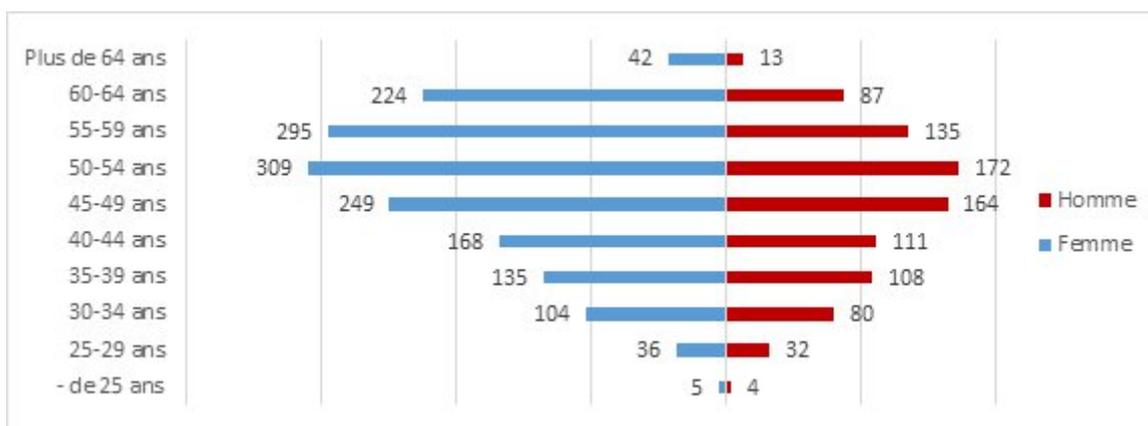
Pyramide des âges des agents de catégorie A



Pyramide des âges des agents de catégorie B

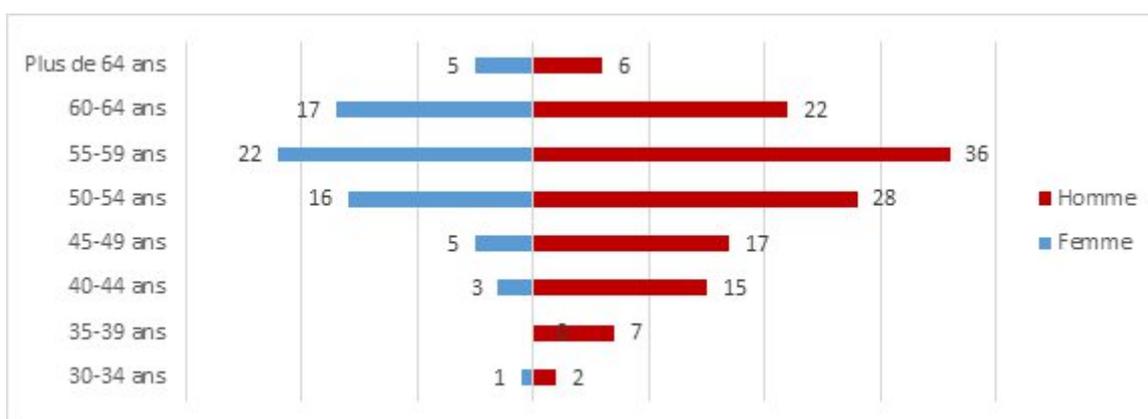


Pyramide des âges des agents de catégorie C

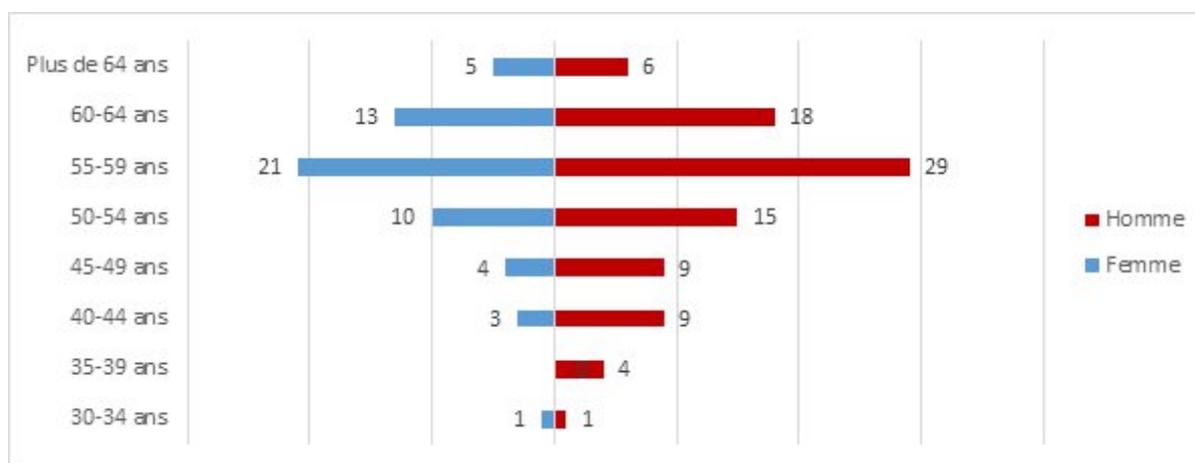


b) Pyramide des agents contractuels

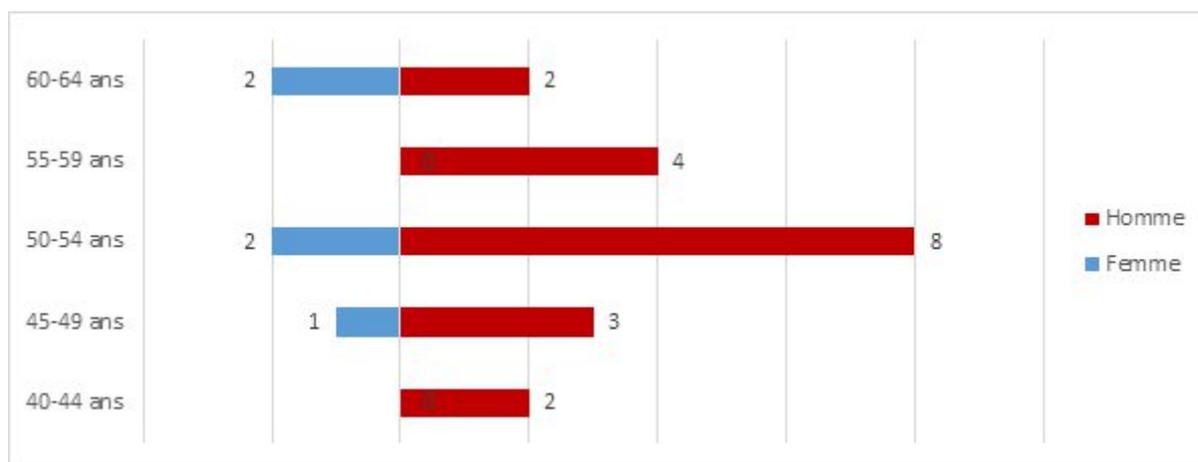
Pyramide des âges des agents en CDI



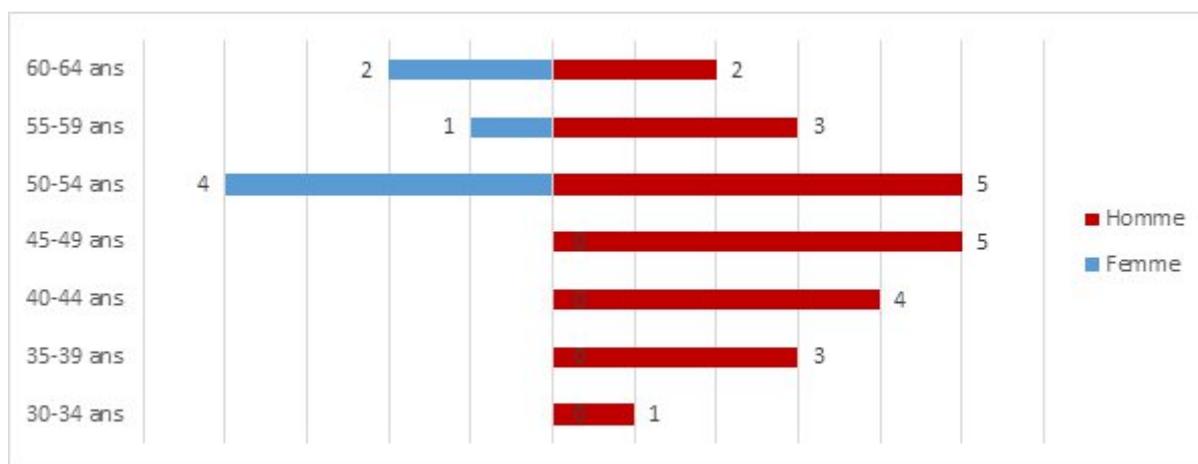
Pyramide des âges des CDI catégorie A



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

Age moyen	Sexe	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires du MEAE	F	48,98	41,78	46,89	49,57	46,81
	H	51,31	44,63	48,77	47,32	48,01
Total		50,15	43,21	47,83	48,45	47,41
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	-	47,33	47,50	-	47,42
	H	-	41,30	44,17	-	42,74
Total			44,32	45,84		45,08

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	56,07	35,69	23,03	48,00	25,69	37,7
	H	52,64	38,20	21,37	52,92	25,54	38,13
Total		54,36	36,95	22,20	50,46	25,62	37,92

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

Age médian	Sexe	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires du MEAE	F	49	40	48	51	47
	H	53	46	50	48	49,25
Total		51	43	49	49,5	48,13
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	-	48,5	46	-	47,25
	H	-	41	45	-	43
Total		-	44,75	45,5	-	45,13

Age médian	Sexe	CDI	CDD	Apprentis	Experts techniques internationaux	Volontaires internationaux	Total général
Agents non titulaires	F	56	32	22	48,5	26	36,9
	H	53	34,5	22	53	25	37,5
Total		54,5	33,25	22	50,75	25,5	37,2

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.

données non disponibles pour les CDD à l'étranger (recueil systématique trop récent)

6) Les diplomates d'échange en fonction au MEAE en 2023

Au 31 décembre 2023, on comptait quatre diplomates d'échange en fonction au MEAE, deux femmes et deux hommes, répartis de la manière suivante :

Administration d'origine	Affecté à	Période	Nombre	F	H
Ministère allemand des affaires étrangères	Cabinet du ministre délégué chargé de l'Europe (MEAE/MDE/CAB)	Juillet 2023- été 2024			
	Centre de crise et de soutien (CDCS/CS)	Août 2023 - mars 20224	3	2	1
	sous-direction des Affaires politiques (DGP/NUOI/P)	Août - juillet 2024			
Département d'Etat américain	Direction d'Asie et d'Océanie, sous-direction d'Asie méridionale (DGP/AS/MER)	Septembre 2023 - juin 2024	1		1
Total			4	2	2

7) Egalité professionnelle (titulaires et CDI)

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

Catégorie LOLF	Catégorie de personnel	Femmes	Hommes	Total
Catégorie G1 / G2	<i>Fonctionnaires titulaires</i>			
	Catégorie A	725	1173	1898
	Catégorie B	456	525	981
	Catégorie C	1580	920	2500
	Sous-total titulaires	2 761	2 618	5 379
	<i>Contractuels CDI ^(*)</i>			
	Catégorie A	57	91	148
	Catégorie B	6	20	26
	Catégorie C	7	24	31
	Sous-total CDI	70	135	205
Total G1 / G2		2 831	2 753	5 584

(*) CDI ante Le Pors et Dutreil.

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

Pourcentage de femmes par corps et par grade

Corps		2023
Catégorie A	Ministres plénipotentiaires	18%
	Conseiller des affaires étrangères hors classe (CAE HC)	23%
	Conseiller des affaires étrangères (CAE)	22%
	Secrétaire des affaires étrangères principal (SAEP)	38%
	Secrétaire des affaires étrangères (SAE)	48%
	Attaché des systèmes d'information (ASIC)	14%
Total catégorie A		37%
Catégorie B	Secrétaire de chancellerie (SCH)	54%
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication (SESIK)	7%
Total catégorie B		46%
Catégorie C	Adjoint administratif de chancellerie (ADJ ADM)	66%
	Adjoint technique de chancellerie (ADJTECH)	12%
Total catégorie C		63%
Total titulaires		51%

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

Concours			A+		A				B				C		Total		
			CAE		SAE		ASIC		TRAD		SCH		SESIK			ADJCH	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F
Cadre Général	Externe			6	6	3			4	5	8			14	21	67	
	Interne			3	3	1				8	9			11	12	47	
	3ème concours													5	7	12	
	Liste complémentaire			4	1	7				9	9			16	18	64	
	Sous-total Cadre général	0	0	13	10	11	0	0	4	22	26	0	0	46	58	190	
Cadre d'Orient	Externe	3	1	6	6											16	
	Interne	2	2	4	2											10	
	Liste complémentaire			9	4											13	
	Sous-total Cadre d'Orient	5	3	19	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	
Sous-total écoles (INSP, IRA)		4	1	3	3											11	
Total par sexe		9	4	35	25	11	0	0	4	22	26	0	0	46	58		
Autres modes de recrutement	Travailleurs handicapés		1	1	4					1	3			5	5	20	
	Intégrations de militaires															0	
	Intégrations ACVG															0	
	PACTE												2	0	2		
Total par sexe		0	1	1	4	0	0	0	0	1	3	0	0	7	5		
Total par catégorie		9	5	36	29	11	0	0	4	23	29	0	0	53	63	262	
TOTAL GENERAL		14		65		11		4		52		0		116		262	

* Année au titre de laquelle les agents ont été admis aux concours : 2023

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

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

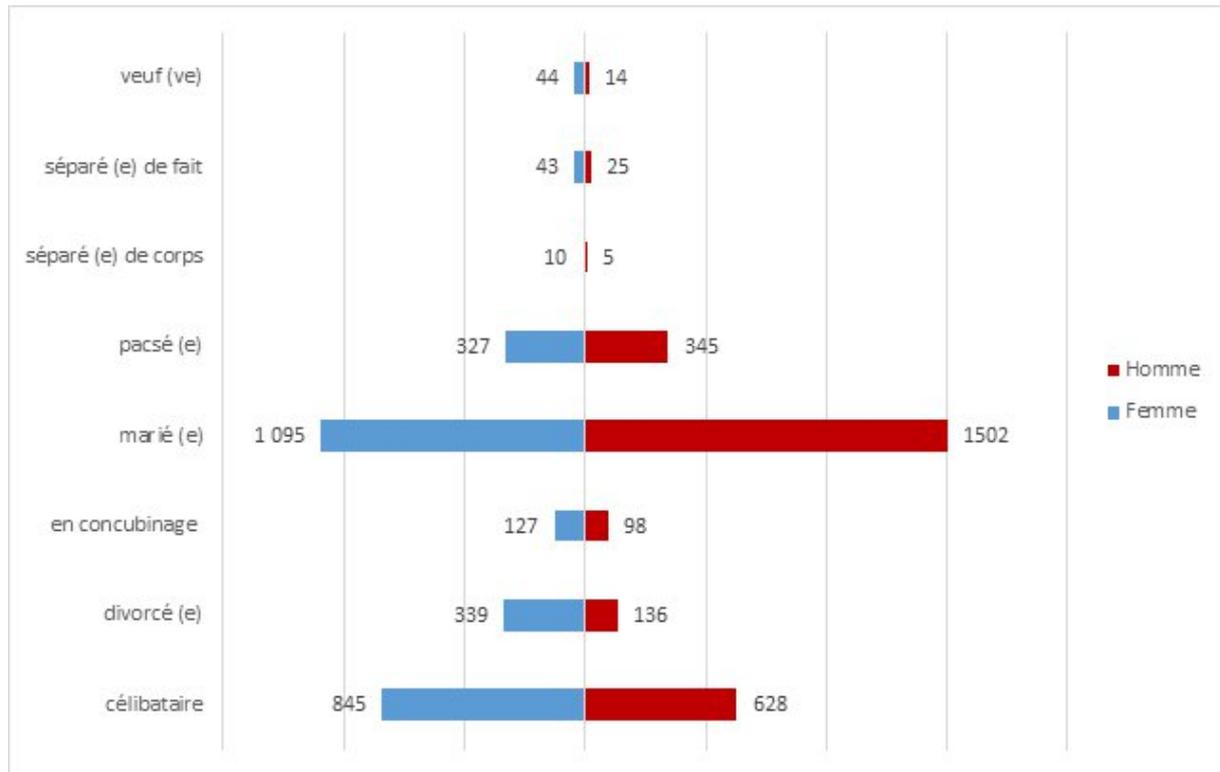
FONCTION*	F	H	Total	% de femmes
Ambassadeurs	45	109	154	25%
Représentants permanents	7	7	14	50%
Ambassadeurs thématiques	5	10	15	34,65%
Consuls généraux	25	65	90	27,8%
Cabinets ministériels	12	25	37	32,4%
- directeurs	0	1	1	0%
- directeurs adjoints	1	2	3	33,3%
- conseillers	11	22	33	33,3%
Secrétaire générale	1	4	5	20%
Secrétaire générale adjointe	0	1	1	0%
Directeurs généraux, directeurs, inspecteurs	14	37	51	27,5%
- directeurs généraux	0	3	3	0%
- inspecteur général	1		1	100%
- directeurs généraux adjoints	0	3	3	0%
- directeurs, chefs de service	7	19	26	26,92%
- inspecteurs	6	12	18	33,3%
Directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de bureau	76	94	170	44,7%
- directeurs adjoints	8	16	24	33,3%
- sous-directeurs	21	41	62	33,9%
- chefs de bureau	47	37	84	56%

*Les personnes nommées dans l'emploi sont comptabilisées dans ce tableau.

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

En effectifs physiques	2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
célibataire	845	597	1 442	845	628	1473
divorcé (e)	338	126	464	339	136	475
en concubinage	124	94	218	127	98	225
marié (e)	1 110	1 548	2 658	1095	1502	2 597
pacsé (e)	316	325	641	327	345	672
séparé (e) de corps	13	8	21	10	5	15
séparé (e) de fait	37	21	58	43	25	68
veuf (ve)	45	10	55	44	14	58
situation inconnue		1	1	1		1
Total	2 828	2 730	5 558	2831	2753	5584

Situation matrimoniale des agents titulaires en 2023



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 2023

	F	H
Administration centrale 536 CDD purs - (dont 2 contrats pacte [2F/0H] et 25 contrats handicap [18F/7H]) + 4 contrats occasionnels [1F/3H en fonction au 31/12/23]	289	251
Administration centrale : détachés	49	52
Réseau diplomatique étranger : détachés recrutés Paris	7	16
Réseau diplomatique étranger : recrutés localement (CRSP)	1	9
Réseau diplomatique étranger : recrutés Paris	12	62
Contrats cabinets	15	12
Réseau culturel et de coopération : contractuels purs Dont 84 CRSP (48F/36H)	244	226
Réseau culturel et de coopération : détachés sur contrats Dont 7 CRSP (4F/3H)	173	286
TOTAL	790	914
Total général	1 704	

Administration centrale :

Démissions : **66** (42 femmes et 24 hommes) ; pour les CO (contrats occasionnels), **11** (5 femmes et 6 hommes)

Intégrations par concours MEAE : **20** (9 femmes et 11 hommes) ; pour les CO, **5** (3 hommes et 2 femmes)

Licenciements : **0**

Fins de mission : **64** (34 femmes et 30 hommes) ; pour les CO, **94** (54 femmes et 40 hommes)

Nouveaux contrats au MEAE/Changement de fonctions (changements d'affectation) : **38** (27 femmes et 11 hommes)

CDIsation : **11** (3 femmes et 8 hommes)

Retraite : **0**

Autre : rupture pendant ou à la fin de la période d'essai : **14** (6 femmes, 8 hommes) ; pour les CO, rupture durant la période d'essai ; **0**.

Réseau étranger :

Démissions : **83** (38 femmes et 45 hommes)

Démissions pour réussite au concours : **0**

Fins de mission : **201** (90 femmes et 111 hommes) [hors démissions, concours, licenciement]

Licenciement : **0**

Créations ou transformations de postes : **72** (dont 6 en CRSP). Parmi ces 72 postes, 65 recrutements en CDD ont déjà été effectués.

CDIsation : **1** (1 homme)

Experts techniques internationaux

(Institut Pasteur) : **0** recrutement

Nombre de contrats occasionnels par genre (tous programmes) débutés en 2023

Effectifs physiques		
F	H	Total
51	28	79

Effectifs par fonction :

Rédacteurs : 41

Gestionnaires : 4

Experts : 14 (1 conservateur du patrimoine, 1 chef projet web, 1 webmestre, 1 chargée de veille audiovisuelle, 3 chargées de communication, 1 statisticienne, 1 conseillère juridique, 2 affectataires, 1 traductrice, 2 assistantes sociales)

Assistants ressources : 6

Conducteur automobile : 1

Chargés de mission : 10

Chargé de projet : 1

Cheffe de bureau : 1

Agent du Protocole : 1

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

	F	H	Total
janvier	36	24	60
février	40	28	68
mars	38	25	63
avril	42	23	65
mai	41	25	66
juin	41	25	66
juillet	37	23	60
août	33	23	56
septembre	17	14	31
octobre	21	14	35
novembre	23	16	39
décembre	23	14	37

* 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 débutés en 2023

Effectifs physiques		
F	H	Total
103	81	184

Vacataires « longue durée »
(pour pallier le manque d'agents de catégorie C au 31/12/2023)

Effectifs physiques		
F	H	Total
22	6	28

Répartition par besoin		
Rédaction	1	
Gestion	4	(administration, RH, comptabilité)
Secrétariat	14	
Archivage	3	(courrier et archives)
Gestion consulaire	5	(huissier, BAU)
Webmestre/Communication	1	

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

	F	H	Total
janvier	19	21	40
février	21	28	49
mars	39	34	73
avril	43	32	75
mai	37	26	63
juin	37	25	62
juillet	49	30	79
août	41	30	71
septembre	38	24	62
octobre	40	17	57
novembre	41	21	62
décembre	33	20	53
Rédaction	4		
Gestion	109	(administration, RH, comptabilité)	
Secrétariat	24		
Archivage	36		
Logistique	2	(huissier, BAU)	
Webmestre/Communication	5		
Restauration de patrimoine	2		
Cuisinier	2		

Démissions : 19 (dont 3 sur les VLD)

Fin de contrat pendant la période d'essai : 2 (dont 1 à la demande du service)

Rupture de contrat : 0

Abandon de poste : 0

Concours MEAE : 11 (8 femmes et 3 hommes)

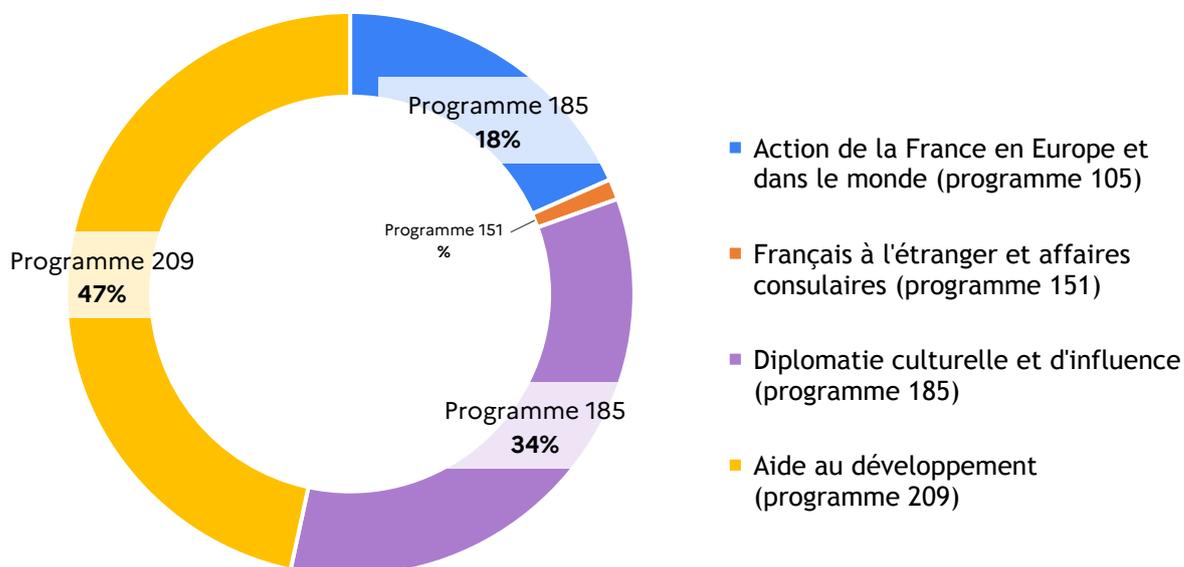
2) Les volontaires civils internationaux

Pour l'année 2023, on compte 830 volontaires internationaux, soit une baisse de 7% par rapport à l'année précédente (893 en 2022, 877 en 2021, 834 VIA en 2020).

Parmi ces VIA, 562 sont recrutés et rémunérés par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) et 268 sont affectés par le MEAE pour le compte d'opérateurs et autres organismes parapublics, ces derniers étant hors plafond d'emplois MEAE et directement rémunérés par les structures concernées.

Répartition des VIA MEAE selon les programmes budgétaires

(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



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

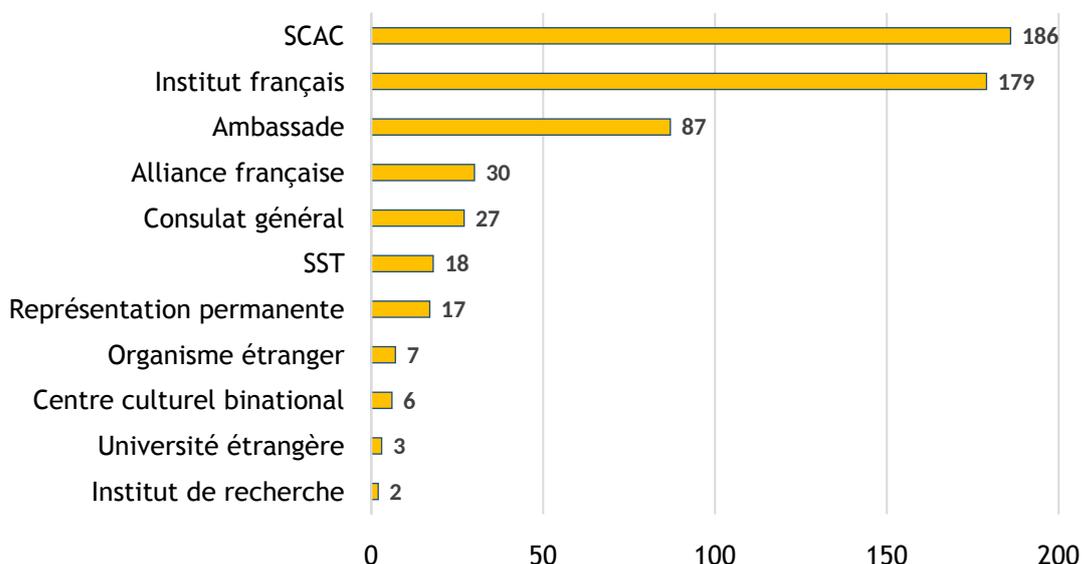
Répartition des VIA MEAE par zones géographiques

(hors opérateurs et autres organismes parapublics)

Zone géographique	Répartition des VIA
Amérique du Nord	8 %
Amérique centrale et Caraïbes	3 %
Amérique du Sud	8 %
Europe occidentale	21 %
Asie et Océanie	22 %
Europe continentale	4 %
Afrique du Nord et Moyen Orient	12 %
Afrique et Océan Indien	23 %

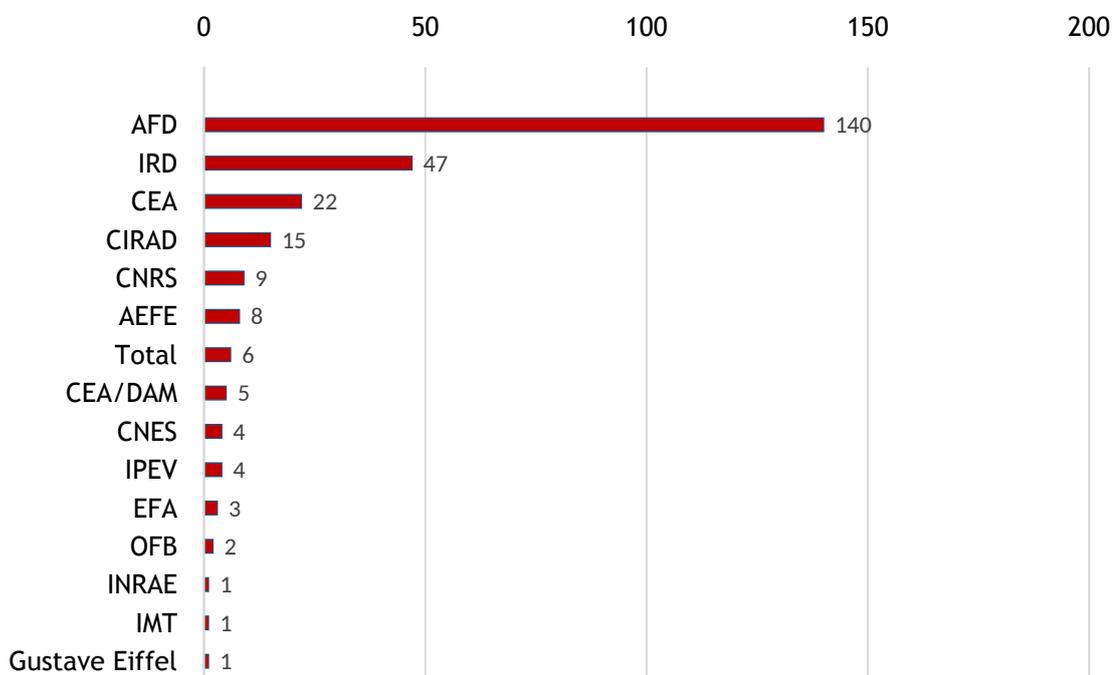
On observe une forte concentration de VIA MEAE sur la zone Afrique et océan Indien avec 127 postes ouverts, mais aussi sur les zones Asie et Océanie (121 postes) et Europe occidentale (118 postes).

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



Les établissements accueillant le plus de VIA sont : les services de coopération et d'action culturelle (186) ; les Instituts français (179) ; les ambassades (87) ; les alliances françaises (30) et les consulats généraux (27).

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

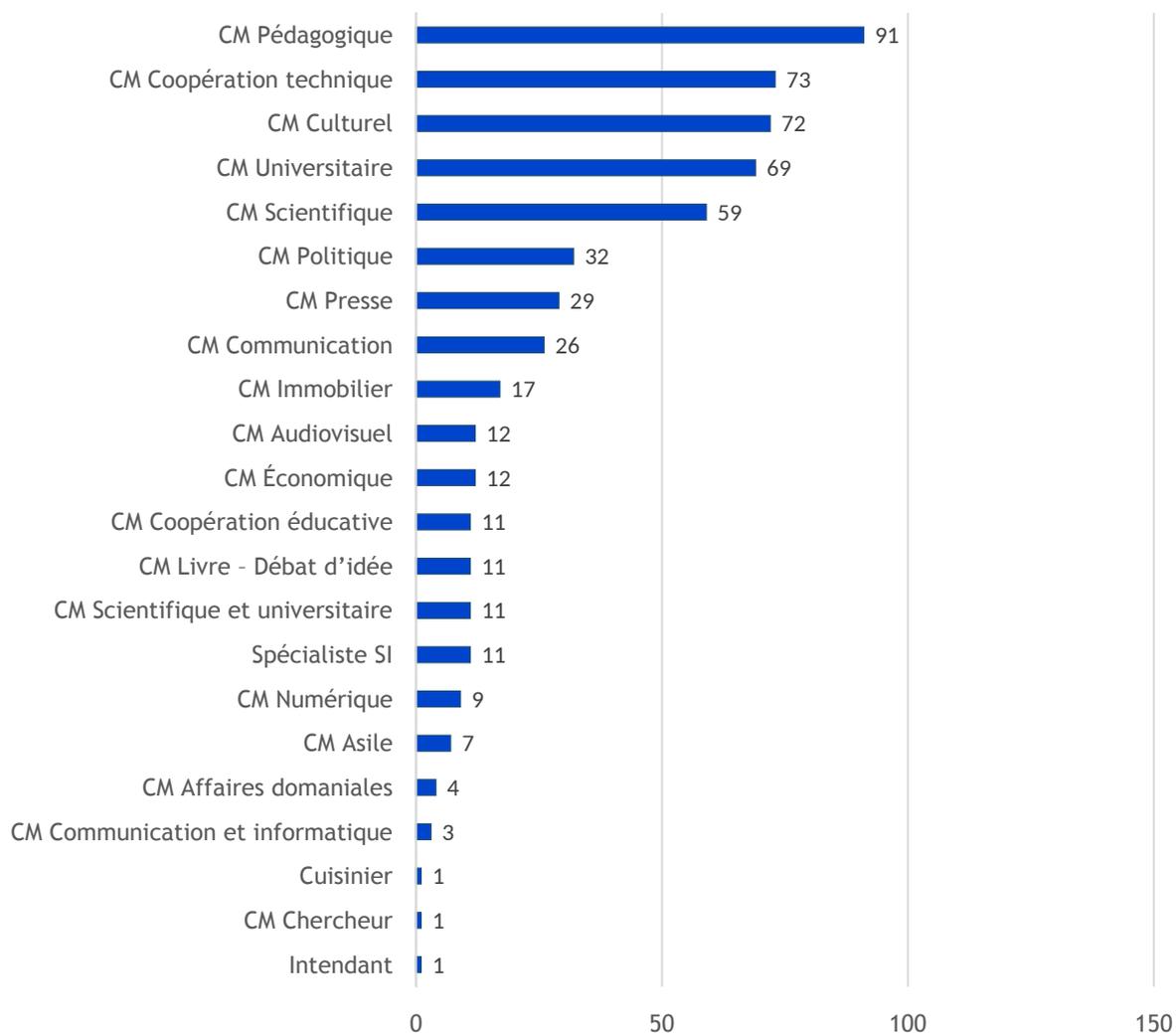


AFD : Agence française de développement ; CERN : Centre européen pour la recherche nucléaire ; IRD : Institut de recherche pour le développement ; CEA : Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives ; CIRAD : Centre de coopération internationale en recherche agronomique ; AEFE : Agence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

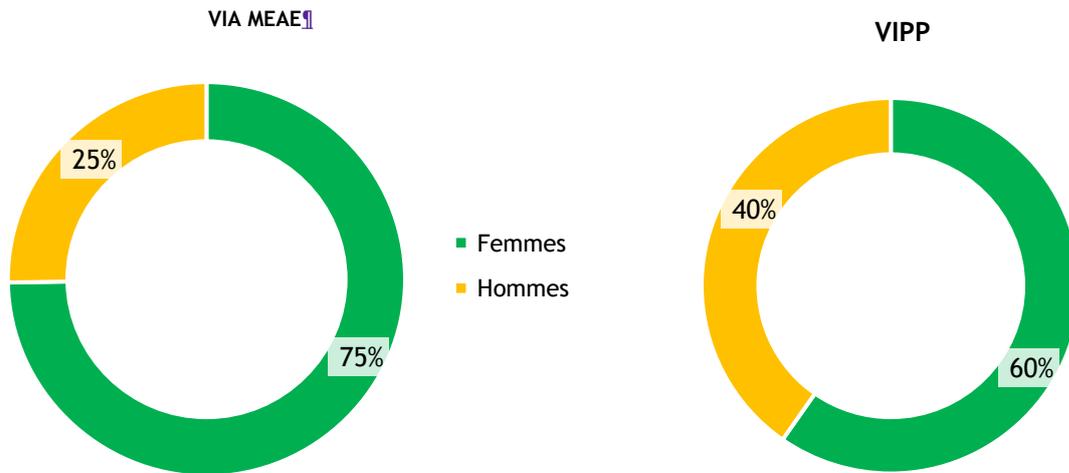
Les établissements accueillant le plus de VIA hors MEAE sont : l'Agence française de développement (140) ; l'Institut de recherche pour le développement (47) ; le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (22) et le Centre de coopération internationale en recherche agronomique (15).

Répartition des VIA (MEAE) selon les fonctions exercées

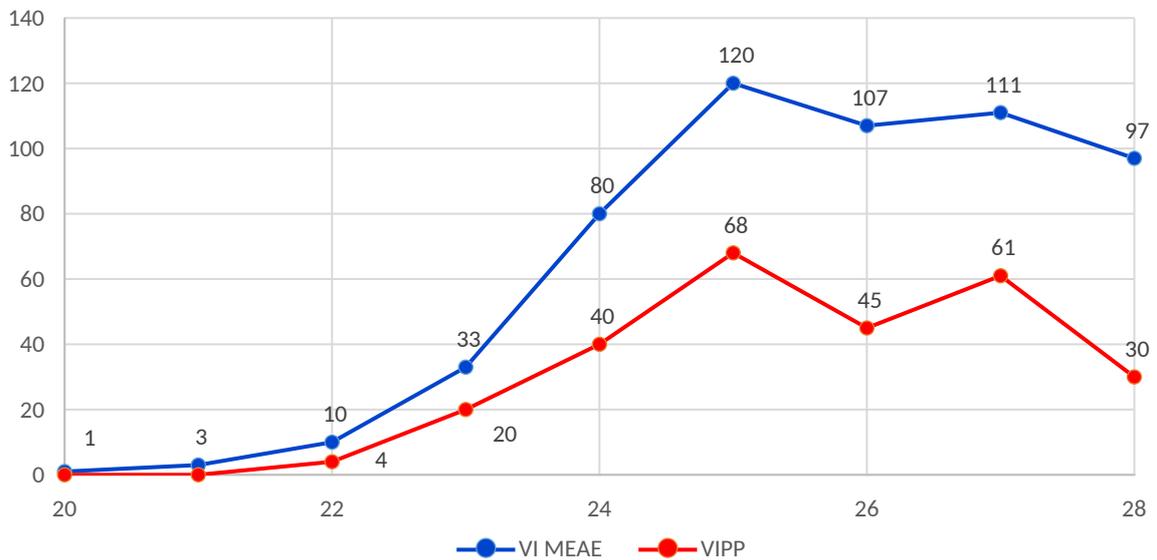
(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



Répartition des VIA par genre



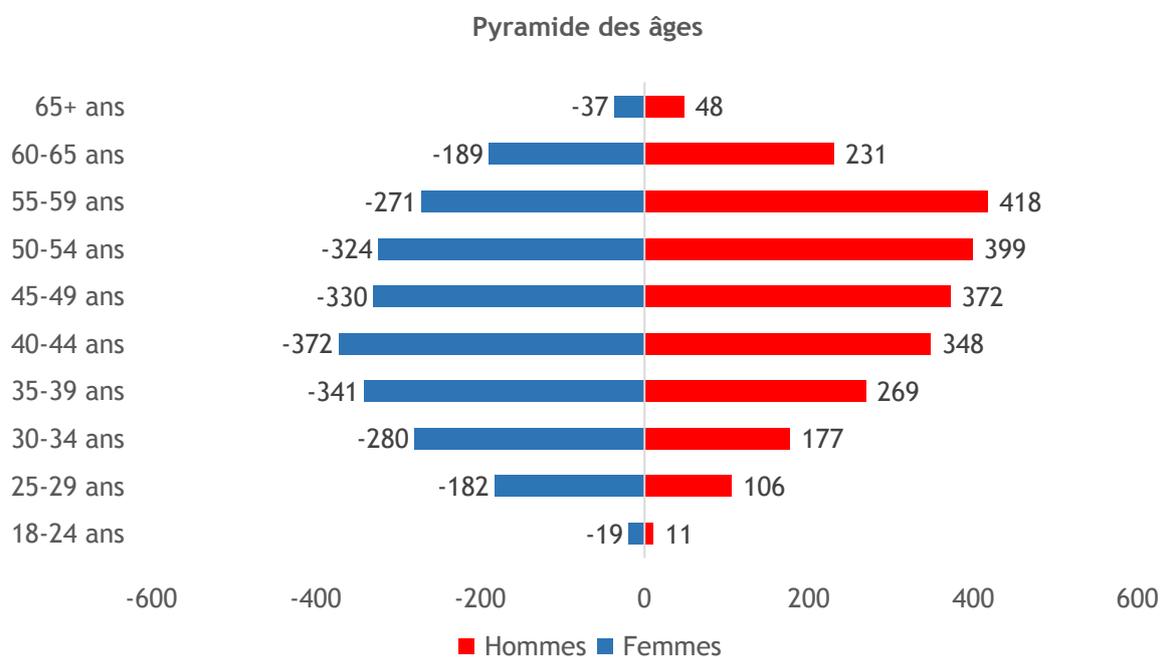
Répartition des VIA MEAE et VIPP ⁶ selon leur âge en début de mission (moyenne d'âge : 25 ans)



⁶ VI affectés dans des organismes parapublics

3) Les agents de droit local hors vacataires

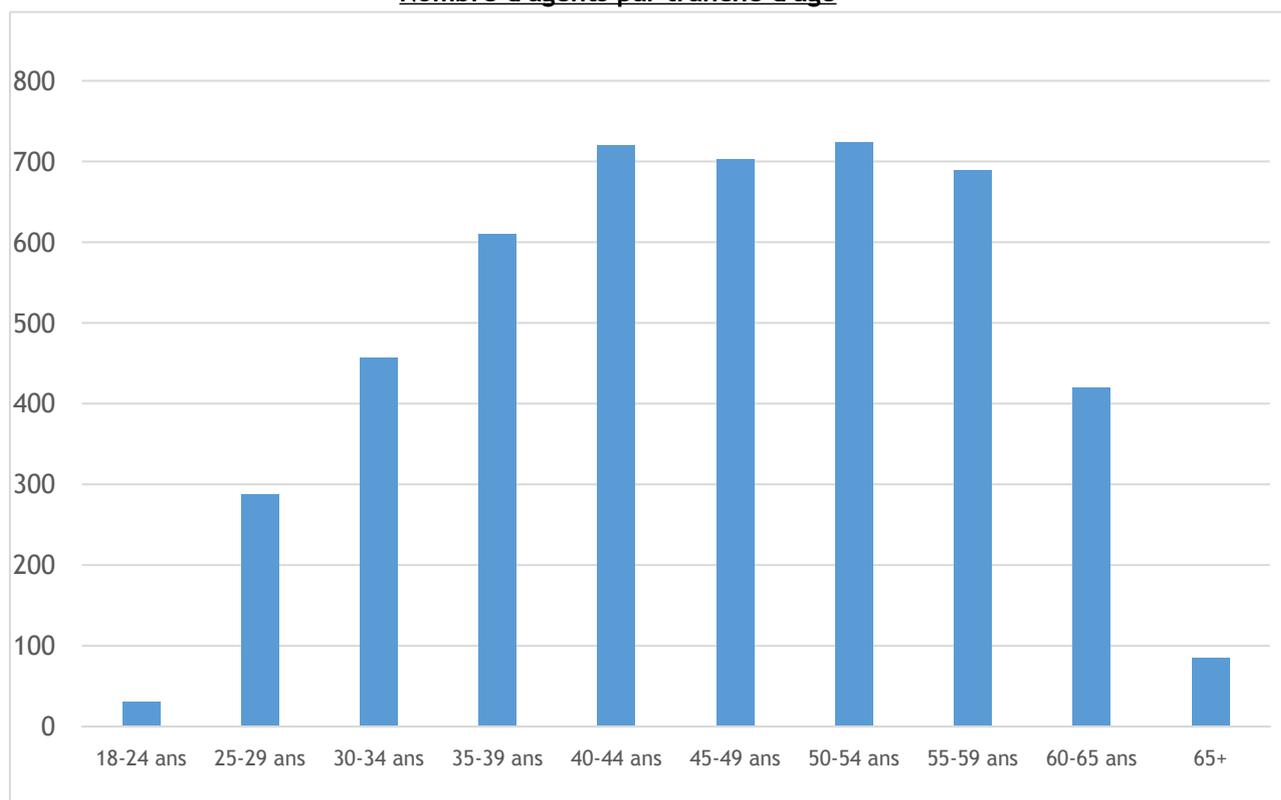
a) Pyramide des âges



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

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

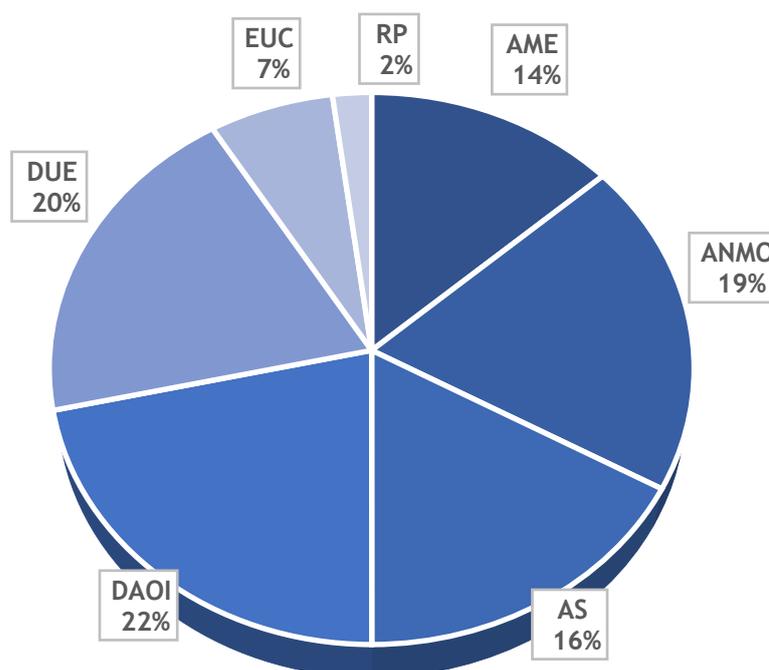
Nombre d'agents par tranche d'âge



b) Répartition par zone géographique

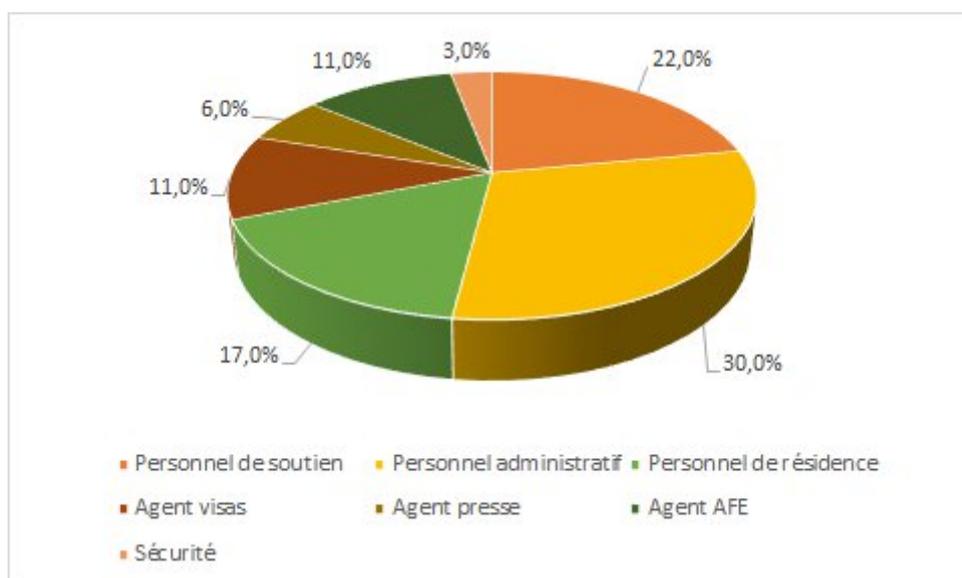
	Nombre d'ETP	% du total
AME	661	14%
ANMO	868	19%
AS	767	16%
DAOI	1046	22%
DUE	920	20%
EUC	312	7%
RP	97	2%
Total :	4 672	100,00%

Répartition des ETP par zone géographique



c) Catégories d'emplois

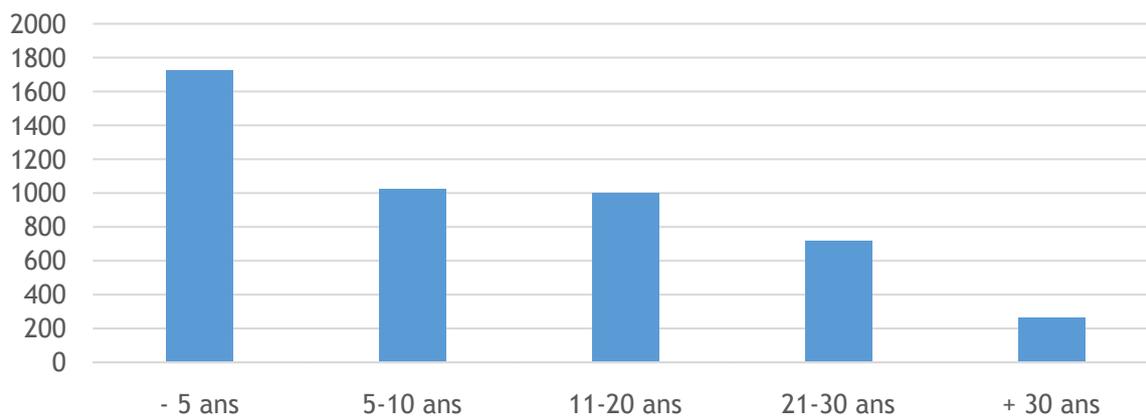
	Nombre d'ETP	% du total
Personnel de soutien	1 053	22%
Personnel administratif	1 394	30%
Personnel de résidence	820	17%
Agent visas	492	11%
Agent presse	277	6%
Agent AFE	518	11%
Sécurité	119	3%
Total	4 673	100%



d) Pyramide d'ancienneté

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

Nombre d'agents par tranche d'ancienneté



4) Passages CDD en CDI

Pour la centrale : 11 CDIations (3 femmes, 8 hommes)

Pour l'étranger : 1 CDIation (1 homme)

C - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents) au 31 décembre 2023

a) Agents titulaires

Effectifs physiques	Catégorie statutaire	Sexe	Temps plein	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total général	
Titulaires du MEAE	Catégorie A+	F	233	1	1				235	
		H	533						533	
	Total A+			766	1	1			768	
	Catégorie A	F	441	2	3	2	8	1	457	
		H	607		1		5		613	
	Total A			1048	2	4	2	13	1	1070
	Catégorie B	F	440	3	2		14	1	460	
		H	517	4			4	1	526	
	Total B			957	7	2		18	2	2473
	Catégorie C	F	1447	18	8	5	75	14	1567	
		H	884	7	1	1	11	2	906	
	Total C			2331	25	9	6	86	16	2473
	Total Titulaires ⁽¹⁾			5102	35	16	8	117	19	5297
	Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	Catégorie A	F	29				1		30
			H	26				1		27
Total A			55				2	57		
Catégorie B		F	5				1		6	
		H	6						6	
Total B			11				1	12		
Total fonctionnaires interministériels			66				3	69		
TOTAL			5168	35	16	8	120		5366	

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

b) Agents non titulaires

Effectifs en ETP	Type de contrat	Sexe	Temps plein						Total général
				50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	
Agents non titulaires	CDI	F	62	1			1		64
		H	129	2					131
	Total CDI		191	3			1		195
	CDD	F	762	1		2	7	1	773
		H	959						959
	Total CDD		1721	1		2	7	1	1732
	Apprentis	F	55						55
		H	40						40
	Total Apprentis		95	0	0	0	0	0	95
	Experts techniques internationaux (Institut Pasteur uniquement)	F	0						0
		H	5						5
	Total ETI		5	0	0	0	0	0	5
	Volontaires internationaux	F	421						421
		H	141						141
	Total VI		562	0	0	0	0	0	562
TOTAL		2519	5	0	0	11	1	2536	

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	8	1	9
Temps partiel sur autorisation	15	3	18
Temps partiel pour soins à conjoint, enfants, ascendants			
Temps partiel travail handicapé	1	1	2
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	29	15	44
Total général	53	20	73

d) Demandes de retour à temps plein

Effectifs physiques	F	H	Total
			général
Contractuels	4	2	6
Détachés sur contrat	2		2
Fonctionnaires d'autres ministères			
Titulaires	46	19	65
Vacataires		0	
Total	52	23	73

2) La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique

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 (4 femmes et 3 hommes) et 5 agents de catégorie B (3 hommes et 2 femmes);
- le centre de traitement et de détection (CTD) du bureau de la supervision des systèmes et applications (DNUM/ESU/COSAE) : 4 agents de catégorie B et 16 agents de catégorie C (hommes).

3) Les absences

a) Les congés pour raison de santé

Nombre de jours d'absence par motif

Nombre de jours d'absence par motif ^{(1) (2)}	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
	Congé de grave maladie	180	276	456				153	153	
Congé de longue durée	365		365	365	579	944	4804	999	5803	7112
Congé de longue maladie	854	534	1388	956	759	1715	3608	899	4507	7610
Congé de maladie ordinaire	7692	4792	12484	3418	2035	5453	13475	4243	17718	35655

CITIS- accident de service ou trajet	219	14	233	48	172	220	610	201	811	1264
Congé suite à un accident hors service		120	120							120
Congé suite accident service/travail ou trajet	35	71	106				145	105	250	356
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie	90	88	178		26	26		8	8	212
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée					151	151	610	337	947	1098
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue maladie	106	125	231	488	172	660	737	577	1314	2205
Total général	9541	6020	15561	5275	3894	9169	23989	7522	31511	56241

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

Nombre d'absences par motif

Nombre d'agents par motif (1)	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de grave maladie	2	4	6					1	1	7
Congé de longue durée	3		3	3	5	8	39	8	47	58
Congé de longue maladie	26	4	30	18	6	24	99	12	111	165
Congé de maladie ordinaire	868	470	1338	277	194	471	1345	474	1819	3628
CITIS- accident de service ou trajet	7	1	8	5	7	12	31	15	46	66
Congé suite à un accident hors service		5	5							5
Congé suite à un accident service/travail ou trajet	3	9	12				7	6	13	25
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie	1	1	2		1	1		1	1	4
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée					2	2	8	3	11	13
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de longue maladie	3	2	5	6	3	9	10	9	19	33
Total général	913	496	1409	309	218	527	1539	529	2068	4004

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

Nombre d'agents, par catégorie et par genre, concernés par au moins un congé de maladie ordinaire de 2016 à 2023 pour l'administration centrale et l'étranger

	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
2016	351	255	606	158	136	294	753	243	996	1 897
2017	349	270	619	154	159	313	742	274	1 016	1 948
2018	366	270	636	134	115	249	622	240	862	1 747
2019	369	232	601	126	102	228	579	235	814	1 643
2020	328	292	620	139	112	251	548	237	785	1 656
2021	366	326	692	132	126	258	578	246	824	1 774
2022	544	406	950	151	140	291	714	311	1025	2266
2023	481	283	764	148	109	257	602	246	848	1869

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	42	71	113	7	12	19
ANMO	100	26	126	17	6	23
AR	259	127	386	47	28	75
AS	247	148	395	18	5	23
ASD	105	86	191	16	12	28
CAPS	5	131	136	2	5	7
CDCS	219	100	319	24	9	33
CIV	137		137	24		24
DAECT		2	2		1	1
DAF	514	181	695	62	27	89
DAG	166	46	212	32	9	41
DAOI	205	140	345	11	10	21
DCP	478	78	556	49	12	61
DCSD	45	94	139	7	7	14
DDC	364	97	461	45	14	59
DDE	133	81	214	21	9	30
DGA	9		9	3		3
DGAN	847	38	885	59	8	67
DGM	4	7	11	1	1	2
DIL	455	526	981	47	56	103
DJ	233	19	252	20	7	27
DNUM	369	732	1101	36	84	120
DPS	363	75	438	30	12	42
DRH	1917	557	2474	167	61	228
DSD	348	231	579	23	24	47
DUE	154	29	183	21	6	27
ELYSEE	21		21	3		3
EUC	191	5	196	16	1	17

FAE	3833	832	4665	393	105	498
INS	78	11	89	7	2	9
MEAE/CM	363	436	799	43	39	82
MEAE/COMEXT	178	8	186	10	2	12
MEAE/MDE	64	98	162	9	9	18
MEAE/SEDP	15	34	49	3	3	6
NUOI	276	125	401	32	11	43
PAR-UNESCO	33		33	4		4
PRO	277	84	361	34	15	49
RPAN CE STRASBOURG	105	11	116	8	2	10
SAGI	14		14	2		2
SG	181	20	201	14	3	17
SPP	54		54	10		10
SYND	29	96	125	5	5	10
Total général	13430	5382	18812	1382	622	2004

b) Les congés pour évènements personnels

Nombre de jours par motif d'absence

Nombre de jours par motif d'absence ⁽¹⁾	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle	1434	1524	2958	783	612	1395	2330	562	2892	7245
Congé de formation professionnelle non rémunéré	37	215	252				58		58	310
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		1005	1005		291	291		489	489	1785
Congé de solidarité familiale										
Congé parental après congé maternité 1ère année	77		77	31		31	123		123	231
Congé pour maternité	6360		6360	1889		1889	3842		3842	12091
Congé parental après congé maternité	1118		1118	1347		1347	1334		1334	3799
Congé parental après congé paternité					56	56				56
Congé parental après naissance	591	0	591	151	304	455	592	365	957	2003
Couches pathologiques	264		264	113		113	178		178	555
Grossesse pathologique	216		216	80		80	119		119	415
Disponibilité pour convenance personnelle	4588	8874	13462	2985	2361	5346	8391	3917	12308	31116
Disponibilité pour création d'entreprise				239		239	304		543	543
Disponibilité de droit exercice d'un mandat		1289	1289							1289

Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	948	868	1816	733	744	1477	8149	1338	9487	12780
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave		122	122				365	365	730	852
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave							887		887	887
Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave							365	214	579	579
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	2511	2346	4857	1460	1982	3442	14910	3474	18384	26683
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)		12	12					254	254	266
Disponibilité d'office après un congé de longue durée							213	153	366	366
Disponibilité d'office après congé longue maladie		365	365				365		365	730
Disponibilité d'office	365		365	16	16	4			4	385
Disponibilité sur demande										
Disponibilités pour études ou recherches				252	252	243			243	495
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	1095	1582	2677		365	365	365		365	3407
Congé sans rémunération de mobilité	518	730	1248							1248
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	257	730	987							987
Congé sans traitement préparation de concours										
Congé de présence parentale	45		45							45
Congé pour adoption		5	5							5
Total	2042	19667	40091	9811	6983	16794	43137	11131	54268	111153
	4									

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

Nombre d'agents par motif d'absence

Nombre d'agents par motif d'absence ⁽¹⁾	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle	16	13	29	6	8	14	18	3	21	64
Congé de formation professionnelle non rémunéré	1	1	2				1		1	3
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		84	84	21		21		40	40	145
Congé de solidarité familiale										
Congé parental après congé maternité 1ère année	2		2	1		1	1		1	4
Congé pour maternité	72		72	18		18	39		39	129
Congé parental après congé maternité	11		11	11		11	15		15	37
Congé parental après congé paternité					1	1				1
Congé parental après naissance	4	0	4	2	3	5	5	4	9	18
Couches pathologiques	10		10	5		5	9		9	24
Grossesse pathologique	16		16	6		6	12		12	34
Disponibilité pour convenance personnelle	24	39	63	18	14	32	43	21	64	159
Disponibilité pour création d'entreprise				1		1	1		1	2
Disponibilité de droit exercice d'un mandat		4	4							4
Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	5	5	10	4	5	9	37	7	44	63
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave		1	1				1	1	2	3
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave							5		5	5
Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave							2	1	3	3
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	12	11	23	5	10	15	72	15	87	125
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)		1	1					2	2	3
Disponibilité d'office après un congé de longue durée							2	1	3	3
Disponibilité d'office après congé longue maladie		2	2				1		1	3
Disponibilité d'office	1		1		1	1	1		1	3
Disponibilité sur demande										
Disponibilités pour études ou recherches					1	1	1		1	2
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	4	9	13	2		2	1		1	16
Congé sans rémunération de mobilité	3	3	6							6
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	1	3	4							4
Congé sans traitement préparation de concours										
Congé de présence parentale	1		1							1
Congé pour adoption		1	1							1
Total	183	177	360	77	66	143	267	95	362	865

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

Dons de jours (statistiques donateurs 2023)

	Nombre de jours donnés	Nombre d'agents
Catégorie A	307,5	45
F	188,5	27
H	119	18
Catégorie B	56,5	15
F	21	7
H	35,5	8
Catégorie C	137	23
F	80	12
H	57	11
Total	501	83

Dons de jours (statistiques donataires 2023)

	Nombre de demandes	nombre de jours donnés
Adulte	5	86
Enfant	5	73
Total	10	159

4) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

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

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

Catégorie statutaire	Nombre d'agents	Total jours de congés théoriques	Total jours de congés consommés
A	54	1357	1005
Contractuel (Titulaire en détachement / contrat)	8	200	137
Contractuel CDD	17	425	295
Contractuel CDI	1	25	25
Experts Techniques Internationaux	1	25	20
Titulaire	24	607	483
Titulaire sur carrière secondaire	3	75	45

B	13	325	291
Apprenti	1	25	23
Contractuel CDI	1	25	25
Titulaire	11	275	243
C	21	532	533
Contractuel (Titulaire en détachement / contrat)	1	25	10
Contractuel CDD	1	25	25
Total général	88	2214	1829

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			Total général
	F	H	
Congés			
Congé de formation professionnelle	8	5	13
Congé de formation professionnelle non rémunéré		1	1
Congé parental après naissance	2	1	3
Congé parental après congé maternité	8		8
Congé pour maternité	13		13
Congé parental après congé adoption		1	1
Congé sans rémunération pour convenance personnelle	4	5	9
Congé sans rémunération pour préparation de concours			
Congé sans rémunération pour suivre son conjoint/pacsé	1	2	3
Congé sans rémunération de mobilité	1	2	3
Disponibilité			
Disponibilité d'office	1		1
Disponibilité pour convenances personnelles	43	40	83
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	27	9	36
Disponibilité pour soin à un ascendant (accident ou maladie grave)	1	1	2
Disponibilité pour suivre son conjoint	53	21	74
Disponibilité pour soin du conjoint (accident ou maladie grave)	2		2
Disponibilité pour soin d'un enfant (accident ou maladie grave)	1	1	2
Disponibilité pour création d'entreprise	2		2
Disponibilité d'office après congé longue durée	1		1
Disponibilité d'office après congé de longue maladie	1	1	2
Disponibilité pour études et recherches	1	1	2
Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat		4	4
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)			
Total général	170	95	265

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

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

5) Les risques professionnels

a) Les accidents de service

Accidents de service	Cat A		Cat B		Cat C		Titulaires Total		Non-titulaires		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
à l'étranger													
Trajet/mission/travail	5	2	2	3	13	9	20	14	4	10	24	24	48
en France													
a) <i>Trajet</i>	3	3	2	3	9	4	14	10	6	10	20	20	40
b) <i>Travail</i>	3	2	3	2	6	3	12	7	3	1	15	8	23
Sous-total	6	5	5	5	15	7	26	17	9	11	35	28	63
TOTAL (France + étranger)	11	7	7	8	28	16	46	31	13	21	59	52	111

Accidents de service / direction	Cat A		Cat B		Cat C		Titulaires Total		Non-titulaires		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
CM					1		1	0			1	0	1
DGA		1		1		1	0	3	1		1	3	4
DGA/DAF	1						1	0			1	0	1
DGA/DRH						2	0	2		1	0	3	3
DGA/DNUM						1	0	1			0	1	1
DGM						1	0	1		1	0	2	2
DGP		1					0	1		1	0	2	2
DJ	1						1	0			1	0	1
FAE			1	2		1	1	3			1	3	4
SG					1		1	0			1	0	1
AUTRE			1				1	0			1	0	1

	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	2	1	3	2			3	2	5
Agents titulaires d'une allocation définitive d'invalidité	1		1	1	4	3	6	4			6	1	10
Agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité		1		2		2		5				5	5
Agents décédés		2	1	2	5	5	6	7		2	6	9	15
Agents mis en disponibilité d'office		1						1				1	1
Fonctionnaires ayant bénéficié de l'art. L828-3 du CGFP ⁷													0

NB :

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

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

	2022			2023		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	13	14	27	21	20	41
Catégorie B	7	13	20	8	11	19
Catégorie C	27	11	38	30	21	51
Total	47	38	85	59	52	111

NB : contractuels inclus

111 accidents ont été déclarés en 2023 (pour 85 en 2022 et 73 en 2021), soit une hausse de 30 % par rapport à 2022. Après une baisse pendant la période 2020-2022, le nombre d'accidents est revenu à son niveau de 2019, avant la crise Covid.

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

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

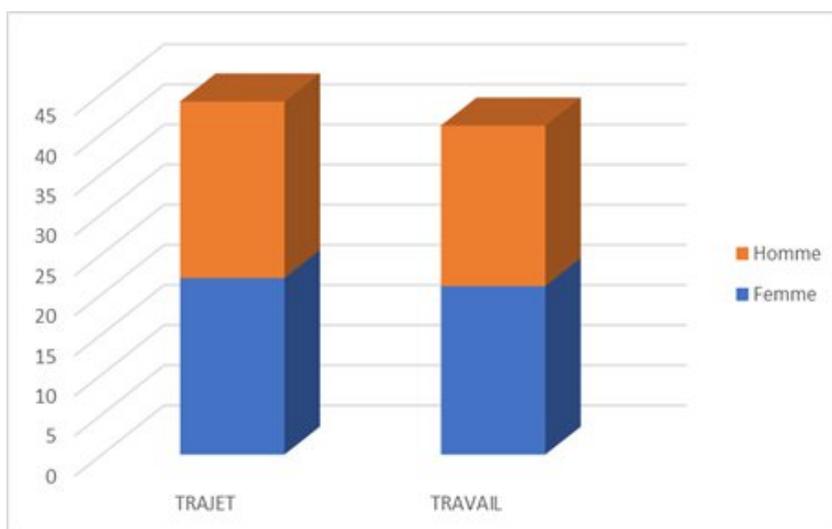
Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours. »

86 accidents ont été reconnus imputables au service, 23 dossiers ont été classés sans suite (la plupart du temps à la demande des intéressés ou pour défaut de constitution du dossier). Enfin, 2 accidents n'ont pas été reconnus imputables au service : un accès palustre et un trouble oculaire passager.

Les 86 accidents reconnus imputables au service se décomposent comme suit :

- 44 accidents de trajet, dont 28 en France,
- 42 accidents de travail, dont 20 en France.

Ils ont touché 44 femmes (22 accidents de trajet, 22 accidents de travail) et 42 hommes (22 accidents de trajet, 20 accidents de travail).



Analyse par site

38 accidents ont été déclarés à l'étranger : 22 de travail et 16 de trajet. Un décès a eu lieu suite à un grave accident de la voie publique.

48 accidents ont été déclarés en administration centrale (28 de trajet, 20 de travail dont 1 de télétravail et 2 de missions à Paris).

PAYS	Nb accidents	SITES	Nb accidents
AFRIQUE DU SUD	1	INVALIDES	4
ALGÉRIE	2	LA CONVENTION	9
AUSTRALIE	1	NANTES MAISON BLANCHE	1
BELGIQUE	3	PARIS (mission)	2
BIÉLORUSSIE	2	QUAI D'ORSAY	3
CHINE	1	Total général	19
COMORES	1		
CONGO (RÉP. DÉM.)	1		
CÔTE D'IVOIRE	2		
ESPAGNE	1		
ETATS-UNIS	3		

GABON	1
ISRAËL	2
LIBAN	1
MADAGASCAR	3
MALTE	1
MAROC	3
MAURITANIE	1
PHILIPPINES	1
ROYAUME-UNI	1
SÉNÉGAL	1
THAÏLANDE	1
TUNISIE	2
TURKMÉNISTAN	1
VANUATU	1
Total général	38

Analyse par catégorie

52 accidents ont touché des titulaires :

- 15 agents de catégorie A,
- 12 agents de catégorie B,
- 35 agents de catégorie C,

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

Analyse par âge

La moyenne d'âge au jour de l'accident s'élève à 48,1 ans. 20 % des accidentés ont moins de 40 ans, 34 % ont entre 40 et 49 ans, et 47 % ont 50 ans et plus.

Age	Nombre d'agents
24-29 ans	3
30-39 ans	14
40-49 ans	29
50-59 ans	29
60-64 ans	11
Total	86

Analyse des accidents de travail par nature

Si l'on ne prend en compte que les accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet), les chutes de sa hauteur représentent 55 % des accidents, devant les accidents de circulation (10%), et les chutes d'objets (7%) et heurts (7%).

Accidents de travail	
Chute de sa hauteur	23
Circulation	4
Chute d'objet	3
Heurt	3
Autre	9
Total	42

Le logiciel Sagaie permet, depuis 2019, d'indiquer « accident du travail » comme motif d'absence. En 2023, 24 ADL avaient déclaré un accident de travail dans Sagaie (12 en Afrique, 5 en Europe, 2 dans la zone ANMO, 2 en Amérique du Sud et 2 en Amérique du nord, 1 en Asie), chiffre en augmentation par rapport à 2022 (20 accidents ainsi qu'en 2021). Un accident de travail a été déclaré pour un VI.

b) maladies professionnelles

Nombre de maladies professionnelles

	2022			2023		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	1	0	1
Catégorie C	1	0	1	2	1	3
Total	1	0	1	3	1	4

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

Il y a eu 4 reconnaissances de maladies professionnelles en 2023 : 2 syndromes du canal carpien bilatéral, une épicondylite latérale gauche et une tendinopathie assortie d'une bursite chronique de la coiffe des rotateurs. Une demande n'a pas abouti : une chorio-rétinite séreuse.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	2022			2023		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	0	0	0	0	1	1
Catégorie B	0	1	1	0	1	1
Catégorie C	0	0	0	0	2	2
Total	0	1	1	0	4	4

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

6) Les comptes épargne-temps

	Catégorie	F	H	Ensemble
Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2023	A	978	1548	2 526
	B	443	547	990
	C	1358	843	2 201
Total		2779	2938	5717
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2023	A	99	117	216
	B	18	25	43
	C	83	80	163
Total		200	222	422
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2023 (hors ouverture)	A	480	776	1256
	B	215	269	484
	C	463	313	776
Total		1158	1358	2516
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année 2023 (congrés, indemnisation et RAFP)	A	2876	7197,5	1 073,5
	B	1761	2242,5	4003,5
	C	2636,5	1939	4575,5
Total		7 273,5	11 379	18652,5

Nombre de jours de congés non pris et non versés sur un CET en administration centrale au 30/04/2023

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble
A	607	1 208,5	1815,5
B	104	278	382
C	373,5	304	677,5
Total	1 084,5	1 790,5	2 875

Nombre de jours de congés non pris à l'étranger au 31/12/2023

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble
A	9 948	22 843	32 791
B	2 704	16 149	18 853
C	9 679	7 665	17 344
Total	22 331	46 657	68 988

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

7) Heures écrêtées par direction ou par service

Direction / Service	Nombre d'agents badgeant	Nombre d'agents badgeant ayant écrêté	Nombre d'heures écrêtées par direction/service	Nombre bimestriel moyen d'heures écrêtées par agent badgeant	Nombre bimestriel moyen d'heures écrêtées par agent badgeant et ayant écrêté
AR	108	42	915,98	1,41	3,63
CDCS	78	54	13333,85	28,49	41,15
DCP	81	41	2636,22	5,42	10,72
DGA	7	4	487,10	11,60	20,30
DGA/DAF	163	54	1477,93	1,51	4,56
DGA/DAGN	98	22	503,82	0,86	3,82
DGA/DIL	97	30	6803,17	11,69	37,80
DGA/DRH	295	112	5863,42	3,31	8,73
DGA/DSD	41	22	1714,10	6,97	12,99
DGA/SAJI	10	6	214,28	3,57	5,95
DGM	22	14	900,52	6,82	10,72
DGM/CIV	6	1	5,38	0,15	0,90
DGM/DDC	105	15	3264,42	5,18	36,27
DGM/DDD	105	71	5182,62	8,23	12,17
DGM/DE	58	41	2323,23	6,68	9,44
DGM/DPO	54	22	964,37	2,98	7,31
DGP	5	3	95,15	3,17	5,29
DGP/AME	26	17	763,18	4,89	7,48
DGP/ANMO	44	29	2107,53	7,98	12,11
DGP/AS	33	19	1163,35	5,88	10,20
DGP/ASD	54	42	3475,92	10,73	13,79
DGP/DAOI	35	23	2224,65	10,59	16,12
DGP/DCSD	22	6	225,38	1,71	6,26
DGP/EUC	31	24	2591,80	13,93	18,00
DGP/NUOI	54	37	3189,28	9,84	14,37
DJ	23	10	437,57	3,17	7,29

DNUM	226	93	4815,92	3,55	8,63
DUE	71	46	2997,43	7,04	10,86
FAE	495	150	4744,63	1,60	5,27
INSP	5	2	10,85	0,36	0,90
MEAE	15	6	490,95	5,46	13,64
PRO	62	18	557,73	1,50	5,16
SG	12	7	424,22	5,89	10,10
SYND	13	6	215,48	2,76	5,99
TOTAL	2554	1089	77121,44	5,03	11,80

8) La charte du temps

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

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

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

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

En 2023, 13 nouveaux règlements intérieurs sont entrés en vigueur à l'étranger après avoir reçu l'approbation de la DGAM. Les chefs de poste prenant leurs fonctions sont systématiquement sensibilisés lorsque le règlement intérieur du poste mérite d'être revu.

La mise en œuvre de la charte du temps fait l'objet d'un suivi régulier. Pour l'administration centrale, ce dernier s'effectue habituellement sur la base des indicateurs issus des données fournies par le badgeage des agents et présentés chaque année aux représentants du personnel au comité social d'administration centrale.

La note du secrétaire général du 14 février 2020 et la note de la secrétaire générale du 13 janvier 2022 sur les méthodes de travail, ainsi que le plan d'action ministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ont conforté l'importance de la bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle, en particulier à travers la charte du temps. La Ministre a réaffirmé, devant le comité technique ministériel, le 22 juin 2022, la nécessité absolue d'assurer une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie privée. Les Etats généraux de la diplomatie, lancés en octobre 2022, ont

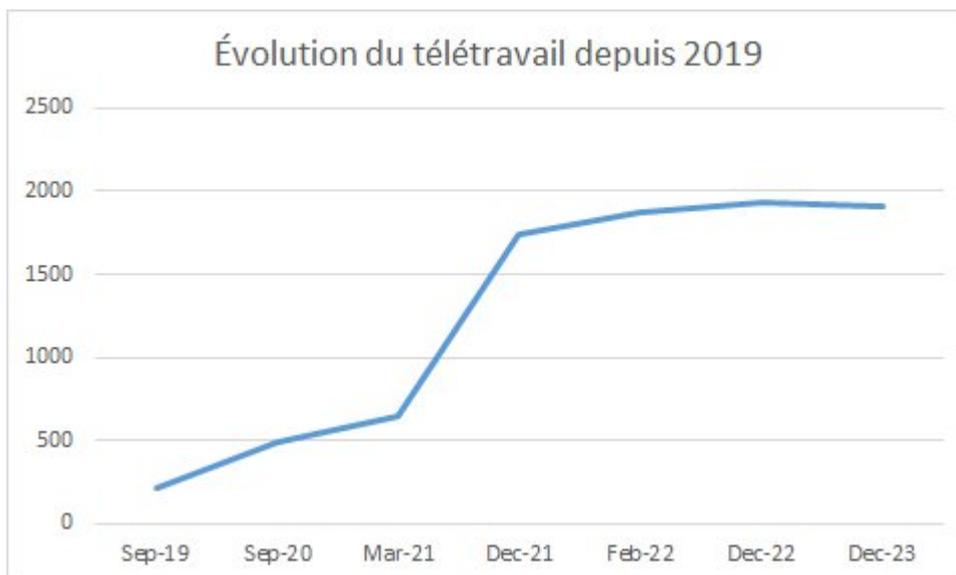
confirmé la volonté de simplifier les méthodes de travail et d'améliorer la qualité de vie au travail et ont conduit à la rédaction d'une fiche comportant plusieurs propositions en ce sens. Enfin, la nécessité de veiller au respect de la charte du temps, et en particulier au droit à la déconnexion, est rappelée dans l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

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

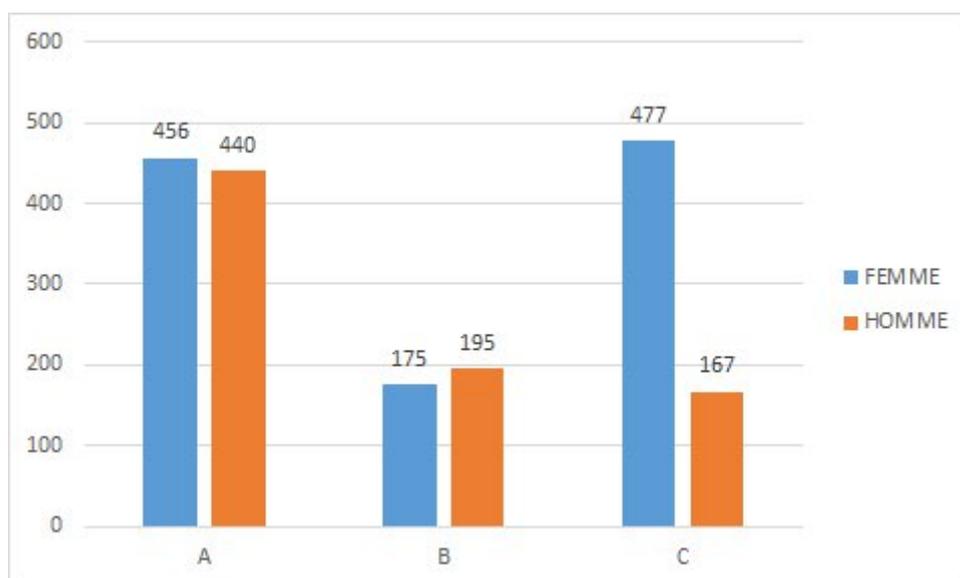
9) Le télétravail en administration centrale

Le nombre d'agents en télétravail régulier s'élevait à 1910 au 31 décembre 2023 (pour 1 929 au 31 décembre 2022, 1 875 en février 2022, 1 741 fin décembre 2021, 640 en mars 2021, 484 début septembre 2020 et 208 en septembre 2019). Ce chiffre a été multiplié par 9 depuis septembre 2019. Après une très forte progression du télétravail en 2021 due à la pandémie de Covid 19, on note toutefois un certain ralentissement à partir de l'hiver 2022.

	2022			2023		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	441	428	869	456	440	896
Catégorie B	195	203	398	175	195	370
Catégorie C	499	163	662	477	167	584
Total	1135	794	1929	1108	802	1910



La répartition par sexe des agents en télétravail est de 58 % de femmes et 42 % d'hommes.



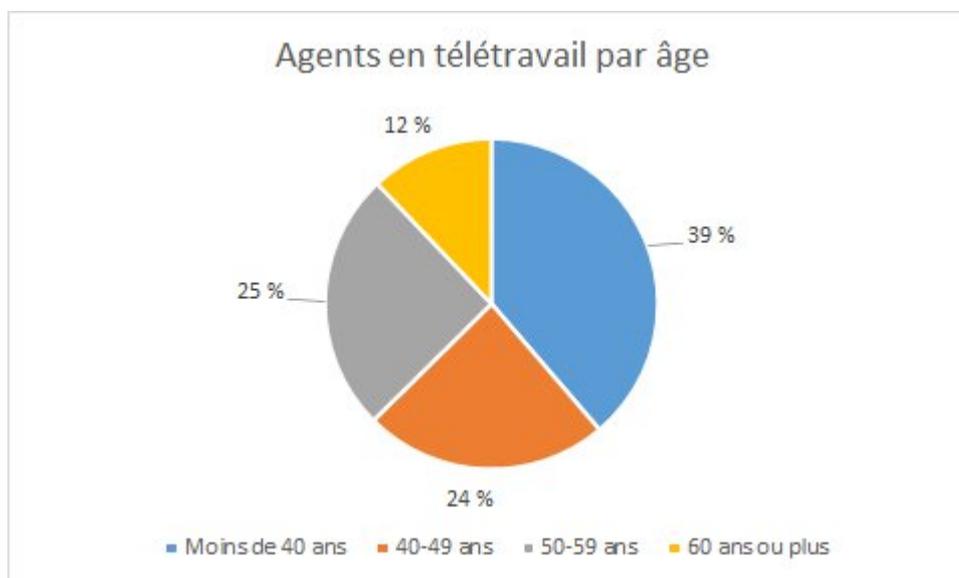
Les agents nantais représentent 24% des agents en télétravail pour 21% des effectifs d'administration centrale (ils représentaient 25% des télétravailleurs en 2022). Les agents parisiens représentent, 76% des télétravailleurs pour 74% des effectifs d'administration centrale (ils représentaient 75% des télétravailleurs en 2022).

Comme en 2022, les agents de catégorie C représentent 34% des agents en télétravail. La part des agents de catégorie B est de 19% (21% en 2022) et celle des agents de catégorie A de 47% (45% en 2022).

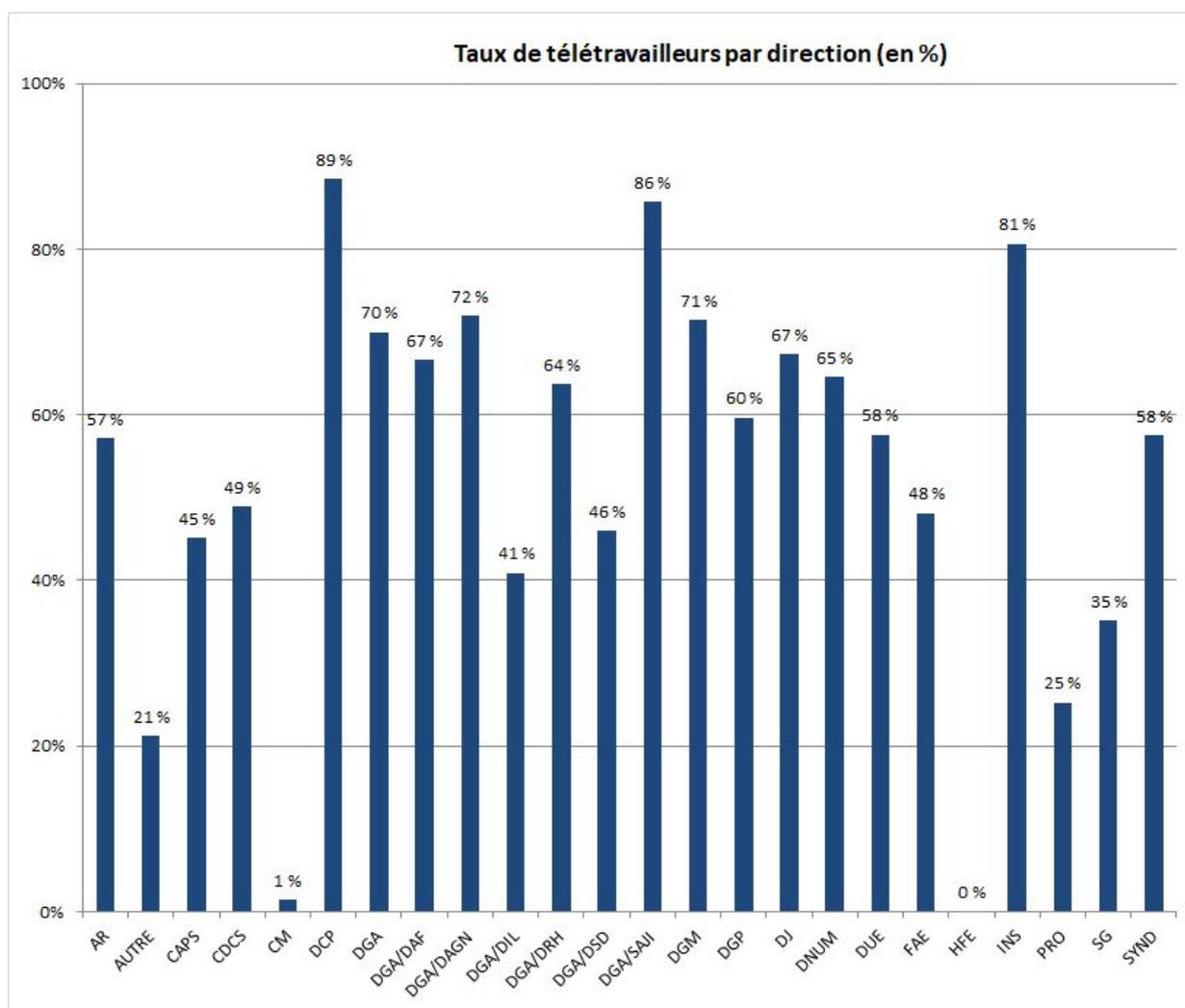
46% des agents de catégorie A qui télétravaillent sont des contractuels (43% en 2022).

Le télétravail est plébiscité par les jeunes agents : 39% des agents titulaires qui télétravaillent ont moins de 40 ans (comme en 2022), 24 % ont entre 40 et 49 ans (26% en 2022), 25% ont entre 50 et 59 ans (26% en 2022) et 12% ont plus de 60 ans (contre 9% en 2022, étant rappelé que ces derniers sont également moins nombreux dans les effectifs).

Agents en télétravail par âge

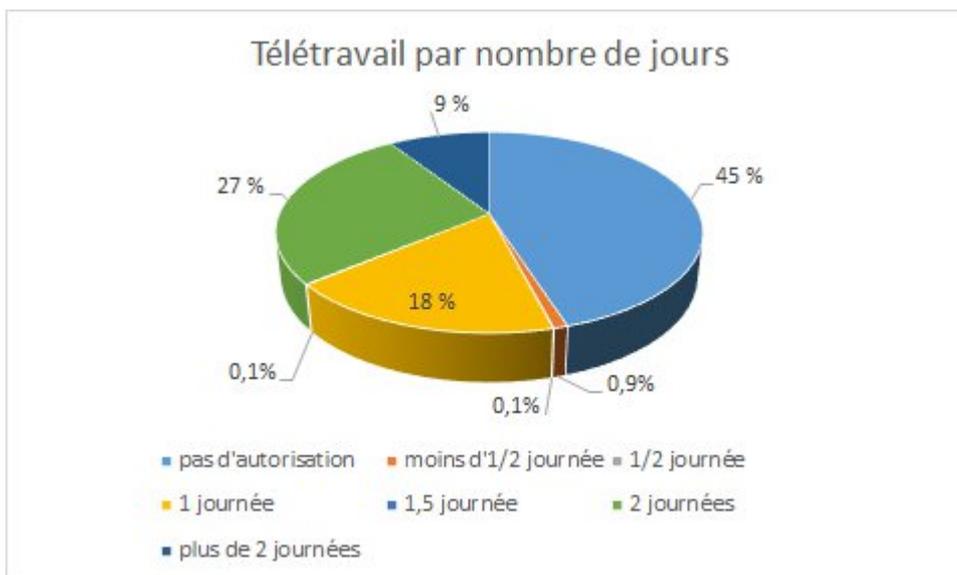


En pourcentage des effectifs, les services où le télétravail est le plus répandu sont la DCP (89%), le SAJI (86%) et l'inspection (81%).



70% des agents en télétravail régulier ont opté pour des jours flottants (54% en 2021 et 63% en 2022), 17% pour un ou plusieurs jours de télétravail fixes (33% en 2021 et 23% en 2022), et 13% cumulent ces deux modalités de télétravail (14% en 2021 et 13% en 2022).

18 % du total des agents en administration centrale télétravaillent un jour par semaine (comme en 2021 et 2022), 27% télétravaillent 2 jours (23% en 2021 et 27% en 2022) et 9% plus de 2 jours (8% en 2021 et 10% en 2022).



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

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

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

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

a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2023 (du 15 mars au 24 mai)

Catégories d'agents	Corps	Effectifs
Titulaires de catégorie A	Ambassadeur de France	1
	Administrateur de l'État	51
	Conseiller des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires (CAEMP)	581
	Secrétaires des affaires étrangères (SAE)	847
	Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)	85
	Traducteurs du MEAE	6
	Autres corps A hors MEAE	533
Titulaires de catégorie B	Secrétaires de chancellerie (SCH)	799
	Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)	147
	Autres corps B hors MEAE	29

Titulaires de catégorie C	Adjoint administratifs de chancellerie (ADJADM)	2 400
	Adjoint techniques de chancellerie (ADJTEC)	125
	Autres corps C hors MEAE	4
Non-titulaires	CDI - CDD -VI	1 803
		Total 7 411

* 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 7 411 agentes et agents concernés :

- 6 133 agentes et agents, soit 82,76 % des agents concernés, ont mené la procédure à son terme (dont 202 sous format papier/word car sans accès à l'application), en baisse par rapport à 2022 (84,66 %) ;
- Les 651 procédures qui ont été lancées mais n'ont pas abouti se répartissent comme suit :
- 77 agentes et agents, soit 1,04 % se sont connectés sans validation, en baisse par rapport à 2022 (5,44 %).
- 32 évaluations n'ont pas été saisies ou validées par la supérieure hiérarchique directe ou le supérieur hiérarchique direct (0,43 %), en baisse par rapport à 2022 (0,67%) ;
- 104 agentes et agents n'ont pas porté d'observation après avis de la supérieure hiérarchique directe ou du supérieur hiérarchique direct (1,40 %), en hausse par rapport à 2022 (1,1%) ;
- 32 cheffes et chefs de service n'ont pas poursuivi la procédure (0,43 %), en baisse par rapport à 2022 (0,72%) ;
- 406 agentes et agents évalués n'ont pas validé la télé procédure après les commentaires de la cheffe ou du chef de service (5,48 %), en hausse par rapport à 2022 (2,34%) ;

b) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel

En 2023, les modulations constatées se sont réparties comme suit :

- 87,85 % des agentes et agents de catégorie C ont bénéficié d'une modulation « haute » ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 800€ et 1320€) contre 87,91 % en 2022 ;
- 92,86 % des agentes et agents de catégorie B ont bénéficié d'une modulation « haute » ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 1300€ et 2400€) contre 90,72 % en 2022 ;
- 91 % des agentes et agents de catégorie A ont bénéficié d'une modulation « haute » ou « très haute » (CIA/bonus compris entre 2667€ et 4125€) contre 90,87 % en 2022.

Sept agents de catégorie A, un B et deux C ont eu un CIA à zéro.

La modulation du complément indemnitaire annuel fixée pour chaque agent doit être en cohérence avec le contenu de la FANEV. La modulation proposée doit en outre être annoncée à l'agent lors de

l'entretien professionnel. Les plafonds et la répartition des modulations pour chaque catégorie sont consultables dans le chapitre IV du présent rapport.

c) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV

La campagne FANEV 2023 s'est tenue du 15 mars au 10 mai, puis prolongée jusqu'au 24 mai 2023, soit une durée totale de 10 semaines (pour mémoire, la durée de la campagne avait été de 11 semaines et demi en 2022 et en 2021).

La campagne a été annoncée sur Diplonet, par NDI et par un courriel à tous les agents concernés à l'ouverture de la campagne. Un courriel de rappel a également été envoyé après 6 semaines d'ouverture de la campagne.

Une assistance était à disposition des agents pour toute question sur la procédure FANEV dans son ensemble (via info.drh@diplomatie.gouv.fr) ou pour toute question plus spécifique sur la fiche de poste de l'agent (via assistance-nomade.drh-rh1-b@diplomatie.gouv.fr).

En 2023, il n'y a eu que très peu d'évolutions du formulaire FANEV, après d'importants travaux en 2022 (dématérialisation intégrale de la procédure FANEV et suppression de l'obligation de consulter la fiche de poste avant de finaliser l'évaluation).

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

La campagne FANEV 2023 a permis, comme en 2022, une bonne synchronisation avec la campagne d'attribution du complément indemnitaire annuel et du bonus annuel en administration centrale.

En 2023, deux formations spécifiques à la conduite de l'entretien professionnel ont été proposées par le CFC (Centre de Formation Continue), en distanciel. Un module de formation sur ce sujet est également inclus dans le cadre du BACAA et dans le cadre de l'IDC mi-carrière.

d) Éléments d'information complémentaires

1 068 agentes et agents ont notifié leur intérêt pour un entretien avec un conseiller parcours individuel soit 14,41 % des participants à la campagne FANEV, en baisse par rapport à 2022 (15,63%).

2692 agentes et agents ont indiqué avoir l'intention de suivre au moins une formation au cours de l'année à venir, soit 36,32 %, en baisse par rapport à 2022 (39,91%).

467 agentes et agents ont signalé leur intérêt pour participer à un jury de recrutement PACTE et/ou pour les personnes en situation de handicap, soit 6,30 % des participants à la campagne FANEV.

e) Bilan de la campagne 2023 de l'évaluation à 360°

La campagne 2023 était une campagne de transition avant une transformation de l'évaluation à 360° (E360) à partir de 2024. L'évaluation 2023 a été réalisée sur la base du questionnaire des années précédentes et a porté sur les agents nommés en 2021 qui, ayant pris leurs fonctions tardivement (fin 2021 ou début 2022), n'avaient pas pu faire l'objet d'une évaluation en 2022.

La campagne 2023 a concerné 14 agentes/agents en poste (9 ambassadrices et ambassadeurs, 3 consuls généraux, 1 numéro deux et 1 conseillère de coopération et d'action culturelle) et 8 agentes/agents en administration centrale (une directrice, l'inspectrice générale, la secrétaire générale adjointe et 5 sous-directrices/sous-directeurs), soit un total de 22 agentes/agents. Ses résultats ont été très proches de ceux de la campagne 2022 qu'elle complétait, les mêmes tendances, et en particulier la poursuite de la décroissance significative du nombre des évaluateurs, se faisant jour.

Cette campagne de transition est moins propice à de statistiques significatives en 2023. Néanmoins :

Les collègues concernés ont été évalués par un panel composé en moyenne de 26 personnes (contre 23 en moyenne en 2021 et 25 en moyenne en 2022).

Le taux de participation à cette campagne d'évaluation :

- 100 % des agents et agentes qui s'autoévaluent ;
- 59.14% de réponse pour les agents et agentes qui évaluent.

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

- 64 % pour les ambassadrices et ambassadeurs ;
- 58.62 % pour l'administration centrale ;
- 52.94 % pour les consulés générales et consuls généraux ;
- 60 % pour les numéros 2 ;
- 55.88 % pour les COCAC.

Le taux de réponse de la population dite « directions correspondante à l'administration centrale ou hiérarchie » atteint 64.04 % contre 57.46 % pour les collaboratrices et collaborateurs.

A l'issue de la campagne, 7 entretiens ont été organisés soit en présentiel sur le site de convention ou de manière sécurisée via Viseo, dont 2 à « l'invitation ferme » du collège pour les agents

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

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

Sur l'ensemble des agents évalués, seul un agent a vu sa performance jugée moyenne et aucun agent n'a vu sa performance considérée insuffisante.

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

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

C'est aussi dans cette optique que l'exercice est remanié pour la campagne 2024, en particulier comme l'un des instruments (en complément d'autres outils) de gestion des cadres de direction et des cadres dirigeants, en particulier pour leur affectation.

L'attention de la DGAM et du collègue s'est portée sur trois points principaux :

- La mise en cohérence du « E360 » et des autres éléments du dispositif d'évaluation au long de la carrière ;
- L'élargissement de l'usage et de la diffusion du E360 et l'établissement d'un dialogue entre le collègue et les agents évalués, ainsi qu'entre le collègue et la DGAM pour un meilleur suivi de ces agents ;
- La correction d'un certain nombre de faiblesses du dispositif, relevées par les parties prenantes (évaluateurs, évalués, autorités du ministère) pour la plupart déjà soulignées dans le rapport 2022.

Une réforme de l'évaluation a été mise en chantier en 2023. Désormais, les cadres concernés par l'évaluation seront évalués au moins un an après leur prise de fonctions et au moins une fois pendant la durée de leur mandat. Cela permet de faciliter le traitement et le suivi des évaluations par le collège. L'évaluation pourra également être réalisée à la demande des agents concernés ou à la demande du collège. Les questionnaires seront adaptés de manière à permettre aux évaluateurs de se prononcer selon le type de relation professionnelle entretenues avec l'évalué(e). Conçue ces dernières années comme un moyen d'amélioration professionnelle, l'évaluation à 360° est appelée à devenir également un instrument complémentaire de gestion de l'encadrement supérieur du ministère, notamment pour leurs affectations. Pour rendre l'exercice plus efficace, le collège aura désormais un entretien avec chaque agent évalué après envoi d'une synthèse provisoire, la synthèse définitive n'étant réalisée qu'à l'issue de cet échange. Le collège établira également un dialogue régulier avec la délégation à l'encadrement supérieur sur les mesures d'accompagnement à mettre en place (formations complémentaires, coaching ou remédiation notamment).

Le calendrier de l'évaluation à 360° a tenu compte, en 2023 comme en 2024 de la campagne FANEV en cours, les évaluations ayant été transmises une fois cette dernière clôturée.

f) Présentation de l'évaluation-bilan tous les six ans

L'évaluation-bilan des cadres supérieurs, encadrée par l'article L412-2 du Code général de la Fonction publique et par le décret 2020-720 du 27 avril 2022, découle de la réforme de la haute fonction publique et s'inscrit dans l'Agenda de la transformation du Département.

Cette évaluation vise à apprécier, tous les six ans, à travers une approche collégiale, la qualité des pratiques professionnelles des cadres et de leurs réalisations, ainsi que leur aptitude à occuper des responsabilités de niveau supérieur. Elle s'apparente donc à un bilan au service de la construction des parcours. Elle concerne les agents relevant des corps d'encadrement supérieur (AE et CAEMP), mais aussi les SAE et SAEP qui occupent des emplois supérieurs et ceux qui réunissent les conditions pour bénéficier des dispositions de l'article 5 du décret 2021-1550 du 1er décembre 2021 portant statut particulier des administrateurs de l'État.

A travers ce dispositif, il s'agit de conjuguer deux priorités : aider les agents à dresser un tableau de leurs compétences acquises afin de leur permettre de les renforcer et de les développer pour préparer les cadres à évoluer dans leur parcours. Ce bilan permet aussi d'établir une cartographie des compétences détenues par les cadres, qu'elles soient liées aux différents métiers exercés ou qu'elles soient plus transversales, en particulier managériales.

L'année 2023 a permis de définir, y compris sur le plan interministériel, la méthodologie et les modalités de mise en œuvre de cette évaluation-bilan, qui ne se substitue pas aux évaluations existantes (FANEV, 360°) et, notamment :

- L'élaboration d'un « référentiel de compétences pour l'encadrement supérieur, dans le cadre de l'évaluation tous les six ans » ciblé sur cinq volets : stratégie et conception, action et exécution, incarnation ; management ; métiers et domaines d'expertise.

- L'établissement d'un processus fondé sur la transparence, la collégialité et l'appréciation de l'aptitude des agents à occuper des responsabilités de niveau supérieur en lien avec leurs choix de carrière.
- La constitution d'un comité parcours et carrière, présidé par le directeur général de l'administration et de la modernisation et composé d'un représentant de l'inspection générale, de la direction des ressources humaines et de deux personnalités extérieures.

Sur cette base, trois campagnes de cette nouvelle évaluation-bilan ont été lancées au cours du premier semestre 2024, concernant 21 agents du Département.

Un bilan de la mise en œuvre de cette nouvelle procédure sera présenté dans le RSU 2024.

11) Accompagnement des agents par la délégation aux familles

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

-un traitement des demandes individuelles, où la délégation reçoit les agents et leurs conjoints, en couple ou individuellement.

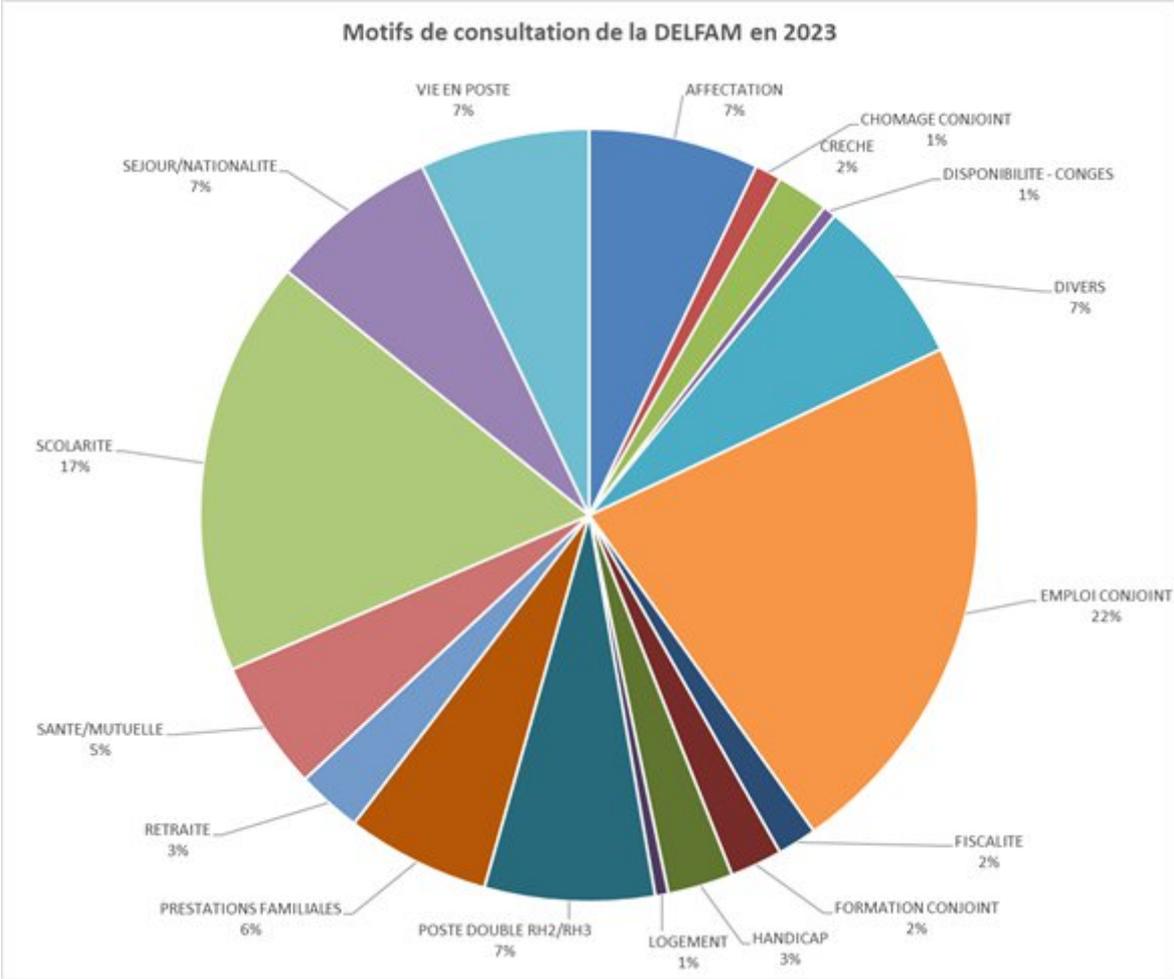
-des actions collectives de formations et d'informations pour rendre accessibles à toutes et tous les informations utiles en matière de mobilité familiale.

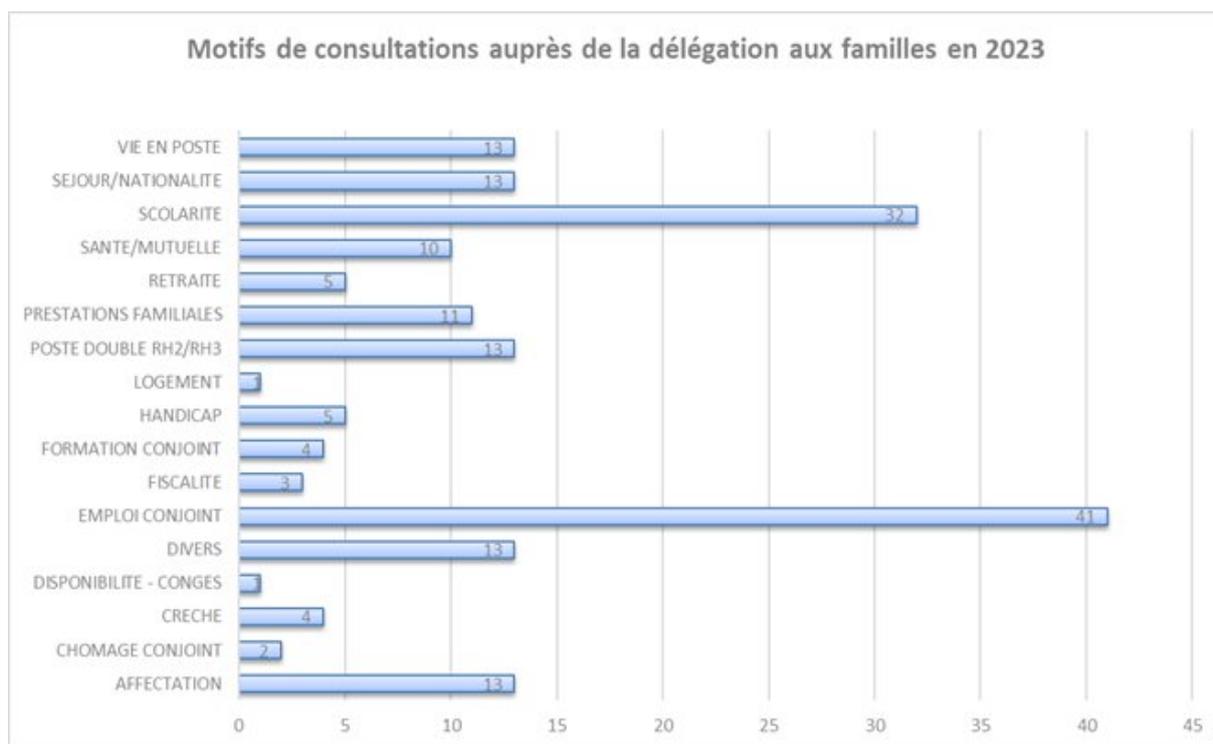
Les consultations individuelles, en hausse constante, témoignent de l'importance de l'emploi et de la scolarité comme enjeux de la mobilité familiale. Les crises impactent également l'activité de la délégation.

Les entretiens ont porté en majeure partie sur l'emploi (emploi du conjoint, possibilités de postes doubles, retraite, chômage, formation du conjoint) pour constituer 40% des consultations individuelles en 2023. L'évolution des formes de travail pour les conjoints (auto-entreprenariat, télétravail depuis l'étranger) constitue un sujet d'intérêt croissant parmi les agents, en particulier au sein des jeunes générations.

Le pourcentage des consultations liées à scolarisation des enfants a connu une baisse relative (17% contre 25% en 2022 en raison du conflit en Ukraine) mais demeure dans la moyenne haute des années antérieures. Il témoigne de l'importance de l'accompagnement des agents, en particulier au moment du retour en administration centrale. Sur ce point de son activité, la délégation aux familles a suivi les familles touchées par les crises (Sahel, Soudan) pour faciliter des re-scolarisations en urgence en France.

Enfin, l'impact de la pandémie de covid-19 diminuant, les consultations liées à la protection santé des conjoints poursuivent leur reflux (5%) même si la préoccupation demeure car souvent liée à l'emploi, tandis que resurgissent des problématiques liées au droit au séjour des conjoints étrangers.





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

La délégation aux familles s'assure qu'une information adaptée et actualisée soit disponible pour tous les agents et leurs familles. Elle veille à maintenir à jour le guide du conjoint ou partenaire d'agent (le guide recense les questions pratiques qui se posent dans le cadre d'une mobilité familiale). Elle met également à jour très régulièrement l'espace qui lui est dédié sur Diplonet dans la rubrique DiploRH, adresse des mailings ciblés aux agents partant en poste ou rentrant en administration centrale, et diffuse régulièrement des messages sur le fil d'actualité de Diplonet (par exemple sur la scolarité ou les droits sociaux des conjoints au moment du départ en poste) ou mène des actions en lien avec l'EDI (organisation en juin 2023 d'un webinaire à destination des agents et conjoints sur les droits sociaux au moment du départ en poste).

Elle supervise également l'actualisation des guides d'accueil publiés par les postes à l'étranger : 94% des 200 guides d'accueil actuellement disponible sur Diplonet ont été retravaillés par les postes depuis 2017, près des 2/3 au cours des deux dernières années.

12) La médiation au ministère

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

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

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

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

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

Le service de médiation du Département est composé de M. Eric BERTI, médiateur depuis juillet 2021, et de Mme Geneviève JEAN-VAN ROSSUM, médiatrice-adjointe. Le médiateur peut être saisi par tout moyen, et notamment par un message sur la boîte générique du service de médiation (mediateur.meae@diplomatie.gouv.fr), ou sur les boîtes personnelles du médiateur ou de son adjointe, ainsi que par courrier au service de médiation (27, rue de la Convention, CS 01533, 75732 Paris Cedex 15).

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

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

b) [Le recours à la médiation au MEAE : statistiques 2023](#)

Le service de médiation a reçu 72 nouvelles demandes en 2023 (57 en 2022), dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- 31, soit un peu plus de 42 % des dossiers, concernent le déroulement de carrière (saisines portant notamment sur des décisions d'affectation, de non affectation, de refus de prolongation de détachement, de mutation dans l'intérêt du service, etc.) ;
- 8, soit 12% des demandes, sont des revendications à caractère financier, portant sur différentes réclamations : prestations sociales, révision de l'IRE, non perception de l'indemnité d'intérim de chef de poste, etc. ;
- 9, soit 13% des dossiers, sont présentés par des agents contractuels et concernent le recrutement, l'exécution ou la fin du contrat ;
- Les cas de situations de souffrance au travail résultant de dysfonctionnements managériaux ou des conflits entre des agents ont diminué de 14 cas en 2022 à 7 cas en 2023, soit 7% des nouveaux dossiers. Les médiations relatives à ce type de situations au travail ont été traitées en pleine coordination entre la CTZ et le médiateur.
- Les médiations liées à des différends relatifs aux prestations sociales et retraite ont été plus nombreuses en 2023 (7 dossiers contre 2 en 2022, soit 10 % des nouveaux dossiers).
- Les litiges liés aux congés, et notamment les Comptes épargne temps, sont réapparus dans les nouvelles médiations demandées en 2023, à un niveau assez semblable à 2020 et 2021 (3 dossiers).

A Nantes ou l'étranger, 14 d'entre elles ont été initiées et/ou accompagnées par des organisations syndicales mandatées par ces derniers. Une médiation a été demandée par un chef de service et une a été proposée par la CTZ. Pas plus qu'en 2022, aucune saisine par le juge n'est intervenue en 2023.

Les agents ayant demandé des médiations sont :

- en majorité des femmes (33, soit un peu moins de 58 %) ; 24 médiations, soit un peu plus de 42 %, sont initiées par des hommes, soit le même rapport qu'en 2023 ;
- en majorité fonctionnaires du MEAE (54, soit 75 % des demandes) ; 20% sont des agents contractuels dont 3 agents de droit local et 2 ne sont pas des agents du MEAE.
- en 2023, pour ces 72 saisines nouvelles, les personnels de catégorie A ont effectué 26 demandes. Les agents de catégorie B, (exclusivement des fonctionnaires) ont effectué 14 demandes; les agents de catégorie C (tous fonctionnaires), 20. 3 demandes ont été présentées par des ADL.

En 2023, les agents sont en majorité en poste à l'administration centrale (45), fonctionnaires et contractuels confondus, contre 23 à l'étranger - 3 dossiers correspondant à des agents ayant quitté le Département.

- A ces 72 médiations initiées en 2023, il convient d'en ajouter 14 initiées antérieurement qui ont pu être clôturées en 2023), soit 86 dossiers au total.

Sur ces 86 dossiers traités par le médiateur en 2023, 72 médiations ont été clôturées et ont donné lieu aux résultats suivants :

- satisfaction a pu être donnée à l'agent dans 31 médiations (44%), l'administration ayant modifié sa position ou accéléré la procédure en cours ;
- dans 20 médiations (29 %), l'administration a maintenu sa position mais après l'avoir explicitée à l'agent, qui l'a comprise et acceptée (médiation « pédagogique »). Dans cette situation, l'agent n'a pas satisfaction sur sa demande, mais le fait qu'il ait pu expliquer sa situation et être entendu, tout en comprenant mieux les contraintes de l'administration, rend la décision de cette dernière plus acceptable et atténuée ou efface un sentiment d'injustice.

Ces deux cas de figures (satisfaction donnée et médiation pédagogique) concernent 51 agents (73% des dossiers traités).

- certaines médiations ont soit été abandonnées par l'agent, soit suspendues à la demande de l'agent (9 cas) ;
- 7 médiations (10 % des dossiers clôturés) se sont soldées par un échec, l'administration ayant maintenu sa position contre l'avis de l'agent, qui peut décider de recourir au juge. En 2023, deux recours juridictionnels engagés par des agents après avoir constaté l'échec de la médiation ont été gagnés par le médié.
- enfin certains dossiers ont été transférés à un ou plusieurs autres médiateurs.

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

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

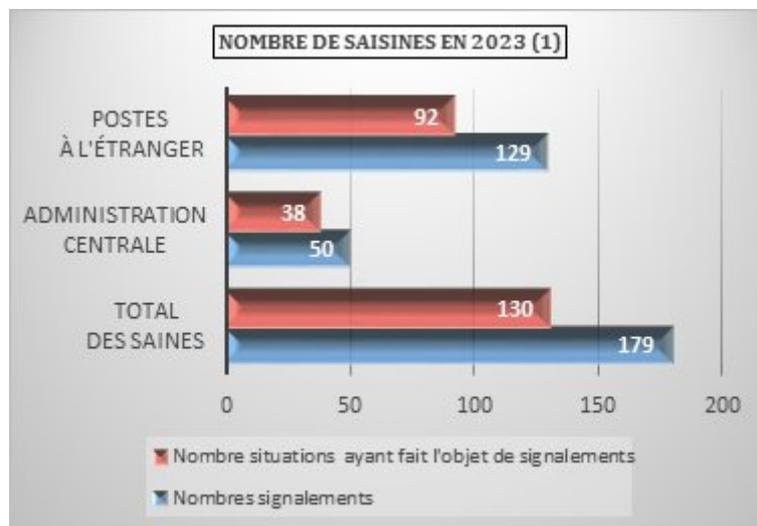
a) Les signalements recueillis par la Cellule Tolérance Zéro en 2023

1. Un nombre de saisines en léger recul

La Cellule Tolérance Zéro a reçu 179 saisines durant l'année 2023. Ces saisines recouvrent tout aussi bien des demandes de conseils, des alertes pour simple enregistrement, des témoignages directs ou indirects et enfin des signalements stricto sensu, c'est-à-dire impliquant une intervention de la CTZ.

Globalement, le nombre des saisines est en léger recul par rapport à 2022 (179 en 2023 contre 189 en 2022 soit une diminution de 5%).

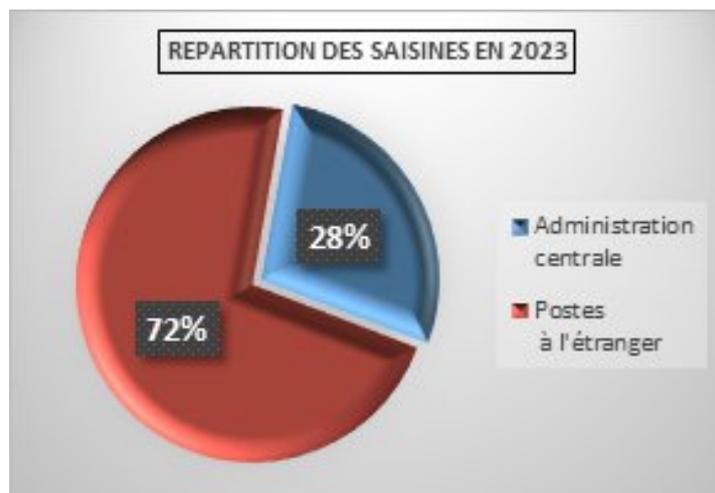
En revanche, le nombre de situations correspondant à ces saisines (une même situation pouvant être à l'origine de plusieurs saisines) progresse, passant de 119 en 2022 à 130 en 2023 soit une augmentation de 9%.



Source : CTZ

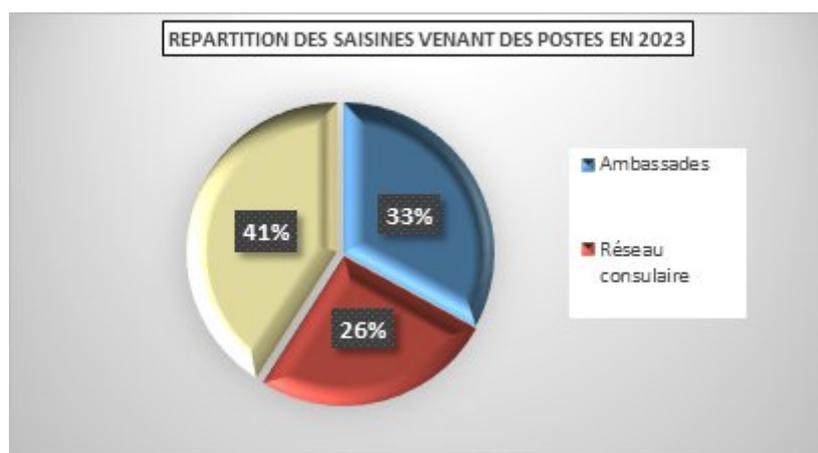
Cette évolution est principalement liée à la diminution en 2023 des situations de multi-signalements qui avaient marqué l'année 2022.

La répartition entre administration centrale et postes à l'étranger, proche de trois quarts/un quart, reste, quant à elle, quasi inchangée d'une année sur l'autre.



Source : CTZ

A l'étranger, l'origine des saisines a évolué en raison de la forte progression des cas en provenance du réseau culturel et de coopération (SCAC, Institut français, Instituts de recherche, Alliances françaises). Le nombre de saisines le concernant est passé de 24 à 53 (+120%). Dans le même temps, les saisines intéressant le réseau consulaire ont très nettement reculé, passant de 38 à 26% du total.

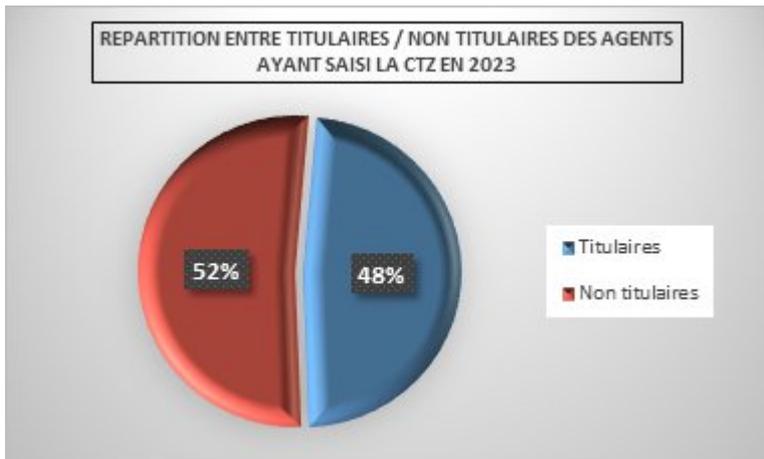


Source : CTZ

2. Le profil des agents ayant saisi la Cellule Tolérance Zéro

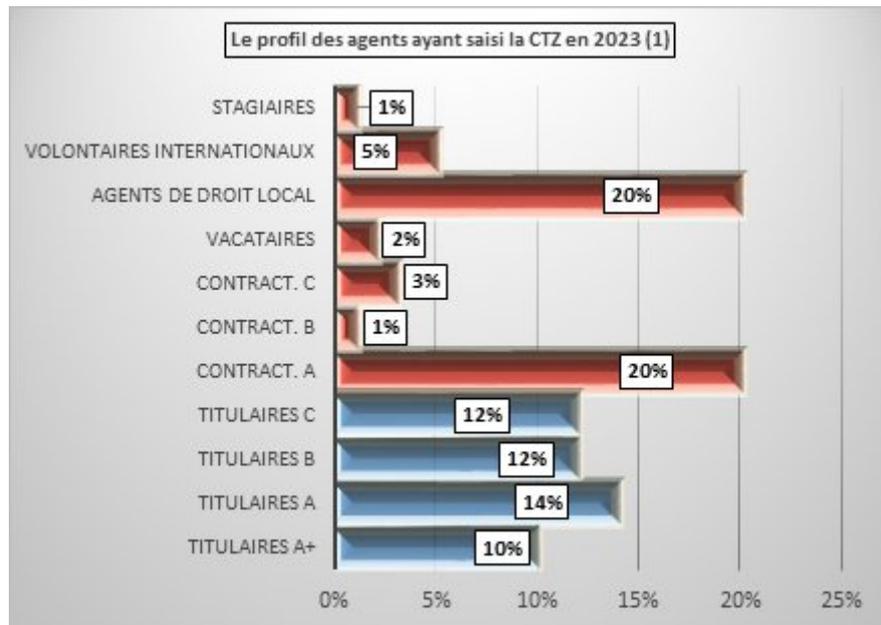
La croissance enregistrée en 2023 du nombre de saisines en provenance du réseau culturel et de coopération induit mécaniquement une évolution du profil des agents ayant saisi la CTZ.

La part des hommes, même si elle reste minoritaire, progresse sensiblement (32% contre 28% en 2022).



Source : CTZ

En revanche, l'équilibre entre titulaires et non titulaires reste inchangé. La catégorie « non titulaires » inclut ici les contractuels (CDI et CDD), les ADL, les vacataires, les VIA et les stagiaires.



Source : CTZ

Parmi les non titulaires, les contractuels A (20% du total des saisines) et les ADL (également 20% du total des saisines) prédominent. Il s'agit ici encore, de l'une des conséquences de l'augmentation des saisines en provenance du réseau culturel et de coopération.

Du côté des titulaires, les saisines provenant d'agents de catégorie C ont fortement diminué (12% des saisines contre 21% en 2022). Il faut, sans doute, y voir l'effet de la baisse des signalements issus du réseau consulaire.

b) Les profils des agents visés par un signalement

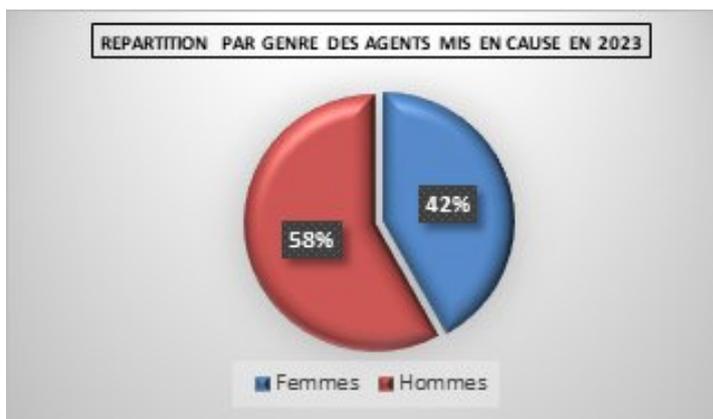
Les 179 saisines enregistrées en 2023 visent 103 mis en cause différents, certains pouvant faire l'objet de plusieurs signalements.

Exception faite de la répartition par genre des agents mis en cause qui n'a pas été bouleversée, leur profil a beaucoup évolué en 2023, toujours du fait de la place occupée par le réseau culturel et de coopération dans l'origine des saisines.

Les non titulaires ont représenté 44 % des agents mis en cause (contre 21% en 2022). Ont été plus particulièrement visés les agents contractuels A (28% des agents mis en cause contre 16% en 2022) devant les titulaires A+ (20% contre 30% en 2022) et les titulaires A (16% contre 20% en 2022). Au total, en raison de leur position hiérarchique, les agents de catégorie A/A+, titulaires ou contractuels, ont représenté 67% des agents nommément visés.

En résumé, l'an dernier, les agents souvent mis en cause étaient statistiquement des consuls généraux (9 signalements les concernaient contre 1 en 2023). En 2023, ce sont majoritairement des COCAC et/ou des directeurs d'Instituts français.

Toutefois, les saisines ne désignent pas exclusivement un supérieur hiérarchique mais peuvent également viser un collègue voire un collaborateur. C'est ainsi que 12% des saisines pointent un ADL (ils n'étaient que 4% l'an dernier).



Source : CTZ



Source : CTZ



Source : CTZ

c) La nature des faits signalés et leur traitement par la Cellule

A l'issue de la phase d'entretien avec l'agent signalant et, éventuellement de réunion d'éléments probants complémentaires (documents écrits, témoignages)⁸, trois possibilités peuvent se présenter :

1/ La cellule enregistre la saisine sans conduire aucune autre action.

C'est le cas pour : les demandes de conseils (18% des saisines), les simples alertes (9% des saisines), les abandons de procédure par le signalant (6%), les faits n'entrant pas dans le champ de compétence de la CTZ (9% des saisines).

2/ Les faits ne relevant pas d'un acte de violence, de discrimination, d'une situation de harcèlement moral ou de violence sexuelle mais qui appellent néanmoins des mesures

Avec 53% des saisines, c'est la masse la plus importante des dossiers traités par la Cellule Tolérance Zéro.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- la situation peut être gérée par l'autorité hiérarchique, en lien avec la CTZ. 36 cas représentant 21% des saisines ont été traités par cette voie en 2023 ;
- La situation requiert l'intervention de la DRH, soit parce que l'autorité hiérarchique n'est pas en mesure d'agir, soit parce que la DRH est seule à pouvoir mettre en place les actions nécessaires. Dans ce cas, la Cellule fait part, par écrit, de son analyse et de ses recommandations éventuelles. 55 dossiers (32% des saisines) ont été transférés dans ce cadre, à la DRH, en 2023.

3/ Les faits susceptibles de caractériser un acte de violence, de discrimination, d'une situation de harcèlement moral ou sexuel

Au terme de son travail d'instruction et après avoir caractérisé les faits, la CTZ adresse une note d'analyse à la DRH et au SAJI, en demandant la conduite d'une enquête administrative qui peut

⁸ La question se pose de la recevabilité des enregistrements faits par certains agents à l'insu de leur interlocuteur, sachant que les tribunaux commencent à prendre également en compte les preuves dites déloyales

ensuite déboucher sur une procédure disciplinaire. L'administration peut, parallèlement, décider de saisir le Parquet au titre de l'article 40 du code de procédure pénal.

Les violences sexuelles (harcèlement et agression sexuelle) ont ici représenté 3% des saisines en 2023 et les présomptions de harcèlement moral un peu plus de 2%.

SUITES DONNEES PAR LA CTZ AUX SAISINES EN 2023

1/ Saisines qui n'appellent pas de suite

Conseils	22
Enregistrements/Alertes	20
Abandons de procédure par l'auteur du signalement	10
Faits hors champ de compétences de la CTZ -	16
Classement sans suite	

2/ Faits qui ne relèvent pas d'un acte de violence, de discrimination, d'une situation de harcèlement moral ou de violence sexuelle mais appellent des mesures correctives

Traitement par le supérieur hiérarchique en lien avec la CTZ	36
Traitement par la DRH en lien avec la CTZ	55

Faits susceptibles de caractériser un acte de violence, de discrimination, d'une situation de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes

Saisine de la DRH et du SAJI pour présomption de harcèlement moral	4
Saisine de la DRH et du SAJI pour présomption de violences sexuelles	5
Saisine de la DRH et du SAJI pour faits de violence	1
En cours	6
Dossiers transférés à un autre ministère	3

Source : CTZ

d) [Les actions d'information et de sensibilisation menées par la CTZ](#)

1. [La rubrique Tolérance Zéro sur Diplonet](#)

Outre les informations relatives aux missions de la CTZ, son fonctionnement et la procédure suivie, la rubrique se développe autour de trois parties : les discriminations, la lutte contre le harcèlement moral et lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En 2023, la cellule s'est attachée à doter les agents d'outils pédagogiques pour mieux comprendre ce qu'est le harcèlement moral, et mieux le distinguer des autres modes relationnels dysfonctionnels ou des autres formes de souffrance au travail. A cet effet, elle a mis à disposition des agents un guide pratique : « le harcèlement moral, le reconnaître, le signaler ».

Pour ce qui est des violences sexistes et sexuelles, la cellule a réalisé un kit de sensibilisation complet composé d'un guide, d'un support de formation et d'un quizz. L'ensemble de ces contenus sont disponibles en français, en anglais, en espagnol et en arabe et sont téléchargeables.

2. [Les actions de formation](#)

En 2023, la cellule a accentué sa participation à la sensibilisation et à la formation aux enjeux de harcèlement moral et sexuel.

Ainsi, elle a participé aux quatre formations au management organisées par l'IFAAC. La cellule a également participé à la formation des primo-ambassadeurs, des numéros 2 primo-partants, des Consuls généraux, des nouveaux partants de la DGM ainsi que des affectataires de la DRH. Elle est également intervenue à plusieurs reprises devant les nouveaux contractuels ainsi que devant les nouveaux admis aux concours de catégories A, B et C. Enfin, elle est intervenue dans le cadre de l'IDC à mi- carrière.

Au total, plus de 750 agents ont ainsi été sensibilisés à la prévention du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles.

D - LES FLUX DE PERSONNELS

1) Les primo-nominations aux emplois supérieurs

Type d'emploi	Primo-nominations				Nominations			
	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
Emplois de type 1 ⁽¹⁾	15	20	35	42,8%	22	36	58	37,9%
Emplois de type 2 ⁽²⁾	14	25	39	35,9%	21	32	53	39,6%
Total	29	45	74	39,2%	43	68	111	38,7%

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

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

2) Détail des mises à disposition au profit d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2023

Au profit de	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires	
	H	F	H	F	H	F	H	F
une administration de l'Etat	26	17	4	2	1	2	31	21
un établissement public à caractère administratif (EPA)	2	-	-	-	2	1	4	1
un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)	-	1	-	-	-	-	-	1
un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST)	-	-	-	-	-	-	-	-
un organisme d'intérêt général, public, centre de recherche et GIP	2	-	-	-	-	-	2	-
un organisme d'intérêt général, privé et fondation	-	-	-	-	-	-	-	-
un organisme associatif assurant une mission d'intérêt général, une association	-	-	-	-	-	-	-	-
une institution européenne	5	3	-	-	-	-	5	3
une organisation internationale	0	2	-	-	-	-	-	2
un gouvernement étranger	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	35	23	4	2	3	3	42	28

3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2023

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires	
	H	F	H	F	H	F	H	F
1 - Détachement dans un corps auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ⁹	22	16	3	0	4	10	29	26
2 - Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986)	7	2	0	3	1	6	8	11
3 - Détachement à l'étranger pour participer à une mission de coopération	-	1	-	-	-	1	-	-
4 - Détachement auprès d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ; b) Détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public.	11	7	0	1	-	1	11	9
5 - Détachement dans le secteur privé auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif	2	1	1	-	-	-	3	1
6 - Détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger	-	-	-	-	-	-	-	-
7 - Détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux	26	17	1	2	3	4	30	23
8 - Détachement pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou une fonction publique élective	-	-	-	-	-	-	-	-
9 - Détachement auprès d'une entreprise privée ou d'un GIP pour y effectuer des travaux de recherche d'intérêt national	-	-	-	-	-	-	-	-
10 - Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat	-	-	-	1	-	-	-	1
11 - Détachement pour exercer un mandat syndical	-	-	-	-	-	-	-	-
12 - Détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen	-	-	-	-	-	-	-	-
13 - Détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire dans l'armée française ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle	-	-	-	-	-	-	-	-
14 - Détachement auprès d'une administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	68	44	5	7	8	22	81	73

⁹ Dont affectations

4) Bilan global des entrées et des sorties

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

Catégories LOLF G1 et G2		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total agents titulaires et CDI
Recrutements et concours					
Concours	+	77	48	104	229
dont évaporation de corps ¹⁰	-	-5	-9	-28	-42
ENA - IRA	+	11	-	-	11
CDIsation	+	8	1	3	12
Pacte	+	-	-	2	2
L-4139-2 ¹¹	+	-	-	-	-
ACVG ¹²	+	-	-	-	-
Loi handicap	+	6	4	10	20
Promotions	+	59	23	-	82
	-	-40	-19	-23	-82
Mises à disposition	+	20	1	4	25
	-	-35	-1	-1	-37
Détachements et affectations¹³	+	61	18	25	104
	-	-67	-7	-18	-92
Disponibilités	+	12	13	14	39
	-	-20	-16	-33	-69
Congés parentaux	+	7	4	6	17
	-	-6	-3	-11	-20
Fonctionnaires interministériels	+	12	6	22	40
	-	-6	-7	-16	-29
Autres	+	15	5	10	30
	-	-15	-10	-7	-32
Retraites¹⁴	-	-58	-30	-94	-182
Autres départs¹⁵	-	-10	-11	-19	-40

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

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

¹¹ Recrutement au titre de la reconversion des militaires.

¹² Anciens combattants et victimes de guerre.

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

¹⁴ Sont comptabilisés les agents appartenant à un corps du ministère des affaires étrangères et ayant été admis à faire valoir leurs droits à la retraite dans le courant de l'année 2023 et ce, quelle que soit leur position d'activité (*agents en position d'activité, en PNA ou en détachement dans un autre ministère, etc.*). Les agents appartenant à un corps interministériel ne sont pas comptabilisés.

¹⁵ Démissions, décès et intégration dans un autre ministère.

b) Personnels contractuels (catégories LOLF G3 et G5)

Catégorie LOLF G3			
CDD administration centrale	Recrutements par contrat	+	271
	Fins de contrat	-	-172
CDD réseau	Recrutements par contrat	+	296
	Fins de contrat	-	-284
Experts techniques internationaux	Recrutements par contrat	+	15
	Fins de contrat	-	-15
Volontaires internationaux et CRSP	Recrutements par contrat	+	266
	Fins de contrat	-	-234
Gardes de sécurité	Recrutements par contrat	+	49
	Fins de contrat	-	-38
TOTAL			154

Agents de droit local (catégorie G5)			
Recrutements		+	565
Départs		-	-606
TOTAL			-41

5) Les départs à la retraite en 2023

Nombre de départs à la retraite en 2023 : titulaires

Catégorie d'agents	H	F	TOTAL
Catégorie A	36	15	51
Catégorie B	15	15	30
Catégorie C	29	65	94
TOTAL	80	95	175

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	66,2	63,6	62,7
Age moyen toutes catégories confondues	63,8		

Nombre de départs à la retraite en 2023 : CDI

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

Âge moyen de départ à la retraite des CDI du MEAE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen de départ à la retraite	66,9	S/O	S/O
Age moyen toutes catégories confondues		66,9	

Age moyen de départ à la retraite

	F	H	Ensemble
Administrateurs de l'Etat	67	66,9	66,9
Ambassadeurs de France	67	67,6	67,3
Conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires	66,9	67,2	67,1
Secrétaires des affaires étrangères	61,4	66,3	65,2
Attachés des systèmes d'information et de communication		64,9	64,9
Traducteurs			
Secrétaires de chancellerie	62,9	64,3	63,5
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	62,3	63,8	63,8
Adjoint administratifs de chancellerie	63,9	64,7	64,1
Adjoint techniques de chancellerie		64,8	64,8
Ensemble	63,9	65,4	64,6

6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel

Dans le cadre du mouvement 2023, **agents ont été affectés en administration centrale ou à l'étranger** (482 agents de catégorie A, 320 agents de catégorie B, 813 agents de catégorie C). Ce chiffre inclut les agents nouvellement recrutés (lauréats de concours, recrutement au titre du PACTE, des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) et les mouvements d'agents en situation interruptive (disponibilité, congé sans rémunération, congé sans traitement, congé de formation professionnelle, congé parental), hors congé de longue maladie ou de longue durée.

En ajoutant les autres mouvements (40 chez les A en 2022, 23 chez les B, 54 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 au titre de 2023.

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

482 agents titulaires et CDI ont été affectés en 2023, en administration centrale ou à l'étranger.

A l'administration centrale, le mouvement a concerné 259 agents, parmi lesquels 111 femmes (43%) et 148 hommes (57 %).

A l'étranger, 223 agents titulaires ont été affectés, parmi lesquels 88 femmes (39 %) et 135 hommes (61%).

Par ailleurs, 40 mouvements hors affectations *stricto sensu* (sorties vers disponibilité, congé sans rémunération, congé de formation professionnelle, congé parental) ont été enregistrés en 2023.

Le mouvement a donc porté sur un total de 522 agents de catégorie A.

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

298 agents titulaires (secrétaires de chancellerie, SESIC) **et CDI ont été affectés**, parmi lesquels 158 hommes (53 %) et 140 femmes (47 %).

A l'étranger, le mouvement a porté sur 139 agents (soit 47 % du mouvement total), parmi lesquels 83 hommes et 56 femmes.

A l'administration centrale, le mouvement a concerné 159 agents (soit 53 % du mouvement total), parmi lesquels 75 hommes et 84 femmes.

Par ailleurs, 30 mouvements hors affectations ont été enregistrés (sorties vers concours, disponibilité, congé formation ou congé parental).

Le mouvement a donc porté sur un total de 328 agents de catégorie B (dont 9 par sortie vers concours).

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

Le mouvement a concerné 346 agents à l'administration centrale, dont 223 femmes (64 %) et 123 hommes (36 %) ; 379 agents ont été affectés à l'étranger, dont 227 femmes (60 %) et 152 hommes (40 %) soit un total de **725 agents**.

A ces affectations proprement dites, il convient d'ajouter les mouvements « autres ⁽²⁾» (passage dans un corps de catégorie B (19), congé formation (11), congé parental (5), disponibilité (13), qui ont concerné 73 agents).

Au total, le mouvement a donc porté sur 779 agents de catégorie C (725+54, les promotions en B n'entrant pas en compte).

Mouvements 2023 des personnels titulaires et assimilés de catégorie A, B et C

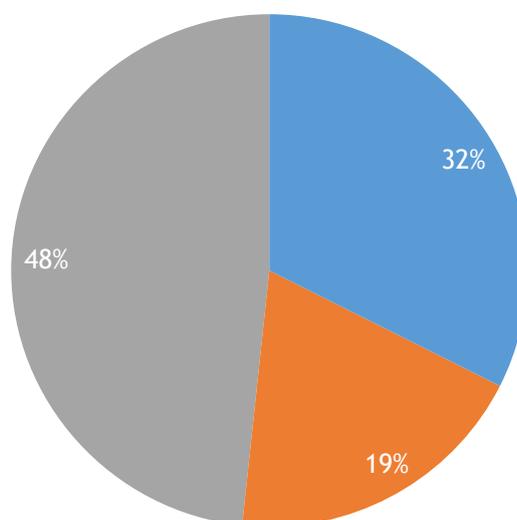
Mouvements	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Centrale / Centrale				
Vers Paris	85	41	54	195
Vers Nantes	6	28	34	85
Total	91	69	88	280
Étranger / Centrale				
Autres ⁽¹⁾ vers Centrale	96	34	125	286
Total mouvement Centrale	259	159	434	1 082
Centrale / étranger				
Centrale / étranger	116	67	153	321
Étranger / étranger	90	70	219	344
Autres ⁽¹⁾ vers l'étranger	17	2	7	34
Total mouvement étranger	223	139	379	699
Total des affectations	482	298	813	1 781
Etranger vers autres ⁽²⁾				
Etranger vers autres ⁽²⁾	14	10	19	66
Centrale vers autres ⁽²⁾				
Centrale vers autres ⁽²⁾	26	11	33	56
Total mouvements vers autres	40	21	52	122
Total général	522	319	917	1 903

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

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

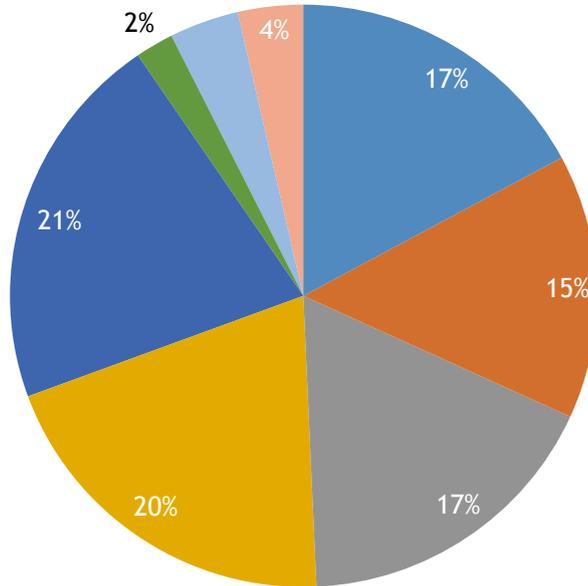
Répartition par catégorie

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



Répartition par mouvement

- Centrale / Centrale
- Étranger / Centrale
- Autres vers Centrale
- Centrale / Étranger
- Étranger / Étranger
- Autres vers l'étranger
- Etranger vers autres
- Centrale vers autres



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

		A+		A				B				C		TOTAL	
		AE		SAE		ASIC		SCH		SESIK		ADJCH			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours	Cadre général	Externe	-	-	6	6	3	-	5	8	-	-	14	20	62
		Interne	-	-	3	3	1	-	8	9	-	-	8	12	49
		3 ^{ème} concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	6	8
		Liste complémentaire	-	-	4	1	7	-	9	9	-	-	16	16	40
		Sous-total cadre général	-	-	13	10	11	-	22	26	-	-	43	54	159
	Cadre d'Orient	Externe	3	1	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		Interne	2	2	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		Liste complémentaire	-	-	9	4	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		Sous-total cadre d'Orient	5	3	19	12	-	-	-	-	-	-	-	-	27
		Sous-total écoles (INSP, IRA)	4	1	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Total par sexe		9	4	35	25	11	-	22	26	-	-	43	54	196	
Total par catégorie		13		60		11		48		97		196			
Autres modes de recrutement	Travailleurs handicapés	-	-	1	3	-	-	1	3	-	-	6	6	20	
	Intégrations de militaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
	Intégrations ACVG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	
	Total par sexe	-	-	1	3	-	-	1	3	-	-	7	8	25	
	Total par catégorie	-		4		-		4		-		15		25	
Total cadre général		13		64		11		52		112		221			

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

	A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total général
CDIsations									
- En administration centrale	1	7	-	-	2	1	3	8	11
- A l'étranger	0		-	1	-	-	-	1	1
Total	1	7	-	1	2	1			12

Agents non titulaires autres que CDI		F	H	Total
Recrutements par contrat	CDD étranger	120	176	296
	CDD administration centrale	147	124	271
	Experts techniques (Institut Pasteur)	0	0	0
	Volontaires internationaux	202	79	281
Total		487	345	832

Catégorie LOLF G3			
CDD administration centrale	Recrutements par contrat		+ 271
	Fins de contrat		- 172
CDD réseau	Recrutements par contrat		+ 296
	Fins de contrat		- 284
Experts techniques internationaux (Institut Pasteur)	Recrutements par contrat		+ 0
	Fins de contrat		- 1
Volontaires internationaux	Recrutements par contrat		+ 281
	Fins de contrat		- 286
Total			+ 105

**Départs définitifs des agents titulaires
par catégorie (A+, A, B, C) et par circonstance**

	Sexe	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Décès	F		1	0		6
	H		2	1		7
Démissions	F	-	-	0		3
	H	2	2	1		4
Fins de détachement entrant	F	3	12	2	3	21
	H	3	6	4	3	15
Fin de position entrante (payée ou non payée)	F	1	10	1	1	13
	H	1	11	0		15
Radiations	F			0	2	3
	H			0	3	5
Licenciements	F			0		0
	H			0		0
Départs en retraite	F	9	7	16	55	85
	H	19	17	15	26	73
Ruptures conventionnelles	F			3	4	7
	H		1	4	1	6
Non-réintégration après un détachement sortant	F		3	0	2	6
	H			0	1	1
Révocation	F			0		0
	H		1			1
Total général	F	14	33	22	67	144
	H	24	40	25	34	127
	TOTAL	38	73	47	101	271

Départs temporaires des agents titulaires par catégorie et par circonstance

	Sexe	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés longue durée	F	1		1	14	17
	H		1	1	3	6
Congés formation non rémunérés	F		1	0	1	2
	H			0		0
Congés parentaux	F		4	2	8	14
	H			1	2	3
Détachements	F	22	27	1	22	78
	H	42	26	0	7	80
Disponibilités	F	2	14	6	88	128
	H	14	9	9	30	88
Exclusions temporaires	F			0	1	1
	H			0	2	4
Mises à disposition sortantes	F	11	6	0	7	26
	H	25	4	0	2	35
Positions normales d'activité sortantes	F	1	1	3	60	82
	H	1	4	7	23	44
TOTAL GENERAL	F	42	56	13	201	348
	H	92	53	18	69	260
	TOTAL	134	109	31	270	608

Départs définitifs de personnels non titulaires par circonstance

Agents en CDD : départs définitifs	F	H	Total
Départs en retraite		1	1
Décès		1	1
Démissions ou abandons de poste	85	75	160
Départs volontaires			
Licenciements			
Concours MEAE	11	14	25
Inaptitudes définitives			
Fins de contrat	184	188	372
TOTAL	280	279	559

Départs temporaires des agents non titulaires

Agents en CDI : départs temporaires	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés sans rémunération	F	4	0	1	8
	H	6	0	2	13
Total général		10	0	3	21

7) Bilan de la mobilité 2023

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/INSP. L'accomplissement d'une période de mobilité statutaire conditionne pour les CAE hors classe du cadre général et du cadre d'Orient, l'accès à une nomination dans le corps des ministres plénipotentiaires.

CAEMP/AE ayant terminé leur mobilité statutaire en 2023				CAEMP/AE en cours de mobilité statutaire au 31/12/2023			
19				66			
dont				dont			
8	femmes	soit	44%	25	femmes	soit	38 %
10	hommes	soit	66%	41	hommes	soit	62 %

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

b) La mobilité géographique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Étranger/ Centrale	F	32	F	28	F	82
	H	40	H	28	H	51
	Total	72	Total	56	Total	133
Centrale/ Étranger	F	44	F	28	F	94
	H	72	H	39	H	59
	Total	116	Total	67	Total	153
Étranger/ Étranger	F	33	F	26	F	127
	H	57	H	44	H	92
	Total	90	Total	70	Total	219
Autre	F	13	F	22	F	6
	H	16	H	14	H	1
	Total	29	Total	36	Total	7
TOTAL	F	122	F	104	F	309
	H	185	H	125	H	203
	Total	307	Total	229	Total	512

c) La mobilité catégorielle (dont concours)

Taux de mobilité catégorielle (dont concours)		C => B	B => A	Total
H		24	15	39
F		27	11	38
Total		51	26	77
Taux	H	47%	58%	51%
	F	53%	42%	49%

d) 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 2023 (première colonne) et le nombre d'agents étant encore en détachement sortant ou mise à disposition sortante au 31 décembre 2023 (deuxième colonne).

		Fin de mobilité structurelle en 2023		En cours de mobilité structurelle au 31/12/2023	
AE	F	6	50%	29	33%
	H	6	50%	59	67%
	total	12	100 %	88	100 %
MP	F	1	25%	2	40%
	H	3	75%	3	60%
	total	4	100 %	5	100 %
CAE	F	3	25%	3	33%
	H	9	75%	6	67%
	total	12	100 %	9	100 %
SAE	F	6	55%	34	57%
	H	5	45%	26	43%
	total	11	100 %	60	100%
ASIC	F	-	0 %	-	0 %
	H	-	0 %	4	100 %
	total	-	100%	4	100 %
SCH	F	4	80%	8	50%
	H	1	20%	8	50%
	total	5	100 %	16	100 %
SESIC	F	-	0 %	1	50%
	H	1	100%	1	50%
	total	1	100 %	2	100 %
ADJADM	F	4	57%	25	78%
	H	3	43%	7	22%
	total	7	100 %	32	100 %
ADJTECH	F	-	0 %	-	0 %
	H	-	0 %	4	100 %
	total	-	100 %	4	100 %
TRAD	F	-	0 %	2	100 %

	H	-	0 %	-	0 %
	total	-	100 %	2	100 %
	F	-	0 %	1	100 %
Contractuels	H	-	0 %	-	0 %
	total	-	100 %	1	100 %
	F	-	0 %	0	0 %
INFIRMIERS	H	-	0 %	1	100 %
	total	-	100 %	1	100 %
TOTAL GENERAL		52	0%	224	100%

*Uniquement agents en détachement et mis à disposition, ne prenant donc pas en compte les agents en disponibilité exerçant une activité professionnelle.

8) Les promotions internes et les avancements, par catégorie et par genre

Promotions au choix

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade/le corps de :	Au titre de l'année	Nombre de promus	% promus/promouvables	Ancienneté moyenne dans le grade précédent			
						F	H	Global	
C	ADJADM	ADJADM P2	2024	7	22,58%	6 ans, 9 mois, 6 jour(s)	7 ans, 4 mois, 0 jour(s)	6 ans, 11 mois, 6 jour(s)	
		ADJADM P1	2024	177	14,68%	15 ans, 7 mois, 22 jour(s)	13 ans, 5 mois, 27 jour(s)	14 ans, 11 mois, 0 jour(s)	
	ADJTEC	ADJTEC P2	2024	<i>Pas de promotion au choix</i>					
		ADJTEC P1	2024	10	16,39%	14 ans, 7 mois, 30 jour(s)	11 ans, 2 mois, 6 jour(s)	12 ans, 2 mois, 22 jour(s)	
B	SCH	SCH	2023	18	0,8%	4 ans, 5 mois, 30 jour(s)	2 ans, 9 mois, 30 jour(s)	3 ans, 11 mois, 11 jour(s)	
		SCH SUP	2024	26	11,2%	16 ans, 4 mois, 13 jour(s)	14 ans, 10 mois, 11 jour(s)	15 ans, 7 mois, 12 jour(s)	
		SCH EX	2024	13	7,78%	7 ans, 0 mois, 28 jour(s)	8 ans, 2 mois, 1 jour(s)	7 ans, 7 mois, 0 jour(s)	
	SESI	SESI	2023	5	0,24%	N/A	3 ans, 0 mois, 7 jour(s)	3 ans, 0 mois, 7 jour(s)	
		SESI 1C	2024	3	10,34%	N/A	15 ans, 3 mois, 26 jour(s)	15 ans, 3 mois, 26 jour(s)	
		SESI HC	2024	2	4,65%	N/A	11 ans, 6 mois, 1 jour(s)	11 ans, 6 mois, 1 jour(s)	
A	TRAD	TRAD P	<i>Pas de promotion au choix</i>						
	SAE	SAE	2023	16	2,69%	1 ans, 11 mois, 15 jour(s)	3 ans, 7 mois, 0 jour(s)	2 ans, 9 mois, 7 jour(s)	
		SAE P	2024	8	4,67%	11 ans, 6 mois, 21 jour(s)	15 ans, 1 mois, 4 jour(s)	13 ans, 3 mois, 27 jour(s)	
		SAE HC	2024	6	7,69%	10 ans, 11 mois, 15 jour(s)	10 ans, 4 mois, 0 jour(s)	10 ans, 7 mois, 24 jour(s)	
	ASIC	ASIC	2023	3	0,5%	N/A	8 ans, 8 mois, 9 jour(s)	8 ans, 8 mois, 9 jour(s)	
		ASIC P	2024	1	4,54%	17 ans, 10 mois, 0 jour(s)	N/A	17 ans, 10 mois, 0 jour(s)	
ASIC HC		2024	2	10%	15 ans, 0 mois, 0 jour(s)	14 ans, 0 mois, 0 jour(s)	14 ans, 6 mois, 1 jour(s)		

A+	CAEMP	CAE HC	2024	3	12,5%	6 ans, 6 mois, 0 jour(s)	11 ans, 1 mois, 16 jour(s)	9 ans, 7 mois, 0 jour(s)
		MP	2024	2	6,25%	N/A	8 ans, 0 mois, 1 jour(s)	8 ans, 0 mois, 1 jour(s)
		Echelon spécial MP	2024	1	20%	N/A	17 ans, 3 mois, 0 jour(s)	17 ans, 3 mois, 0 jour(s)

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 SCH de classe exceptionnelle au titre de 2024 avaient accédé au grade de SCH de classe supérieure en moyenne 7 ans et 7 mois avant leur promotion en SCH de classe exceptionnelle.

Promotions par concours du MEAE (interne et externe) au titre de 2023

Concours interne	F	H	Total	% Femmes	Concours externe	F	H	Total	% Femmes
AEO	2	2	4	50,00%	AEO	1	3	4	25,00%
SAEO	2	4	6	33,33%	SAEO	6	6	12	50,00%
SAEG	3	3	6	50,00%	SAEG	6	6	12	50,00%
TRAD					TRAD	4	0	4	100,00%
ASIC	0	2	2	0,00%	ASIC	0	3	3	0,00%
SCH	9	8	17	52,94%	SCH	11	7	18	61,11%
SESI* [*]					SESI* [*]				
Total	16	19	35	45,71%	Total	28	25	53	52,83%

* 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 2023.

Promotions par examen professionnel

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade de	Promouvables par examen professionnel remplissant les conditions au 31-12-22				Nombre d'inscrits à l'examen professionnel				Promus par examen professionnel			
			F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
B	SCH	SCH SUP	256	223	479	53,44%	107	89	196	54,59%	27	8	35	77,14%
		SCH EX	84	72	156	53,85%	56	46	102	54,90%	8	5	13	61,54%
	SESI	SESI 1C	4	56	60	6,67%	2	30	32	6,25%	0	6	6	0,00%
		SESI HC	3	43	46	6,52%	1	10	11	9,09%	0	3	3	0,00%
A	SAEP	AE	53	154	207	25,60%	88	29	117	75,21%	11	291	40	27,50%
	SAE	SAE P	216	240	456	47,37%	119	128	247	48,18%	9	12	21	42,86%
	ASIC	ASIC P	6	33	39	15,38%	3	14	17	17,65%	1	1	2	50,00%
Total des promotions de grade			622	821	1 443	43,10%	376	346	722	52,07%	56	64	120	46,66%

Promotions au choix

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade/le corps de :	Au titre de l'année	Promouvables au choix				Promus au choix			
				F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
C	ADJADM	ADJADM P2	2024	21	10	31	67,74%	5	2	7	71,43
		ADJADM P1	2024	759	46	1205	62,99%	118	59	177	66,67%
	ADJTEC	ADJTEC P2	2024	Pas de promotion							
		ADJTEC P1	2024	7	54	61	11,48%	3	7	10	30 %
B	SCH	SCH	2023	1 345	695	2 040	65,93 %	12	6	18	66,67 %
		SCH SUP	2024	117	115	232	50,43 %	13	13	26	50 %
		SCH EX	2024	91	76	167	54,49%	7	6	13	53,85 %
	SESIK	SESIK	2023	1345	695	2040	65,93%	0	5	5	0%
		SESIK 1C	2024	2	27	29	6,9%	0	3	3	0%
		SESIK HC	2024	4	39	43	9,3%	0	2	2	0%
A	TRAD	TRAD P	Pas de promotion								
	SAE	SAE	2023	247	347	594	41,58%	8	8	16	50%
		SAEP	2024	65	106	171	38,01 %	4	4	8	50 %
		SAEHC	2024	9	69	78	11,54%	3	3	6	50%
	ASIC	ASIC	2023	247	347	594	41,58%	0	3	3	0 %
		ASIC P	2024	3	19	22	13,6%	1	0	1	100%
ASICHC		2024	2	18	20	10%	1	1	2	50 %	
A+	CAEMP	CAE HC	2024	6	18	24	25%	1	2	3	33,33%
		MP	2024	6	26	32	18,75 %	0	2	2	0%
		Echelon special MP	2024	0	5	5	0 %	0	1	1	0 %
Total des promotions de grade/corps				2684	2070	5286	56,45%	234	176	127	58%

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
C	ADJADM	ADJADM P2	0	0	0	0	0 %	0 %
		ADJADM P1	0	0	0	0	0%	100%
	ADJTEC	ADJTEC P2	Pas de promotion					
		ADJTEC P1	0	0	0	0	0 %	0 %
B	SCH	SCH	0	0	0	0	0 %	0 %
		SCH SUP	0	0	0	0	0%	0 %
		SCH EX	0	0	0	0	0 %	0 %
	SESI	SESI	0	0	0	0	0 %	0 %
		SESI 1C	0	0	0	0	0%	0%
		SESI HC	0	0	0	0	0 %	0%
A	TRAD	TRAD P	Pas de promotion					
	SAE	SAE	0	0	0	0	0 %	0 %
		SAE P	0	0	1	1	0%	0 %
		SAEHC	0	0	0	0	0%	0 %
	ASIC	ASIC	0	0	0	0	0 %	0%
		ASIC P	0	0	0	0	0%	0%
ASICHC		0	0	0	0	0 %	0%	
A+	CAE MP	CAE HC	0				0%	0%
		MP	0	0	0	0	0 %	0 %
		Echelon spécial MP	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

On dénombre 435 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés par le MEAE au 31 décembre 2023.

2) Recrutements au titre du handicap

En 2023, 16 collègues ont été recrutés par les voies spécifiques au titre du handicap.

Outre le maintien d'un nombre élevé de recrutements par la voie contractuelle (décret n° 95-979), le ministère a également mis en œuvre la procédure de détachement promotion créée par la loi de transformation de la fonction publique (loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

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

En 2023, trois postes ont été ouverts par le MEAE et quatre personnes ont été recrutées au titre de ce dispositif.

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

Catégorie	Nombre d'agents recrutés sous contrat	Nombre de titularisations	Nombre de non titularisations	Observations
A	4 en 2016			
	3 en 2017	4 en 2017	1 en 2018	Prolongation de contrat
	5 en 2018	2 en 2018*	1 en 2019	Non titularisation suite à prolongation
	3 en 2019	4 en 2019*	1 en 2020	Prolongation de contrat
	3 en 2020	2 en 2020	0 en 2021	
	4 en 2021	4 en 2021	0 en 2022	Titularisation de l'agent prolongé en 2020
	3 en 2022	5 en 2022		
	4 en 2023	1 en 2023	0 en 2023	
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

	2 en 2021	2 en 2022	0 en 2022	
	4 en 2022			
	2 en 2023	2 en 2023	1 en 2023	1 prolongation de contrat
C	4 en 2016	5 en 2017		
	8 en 2017	8 en 2018		
	2 en 2018	2 en 2019		
	5 en 2019	4 en 2020	1 en 2020	Prolongation de contrat
	7 en 2020	8 en 2021	0 en 2021	
	9 en 2021	6 en 2022	3 en 2022	1 démission et 2 prolongations de contrat
	10 en 2022			
	10 en 2023	5 en 2023	4 en 2023	1 abandon, 1 Refus de titularisation, 5 prolongations
Total	11 en 2016	12 en 2017		
	16 en 2017	14 en 2018	2 en 2018	2 prolongations de contrat
	10 en 2018	11 en 2019	1 en 2019	1 non titularisation
	12 en 2019	11 en 2020	1 en 2020	2 prolongations de contrat
	14 en 2020	16 en 2021	1 en 2021	1 non titularisation
	15 en 2021	13 en 2022	3 en 2022	1 démission et 2 prolongations de contrat
	17 en 2022			
	16 en 2023	8 en 2023	5 en 2023	

Nombre d'agents recrutés en 2023 au titre du dispositif de détachement/promotion mis en place par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

Corps (catégorie)	Nombre de poste ouverts	Nombre d'agents recrutés
Conseiller des affaires étrangères (A+)	0	0
Secrétaire des affaires étrangères (A)	1	1
Secrétaire de chancellerie (B)	2	2
Total	3 personnes recrutées au titre de l'accès par la voie du détachement à une catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires en situation de handicap	

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

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

Déclaration 2016	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2015	7 660
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	459
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2015	325
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2015	2 175 776,01 €
	Taux d'emploi direct	4,24 %
Déclaration 2017	Taux d'emploi légal	5,95 %
	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2016	7 604
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	456

	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2016	316
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2016	526 502,68 €
	Taux d'emploi direct	4,16 %
	Taux d'emploi légal	4,60 %
Déclaration 2018	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2017	7 528
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	451
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2017	330
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2017	858 812,58 €
	Taux d'emploi direct	4,38 %
	Taux d'emploi légal	5,04 %
Déclaration 2019	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2018	7 293
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	457
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2018	333
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2018	747 483,58€
	Taux d'emploi direct	4,57%
	Taux d'emploi légal	5,16%
Déclaration 2020	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2019	7 278
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	436
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2019	354
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2019	607 565,24 €
	Taux d'emploi direct	4,86 %
	Taux d'emploi légal	5,36 %
Déclaration 2021	Effectif rémunéré déclaré au 1 ^{er} janvier 2020	7229
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	433
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 ^{er} janvier 2020	373
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2020	348 348,12 €
	Taux d'emploi direct	5,16%
	Déclaration 2022	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2021
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	437
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2021	383
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2021	235 193,46 €
	Taux d'emploi direct	5,25%
Déclaration 2023	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2022	7253
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	435
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2022	403
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2022	230 158,62 €
	Taux d'emploi direct	5,56%
		Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2023
Déclaration 2024	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	447
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2023	435
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2023	533 718,77 €
	Taux d'emploi direct	5,84%

En 2023, le ministère s'est acquitté auprès du FIPHFP d'une contribution de 11404,80 euros au titre de la déclaration 2024 sur l'exercice 2023.

4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap

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

Ainsi, différents outils sont mis à la disposition des agents en situation de handicap : outils numérique, mobiliers et matériels adaptés, transports adaptés, prestations d'interprétariat en langue des signes (LSF), formations individuelles organisées à destination des agents utilisant des logiciels adaptés, formations des agents du ministère, y compris les encadrants.

- **les outils numériques dédiés**

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

Pour 2023, plusieurs agents ont été dotés d'outils numériques dédiés. Pour permettre une prise en main sereine de ces nouveaux outils, des formations ont été prises en charge par la Task force égalité-diversité.

Les dPhone, remplaçant les smartéo, n'étant pas compatibles avec les applications pour malvoyants et malentendants, leur déploiement a également nécessité plusieurs actions de formation d'aide à la prise en main de nouveaux outils qui ont été prises en charge par la Task force égalité-diversité.

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

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

- **les mobiliers et matériels adaptés**

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

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

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

- **les prestations extérieures**

Les **transports adaptés** pour les trajets réguliers domicile-bureau ou les déplacements professionnels d'agents affectés tant à l'administration centrale ont également été pris en charge par la Task force égalité-diversité.

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, les agents ont bénéficié de la prise en charge d'un ou plusieurs équipements au titre de l'aménagement de leur poste de travail.

Les actions de formation et de communication

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

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

Comme chaque année, deux sessions de formation « intégration des travailleurs et travailleuses en situation de handicap et de leur encadrement », ont été conduites à la fin de l'année 2023. 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 de la Task force égalité-diversité. Saluées par l'ensemble des participants, elles ont permis de former l'ensemble des agents nouvellement recrutés en 2023, ainsi que leur N+1, et dans certains cas également leur N+2 voire N+3.

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

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

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

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

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

La Task force égalité-diversité intervient, aux côtés d'un prestataire extérieur expert de la prise en compte du handicap en milieu professionnel, dans les différentes formations et sensibilisations dans ce domaine : nouveaux affectataires, des membres de commission de recrutement par voie spécifique.

- **la sensibilisation et la communication**

L'édition 2023 du Duoday s'est tenue le 23 novembre. La mobilisation des agents et agentes a permis la formation de 39 duos (33 à Paris et 6 à Nantes).

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

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

CHAPITRE II : FORMATION

- A- L'enveloppe de formation en chiffres
- B- La formation en ligne
- C- Présentation de l'offre de formation
- D- Préparation aux concours et examens professionnels

Chiffres clés en 2023

- 6 M€ de budget pour la formation professionnelle
- 1260 stagiaires ont suivi les formations de l'IFAAC
- 2 068 stagiaires pour l'ensemble des stages linguistiques
- 703 agents se sont inscrits à des préparations à des concours ou examens professionnels
- 333 agents ont suivi un cycle initial d'intégration (titulaires A, B, C et contractuels)

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 2023, **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 les risques psychosociaux.**

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

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

A - L'ENVELOPPE DE FORMATION EN CHIFFRES

1) Les moyens de la formation

En 2023 le budget de la formation (école pratique de des métiers de la diplomatie, bureau des stages et de l'apprentissage, bureau des concours et examens professionnels) voté en LFI (loi de finances initiale) était de 6 102 701 €. Déduction faite d'une réserve légale et du surgel de 456 973 €, le DRICE (document de répartition initiale des crédits et emplois) se montait à 5 645 728€.

Suite à la programmation initiale, l'activité formation a reçu un transfert de 366 000 € en provenance de l'UO 0105-CRES-CSSD destiné au financement des formations en matière de sécurité. A l'inverse, l'école pratique des métiers de la diplomatie a transféré un total de 202 666 € pour diverses actions (développement de la base école Crocus, travaux à l'IFAAC, formations organisées par la DCP et a pu remonter 128 775 € vers l'UO RH pour redéploiement.

Le montant réel des dépenses de formation du MEAE excède cependant le budget du seul département de la formation : il comprend également les frais de voyage et d'hébergement liés aux actions de formation en faveur des agents en fonction à l'administration centrale (soit une enveloppe de 865 000 € dont 800 000 € financés par le bureau des voyages et des missions), les crédits délégués dans les postes pour les formations linguistiques (750 000 € 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 (2 210 097 €) et de l'institut de formation aux affaires administratives et consulaires (824 204 €), 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 456 883 € qui inclut la rémunération de membres de jury pour les concours (274 229 €) et la rémunération de certains formateurs d'apprentis (40 500 €) . 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 8,66 M€ en 2022 à 10,50 M€ en 2023, soit une augmentation de 21,25%.

Dotation initiale pour la formation, les concours et les stages en €	2023
LFI	6 102 701
Réserve légale	-456 973
DRICE	5 645 728
Fonds d'attribution de produits	717 080
Mouvements en cours de gestion	-336 441
TOTAL	6 026 367

Budget de la formation en k€	2023
Centre de formation aux métiers	1192
Centre de formation linguistique	345
Centre audiovisuel et formation en ligne	507
Institut de formation aux Affaires administratives et consulaires (IFAAC)	205
Collège des hautes études de l'Institut diplomatique (CHEID)	279
Divers : délégations de crédits aux postes, logistique, formations diverses*	1645
Organisation et logistique des concours et examens professionnels	419
Gratification des stagiaires / frais d'apprentissages	817
TOTAL	5 409

Budget consolidé de la formation en M€	2023
Budget du département de la formation***	5,4
Rémunération des formateurs linguistiques et formateurs occasionnels (titre 2)	2,211
Rémunération des formateurs de l'IFAAC (titre 2)	0,824
Rémunération formateurs occasionnels dont membres de jury de concours	0,456
Crédits de formation linguistique des postes (crédits DAF/3)	0,750
Dépenses de voyages et missions au départ de France (crédits DAF/VEM)	0,865
TOTAL	10,506

* dont délégations de crédits aux postes pour la formation en France : 1,403 M€ (après remontée des crédits non utilisés)

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

Instituée le 1er mai 2022, l'école pratique des métiers de la diplomatie (EDI) regroupait l'ensemble des activités liées à la formation (IDC, IFAAC, CFL, CFC, CHEID, CAFL) au sein du ministère. L'EDI était composée de 97 agents, parmi lesquels 32 formateurs en langue, 11 formateurs dans les matières consulaires, financières et administratives rattachés à l'IFAAC et basés à Nantes, et 2 ingénieurs pédagogiques. Par arrêté du 28 mai 2024, l'EDI a été transformée en académie diplomatique et consulaire, conservant les mêmes missions de formation et voyant son mandat élargi à de nouvelles missions (recherche, réseaux, coopération internationale).

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

L'EDI dispose de 26 salles de formation de petite taille situées sur trois sites du ministère en Île de France (19 sur le site de Convention, 3 sur le site d'Invalides et 4 à La Courneuve) et de 12 salles à Nantes dont 7 des 3 salles à l'IFAAC sont 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 sur le site de Convention depuis 2016. À ces salles, s'ajoutent les salles de réunions des différents sites (28 en région parisienne et 3 à Nantes) auxquelles l'EDI peut avoir ponctuellement accès, sous réserve de leur disponibilité. Depuis fin 2023, l'EDI dispose aussi de l'auditorium et de ses 4 salles attenantes à la Courneuve.

3) Les stages et apprentissages

Le bureau des stagiaires, des apprentis et des VIA se compose de 15 agents (1 catégorie A, 9 agents de catégorie B et 3 agents de catégorie C), d'une agente contractuelle et de deux apprenties. Il est chargé du recrutement et du suivi des stagiaires étudiants, stagiaires fonctionnaires et stagiaires de l'enseignement secondaire au sein du MEAE (à l'exclusion des EAF), ainsi que du pilotage de la campagne d'apprentissage et de la communication à destination des établissements d'enseignement.

a) Les stagiaires

Statistiques 2023

Type de stage	Centrale	Étranger	Total
Stages étudiants	200	442	642
Sous-total 1	200	442	642
Stage d'élèves fonctionnaires :			
- ENS	30	70	100
- INSP (élèves français)	11	81	92
- INSP (élèves étrangers)	8	-	8
- ENTPE	-	22	22
- ENM (Magistrats)	2	46	48
- ENSP (Police)	1	-	1
- CFJPA (Conseil d'Etat)	3	-	3
- ENG (Greffes)	1	-	1
- EDUC NAT	1	-	1
Sous-total 2	57	219	276
Stages scolaires année 2022 - 2023			
- Stages 3 ^{ème} (REP+ compris)	77	-	77
- Lycéens	69	-	69
Sous-total 3	146	-	146
TOTAL	257	661	918

Stages des étudiants de l'enseignement supérieur

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

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

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

En 2023, 642 étudiants du régime général ont effectué un stage au MEAE, soit 4,5 % de plus que l'année 2022 (613 stages).

Les établissements les plus représentés sont les IEP (40% des stagiaires), notamment l'IEP Paris (19%).

Les IEP sont mieux représentés à l'étranger (75%) qu'en administration centrale (25%). Cela pourrait être lié à un meilleur accompagnement des mobilités par les établissements concernés.

Le second établissement le mieux représenté est l'université Panthéon- Sorbonne, avec 9% des stages, suivi en troisième position par l'université paris 2 Assas avec 4% des stages ; tandis qu'avec 14 stagiaires l'INALCO se place en quatrième position (2%).

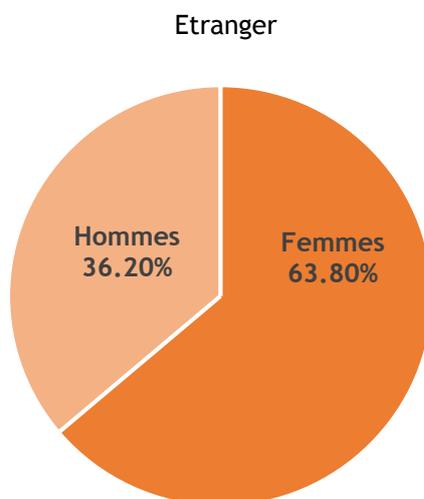
L'université de province la mieux représentée est Lyon III, avec 9 stagiaires (1%).

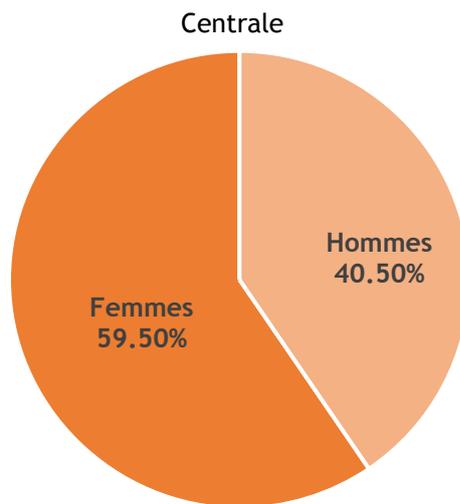
En 2023, le ministère a accueilli 9 stagiaires en situation de handicap sur des stages d'une durée de 4 à 6 mois.

Stages étudiants 2023 - principaux établissements d'origine des stagiaires

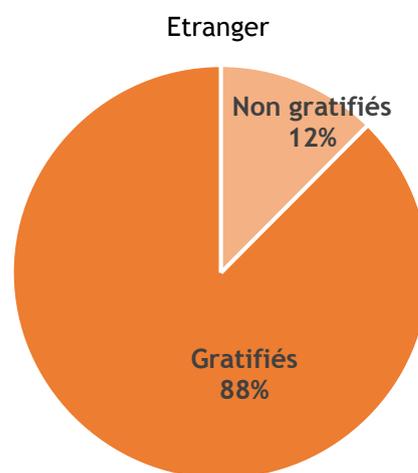
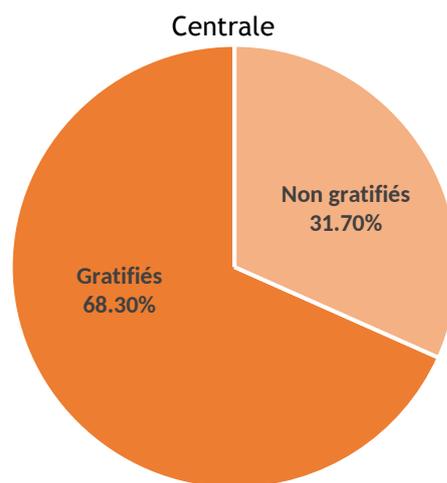
Établissement d'enseignement supérieur	Total	% du total
Réseau IEP	260	40%
dont :		
- Sciences Po Paris	119	19%
- Sciences Po Aix	23	4%
- Sciences Po Grenoble	18	3%
- Sciences Po Strasbourg	18	3%
- Sciences Po Bordeaux	21	3%
- Sciences Po Saint Germain-en-Laye	18	3%
- Sciences Po Lille	16	2%
- Sciences Po Rennes	8	1%
- Sciences Po Lyon	9	1%
- Sciences Po Toulouse	9	1%
- Sciences Po Fontainebleau	1	0%
Paris 1 Panthéon Sorbonne	56	9%
Université Paris 2 Assas	27	4%
INALCO	14	2%
Université Lyon 3	9	1%
IRIS	10	2%
Université Aix-Marseille	4	1%
Université de Bordeaux	5	1%
TOTAL	385	60% du nombre total de stages (642)

Parité des stages étudiants civils au MEAE





Stages gratifiés et non gratifiés (inférieurs à 2 mois)



Stages d'élèves fonctionnaires

En 2023 le MEAE a accueilli **230 élèves fonctionnaires (hors ENM étranger)**, soit 14% de plus qu'en 2022. Cette hausse est due notamment à une meilleure connaissance des stages ENS par les postes. Cette année, nous avons aussi comptabilisé les stages ENM à l'étranger (46 stagiaires en ambassade).

Stages d'observation des élèves de l'enseignement secondaire

Sur l'année scolaire 2022-2023, le MEAE a accueilli **146 élèves collégiens et lycéens pour des stages d'observation** (d'une semaine en général). Cette année nous n'avons pas les statistiques précis des élèves issus de collèges classés REP+.

b) L'apprentissage

Au 31 décembre 2023, l'administration centrale du MEAE accueille 95 apprentis dont trois apprentis en situation de handicap.

84 apprentis sont en poste à Paris, 10 à Nantes et 1 à la RP Conseil de l'Europe, à Strasbourg.

Répartition par direction des apprentis accueillis au MEAE

Direction / service	Nombre d'apprentis
DGP	24
DGA	12
DNUM	11
CDCS	11
DCP	8
DGM	6
DUE	5
Hôtel du Ministre	7
AR	4
RP	3
FAE	2
CAPS	2

Niveau de diplôme préparé

Diplôme	Total
Master ou équivalent	70
Licence ou équivalent	11
BTS ou équivalent	5
Baccalauréat ou équivalent	9

55 apprenties (soient 58% du total) sont des femmes.

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 ;
- mise en œuvre de formations hybrides mixant formation en ligne et en présentiel.

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

Le Centre d'Innovation pédagogique (CIP, nouveau nom du CAFL) est composé de 8 agents, dont un administrateur système chargé de la gestion de Diplomatica (poste en cours de transfert à la DNUM), trois chargée d'ingénierie pédagogique (dont une est adjointe au chef de service), ainsi que d'un responsable audiovisuel accompagné de deux chargés de mission. Il est en charge de la gestion de la plateforme de formation en ligne DIPLOMATICA et accompagne les autres services de l'académie dans son usage (Diplomatica est le cœur de notre système d'information pour la formation). L'accompagnement du CIP à l'utilisation de la plate-forme bénéficie aux gestionnaires, aux formateurs et plus généralement à tout service ayant vocation à gérer des formations sur la plateforme. Il développe l'offre de formation en ligne en libre accès à destination de l'ensemble des agents du Département. Dans ce cadre, le CIP élabore avec ses ingénieurs pédagogiques des modules de formation répondant aux besoins des directions métiers et correspondant aux spécificités métiers du MEAE afin de proposer du contenu e-learning.

Le développement de cette offre permettra un meilleur partage de notre expertise avec les nouveaux agents, notamment les agents contractuels et en mobilité avec une valorisation de nos métiers.

Le CIP dispose d'une cellule audiovisuelle en charge du fonctionnement du studio vidéo et de la création de supports de formation sous forme d'enregistrements et montages vidéo, de reportages photos, de séances de médias training, ou encore d'organisation de webconférences, retransmises en direct ou en différé à partir du studio vidéo du site de Convention.

La présence d'un pôle digital au sein de l'IFAAC a permis le développement de nombreux modules en ligne, désormais obligatoires dans le domaine consulaire et la gestion financière et administrative avant la participation à une formation en présentiel.

C - PRESENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

L'EDI organise annuellement plusieurs centaines de stages articulés autour des 6 axes suivants :

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

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

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

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

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

1) Préparer sa prise de fonction en administration centrale

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

bénéficient de ces formations, qui précèdent ou suivent immédiatement la prise de fonctions et revêtent un caractère **obligatoire**.

Administration / gestionnaire pluri-expert

Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B et C			
113 agents de catégorie C contre 99 en 2022 et 68 agents de catégorie B contre 71 en 2022 , ont participé au séminaire d'intégration, soit un nombre globalement stable. Ce séminaire s'est tenu en présentiel sur le site de la Courneuve du 2 au 6 octobre 2023.			
1 session	du 2 au 6 octobre 2023	Femmes	Hommes
CATEGORIE B	68 auditeurs	38	30
CATEGORIE C	113 auditeurs	59	54
Total	181 auditeurs	97	84
Commentaire :			
<i>En plus de ce séminaire, le parcours des nouveaux agents de catégorie B et C implique une formation obligatoire en « premiers secours », « gestion du stress », «outils bureautiques », « égalité et lutte contre les discriminations » ainsi que des modules de formation en ligne.</i>			

Début du cursus de formation des agents PACTE				
Les agents recrutés par la voie du PACTE suivent une formation d'environ 350 heures en alternance, en vue d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. Le parcours de formation est adapté aux profils des agents et le poste qu'ils occupent. La finalité est de développer et renforcer leurs compétences professionnelles pour faciliter leur insertion au sein du ministère. Le parcours de formation repose sur le principe d'une alternance bureau-formation : 3 jours de bureau et 2 jours de formation par semaine.				
1 session	Octobre 2023 à avril 2024	2 stagiaires dont	Femmes	2
			Hommes	0
Formation externe	Intervenant extérieur : GRETA Paris		Catégorie C	2

Encadrement

IDC Initial 2023			
Le cycle de formation initiale est destiné aux nouveaux agents de catégorie A et A+ du ministère issus de huit voies différentes de recrutement ou de promotion. S'étendant sur 10 semaines, il a pour objectif de permettre aux auditeurs de se familiariser avec les grands enjeux du ministère et sa culture professionnelle, d'acquérir des compétences pratiques en amont de leur prise de fonctions et de développer un esprit de cohésion et de solidarité. La session de formation initiale repose sur différents modules d'enseignement aux contenus variés : présentations, retours d'expérience, mises en situation, déplacements (Londres, Bruxelles), modules binationaux (franco-allemand et franco-italien à Paris).			
1 session de dix semaines	Promotion 2023 (avril-juin 2023)- 103 auditeurs	Femmes	44
		Hommes	59
	Intervenants du MEAE, prestataires externes (, ESSEC, Excellens Formation)		

Séminaire d'intégration des nouveaux agents contractuels de catégorie A, B et C à l'administration centrale				
Les cadres contractuels du ministère bénéficient d'un séminaire d'intégration de 2 jours qui a pour objectif de leur permettre de mieux connaître les grands enjeux, les outils et les méthodes de travail du Département.				
1 session de 2 jours	19-20 octobre 2023	50 stagiaires dont	Femmes	31
			Hommes	19
	Intervenants du MEAE Intervenant extérieur : Pytharec			

Encadrement supérieur

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

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

Modules proposés en 2023 : lutte contre le harcèlement, cybersécurité, laïcité/faits religieux, gestion de crise, sécurité défense et intelligence économique, égalité professionnelle, Réseau de coopération en poste, Diplomatie du développement, île longue.

10 jours de formation	janvier - juin 2023	33 auditeurs dont	Femmes		10
			Hommes		23
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	8
				H	14
			Catégorie A	F	2
				H	2
			Contractuels A	F	0
				H	2
			Extérieurs	F	0
				H	5

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

Modules proposés en 2023 : lutte contre le harcèlement ; égalité professionnelle ; cyber sécurité ; laïcité/faits religieux ; fondamentaux du droit humanitaire ; Embarquement ; module franco allemand.

11 jours de formation	janvier - décembre 2023	31 auditeurs dont	Femmes		9
			Hommes		22
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	3
				H	11
			Catégorie A	F	5
				H	5
			Extérieurs	F	1
				H	6

Cycle de perfectionnement à mi-carrière pour la promotion 2022-2023

Modules proposés en 2023 : management et santé au travail , lutte contre le harcèlement, Dialogue social, cybersécurité, laïcité,entretien d'évaluation, entretien de recrutement.

La poursuite de ce cycle s'intègre naturellement dans les modules proposés dès septembre dans le cadre du programme exécutif.

5 jours de formation	Janvier - Juin 2023	35 auditeurs dont	Femmes		13
			Hommes		22
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	8
				H	16
			Catégorie A	F	2
				H	

		H	4
	Contractuels A	F	0
		H	1
	Extérieurs	F	3
		H	1

Programme Exécutif			
<p>Cycle lancé à l'automne 2023 en remplacement de l'IDC mi-carrière. Proposé sur deux années (et plus trois), il ne réunit plus que des agents en fonction à l'administration centrale du MEAE comme sous-directeurs ou assimilés. Il est composé de modules ministériels (FANEV, Feedback), de modules interministériels (transition écologique, laïcité) et de modules optionnels à la carte (IHEDN, Master classes). Le format est hybride, avec de nombreux modules en présentiel mais aussi certains en ligne sous Mentor.</p>			
	28 auditeurs dont	Femmes	13
		Hommes	15

Formation à la transition écologique				
<p>Cette nouvelle formation concerne dans un premier temps les 450 cadres supérieurs A+ identifiés au MEAE. Elle a débuté le 31 août 2023 par la formation des 180 ambassadeurs primo partants ou en poste, et s'est poursuivie par des modules à distance et en présentiel. Composée de 5 ateliers qui seront déployés ultérieurement, la formation de 2023 concerne uniquement le premier atelier, la Boussole stratégique.</p>				
Formation Atelier 1 de 4 heures	238 auditeurs		Femmes	77
			Hommes	161

2) Préparer sa prise de fonction à l'étranger

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

Administration / gestionnaire pluri-expert

Stage des secrétaires et assistants de chef de poste				
Contenus : mise à niveau bureautique, anglais administratif, écrits professionnels, optimisation de son organisation, protocole, Diplomatie, frais de représentation, sécurité de l'information, sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes, ergonomie de son poste de travail.				
2 sessions de 6 jours	en mai et en juin	26 stagiaires dont	Femmes	22
			Hommes	4
Formation mixte	Intervenants du MEAE. Intervenant extérieur : Excellens Formation		Catégorie	21
<p><i>Commentaires</i> : Comme en 2022, deux sessions ont été organisées en 2023. Elles se sont déroulées en distanciel sur 2 jours (1 jour sur l'organisation personnelle et professionnelle animée par un prestataire et 1 jour en e-learning (Word depuis votre poste de travail, anglais administratif, sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes). Des intervenants du MEAE sont intervenus sur 4 jours sur nos matières (sécurité, protocole, écrits professionnels, suivi des crédits de frais de représentation, régime d'absence des ambassadeurs/ rappel par ordre, la gestion du site Web, retours d'expériences).</p>				

Départ des agents polyvalents en PPD				
Contenus : Notions budgétaires et comptables, archives, valise diplomatique, thématiques consulaires, thématiques culturelles, informatique, télécommunication, communication numérique, écrits professionnels, sécurité en poste, gestion de crise, retours d'expérience.				
1 session	9 jours du 26 juin au 06 juillet 2023	15 stagiaires dont	Femmes	9
			Hommes	6
Formation interne	Plusieurs intervenants du MEAE : DAF/2/C - DAF/3/MPE- AR - DSD- DSD/VA - DFAE - DGM - DNUM - CDCS -postes à l'étranger...		Cat. A+	4
			Cat. A	1
			Cat. B	6
			Cat. C	4
			Titulaires	15
<p><i>Commentaires</i> : Véritable tour d'horizon des connaissances nécessaires à une expatriation en PPD. Appréciations très positives des stagiaires.</p>				

Archives et documentation

Gestion des archives en poste			
2 sessions de 5 jours (poste) Module Gestion, courrier et archives en poste du 5 au 9 juin 2023 et du 19 au 23 juin 2023	15 et 14 stagiaires	Femmes	4 et 5
		Hommes	11 et 9
Formation interne	Intervenants : archivistes/conservateurs du patrimoine de la direction des archives et mission de la valise diplomatique	Catégorie B	
		Catégorie C	28
		dont ADL	1
<i>Commentaire : Les sessions sont sanctionnées par une attestation détaillée précisant les modules obtenus parmi les 13 modules suivis.</i>			

Coopération

Journées RH des cadres nouveaux partants dans le réseau culturel			
Formation de deux journées (dont une de management et une RH) conduites par le département de la formation à l'intention des encadrants du réseau de coopération.			
26-27 juin 2023	62 auditeurs dont	Femmes	25
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs		Hommes	37

Encadrement supérieur

Séminaire des nouveaux ambassadeurs et ambassadrices				
Le séminaire des nouveaux ambassadeurs est constitué de deux volets :				
- Un premier volet (3 jours) début septembre juste après la conférence des ambassadeurs et des ambassadrices ;				
- Un second volet (5 jours) fin janvier, environ 4 mois après leur prise de fonction.				
Session de janvier 2023 (deuxième volet après août 2022)				
La session de formation du mois de janvier 2023 (qui complète celle d'août/septembre 2022) comprend : un cadrage des différentes directions (DGA, DFAE, DGM, DRH, DIL), une présentation du collège des évaluateurs, de l'égalité des droits, et des psychologues du ministère et de leur action. La session comprend également une intervention de l'IHEDN, deux ateliers de travail en groupes sur les thèmes du management/gestion d'équipe et du media training.				
1 session de 5 jours	23-27 janvier 2023	25 auditeurs dont	Femmes	10
			Hommes	15
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs (IHEDN, Excellens Formation, Expression Conseil)				
Session de septembre 2023 (premier volet)				
Cette session d'ouverture comprend un cadrage de l'inspection générale et de la DGA, la cellule tolérance zéro, la déontologie et la laïcité, le dialogue social en poste, la DSD, les moyens des postes à l'étranger, le rôle du SGA, crocus, l'action du CDCS, et le consulaire.				
1 session de 5 jours	04-08 septembre 2023	25 auditeurs dont	Femmes	11
			Hommes	14
Intervenants du MEAE				

Séminaire des nouveaux consuls généraux					
La formation des nouveaux consuls généraux répond aux mêmes principes que le séminaire des ambassadeurs. Trois semaines de formation se tiennent du 5 au 23 juin 2023, avant le départ en poste. La première semaine est consacrée aux questions consulaires et de gestion à l'IFAAC. La deuxième semaine est organisée conjointement avec la direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE). La troisième semaine est organisée par le CFM. Une 4 ^{ème} semaine de formation, après prise de fonction, a lieu en janvier N+1. La session de janvier s'est tenue en format hybride avec 3 participants à distance. Elle a notamment comporté 2 jours consacrés au management et une journée dédiée à la French Tech.					
Session de janvier 2023					
1 session de 5 jours	16 au 20 janvier 2023	27 stagiaires dont	Femmes	9	
			Hommes	18	
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	3
				H	7
			Catégorie A	F	6
				H	11

Session de juin 2023

A l'IFAAC, les Consuls généraux sont sensibilisés aux questions consulaires (état civil, administration des Français à l'étranger, affaires sociales, visas, gestion et comptabilité) avec des démonstrations de logiciels sur base école (France Visa, Crocus). Une séquence de mise en situation avec comédiens est organisée sur le thème de la gestion de publics difficiles dans les consulats, en présence du psychologue du Département qui apporte des conseils.

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

1 session de 3 semaines	du 5 au 23 juin 2023	15 stagiaires	Femmes		7
			Hommes		8
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	3
				H	3
			Catégorie A	F	3
				H	5
			Extérieur	F	0
				H	1

Encadrement

Séminaire des nouveaux numéros deux / officiers de sécurité

Le séminaire des nouveaux n°2 / Officiers de sécurité se déroule sur une session de 7 jours.

Une première partie 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.

Une seconde partie de 4 jours 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 *memento* 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.

1 session de 7 jours plus 1 session de 4 jours (OS)	du 27 mars au 4 avril 2023 et du 4 au 7 avril 2023	20 stagiaires / 27 stagiaires OS	Femmes		6 / 10
			Hommes		14 / 17
Intervenants du MEAE et prestataires extérieurs			Catégorie A+	F	4 / 3
				H	4 / 7
			Catégorie A	F	2 / 6
				H	10 / 11

IFAAC - BAACA B option encadrement - management				
Stage de management organisé dans le cadre du BAACA, avec des interventions : - d'un prestataire extérieur : positionnement, styles de management et compétences relationnelles, techniques de réunion, évaluation professionnelle, prévention et gestion des conflits. - de plusieurs services du Département : Inspection générale, STRATRH/ADL, PARCOURH/C, cellule Tolérance Zéro, psychologues (sur les RPS), - de collègues : retours d'expériences, - de comédiens : mises en situation professionnelles en présence de la psychologue				
4 sessions de 5 jours		67 stagiaires	Femmes	32
			Hommes	35
	Intervenants externes et internes		Titulaires B	67

Bilan IFAAC 2023

Activité globale

En 2023, l'IFAAC a dispensé 76 formations (polyvalentes et spécialisées), à 1 260 agents avec une répartition par agents qui est la suivante :

En valeur absolue :

Ensemble des formations	A+	A	B	C	ADL
Catégorie d'agents	36	31	386	541	266

Total des stagiaires	1260
-----------------------------	------

En pourcentage

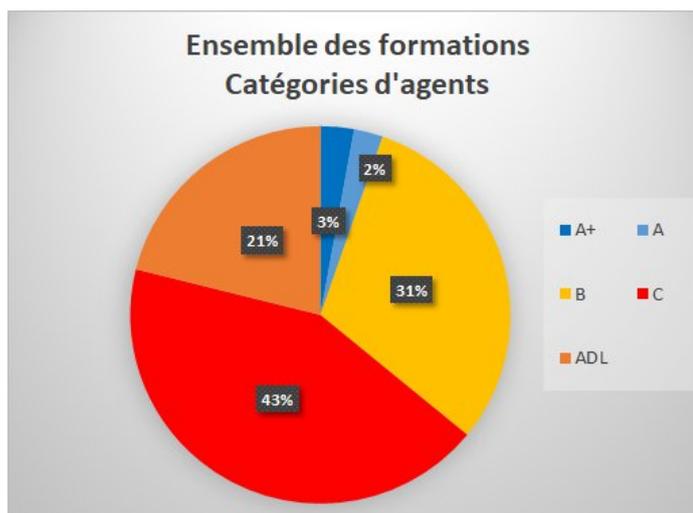
(par ordre décroissant) :

43% d'agents C,

31% d'agents B,

21% d'agents de droit local (ADL),

5% d'agents A.



Formations polyvalentes, destinées à l'encadrement

L'IFAAC a organisé **19 stages polyvalents** en 2023. **289 stagiaires** ont suivi l'un des quatre niveaux de formation polyvalente (7 A+ ; 10 A ; 271 B et 1 C). 222 venait de Paris, 58 de Paris et 9 de l'étranger.

Niveau I : cursus du brevet d'administration et d'affaires consulaires appliquées (BAACA).

- ✓ destiné aux agents B ;
- ✓ obligatoire pour les secrétaires de chancellerie avant un premier départ en poste ;
- ✓ mis en oeuvre pour la première fois dans sa version rénovée, en 2023-2024, avec :
 - Un raccourcissement de la formation en présentiel ;
 - Des modules en ligne (conçus par le pôle digital de l'IFAAC) à suivre en distanciel (heures de formation à poser dans Sagma) avant les cours en présentiel ;
 - Une meilleure adéquation avec le projet d'affectation : tous les stagiaires suivent un socle commun consulaire et un socle commun SGA. Une fois reçue l'affectation, ils suivent soit une spécialisation consulaire, soit une spécialisation SGA (les deux pour les triple-casquettes).

En 2023, ont été organisés des sessions ancienne formule (2022-2023) et nouvelle formule (2023-2024) pour un total de **245 stagiaires** (contre 241 en 2022) :

- 1 session du cycle 1 (gestion et comptabilité) : 13 stagiaires (B)
- 2 sessions du cycle 2 (état civil, nationalité et affaires sociales) : 30 stagiaires (B)
- 1 session du cycle 3 (administration des Français et visas) : 15 stagiaires (B)
- 4 sessions « encadrement » : 67 stagiaires (B)
- 2 sessions « mise en situation professionnelle » : 33 stagiaires
- 1 session « primo-SGA » : 20 stagiaires
- 1 session « primo-chefs de chancellerie » : 15 stagiaires.

Les « écoles » (consulat et SGA école), introduites en 2021 pour répondre à la demande des stagiaires de faire davantage de pratique, ont été reconduites en 2023. 33 stagiaires ont pu y participer : 15 au consulat école et 18 au SGA école.

Complémentaires au BAACA, les journées primo-chefs de chancellerie et primo-SGA se sont tenues à Paris pour une durée, respectivement de 5 et 4 jours. Ces rencontres permettent utilement aux stagiaires d'identifier leurs interlocuteurs et aux services d'appeler leur attention ou leur vigilance sur des points d'actualité.

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

30 stagiaires ont suivi des stages de remise à niveau, destinés aux chefs de chancellerie ou aux SGA confirmés pour lesquels une mise à jour des connaissances est nécessaire : 18 chefs de chancellerie et 12 chefs de SGA.

Niveau III : Formation des nouveaux chefs de postes consulaires ou adjoints

14 primo-Consuls généraux et Consuls généraux adjoints ont participé à la formation de 5 jours qui est préparée pour eux par l'IFAAC en liaison avec les services 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. Il s'agit de les préparer à leurs futures responsabilités en matière d'affaires consulaires et de gestion.

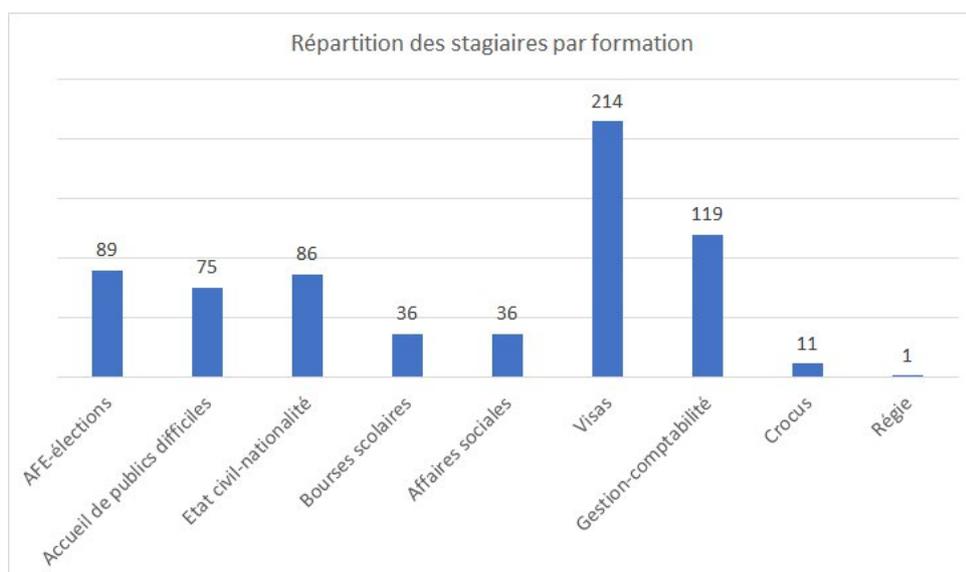
Niveau IV : Formation des inspecteurs de l'IGAE

Une formation a été réalisée pour 16 inspecteurs en janvier 2023, afin de les sensibiliser aux questions consulaires et de la gestion administrative et comptable dans le cadre de missions d'inspection dans un poste consulaire ou un SGA.

Formations spécialisées

A la différence des formations polyvalentes, les formations spécialisées portent sur un champ précis dans le domaine consulaire ou de la gestion administrative et comptable. Elles s'adressent aux agents déjà en fonction à l'étranger ou en instance d'affectation à l'étranger.

Le nombre d'agents formés a considérablement progressé : 971 agents dans 57 stages spécialisés en 2023 (contre 643 agents dans 49 stages en 2022). Cette augmentation se retrouve à la fois dans le domaine consulaire (840 en 2023, contre 536 agents en 2022 et 315 en 2021) et dans la gestion administrative et comptable. La répartition par matière est la suivante :



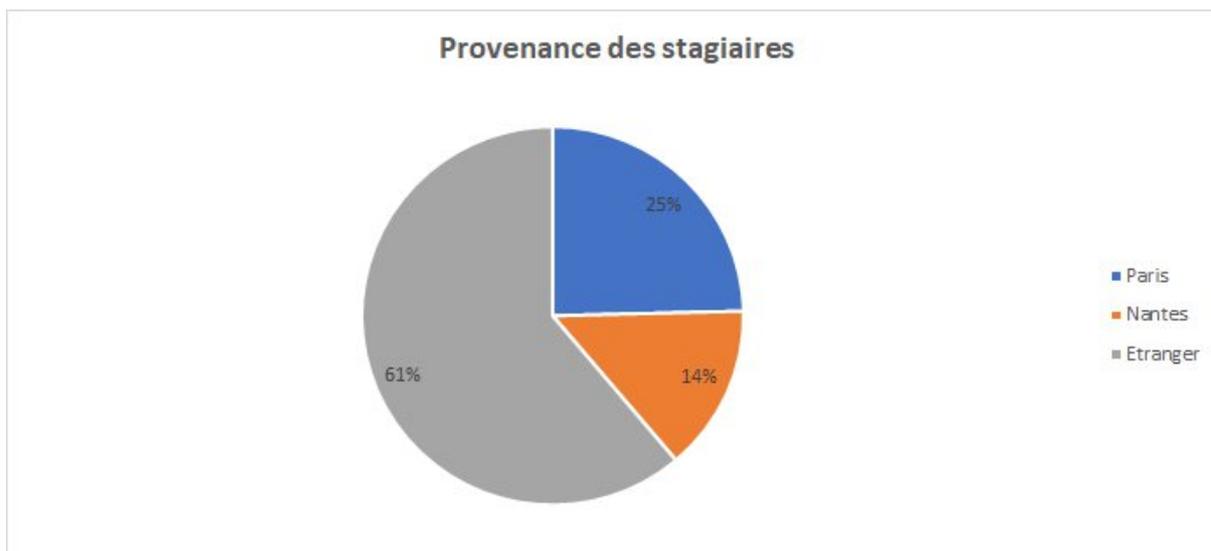
Les agents de catégorie A représentent 5% du public accueilli à l'IFAAC en 2023 (contre 3% en 2022), soit un total de 50 agents (31 en 2022). La plupart d'entre eux a bénéficié de formations Gestion-comptabilité.

La part des agents de catégorie B formés à l'IFAAC dans des stages spécialisés est restée stable avec 115 agents B formés (contre 101 en 2022).

Le nombre des agents de catégorie C est passé de 374 à 540, soit une augmentation de 44% en 2023. La plupart des demandes de stages liées à des affectations à l'étranger a été satisfaite. Les agents de catégorie C représentent 56 % des agents formés sur des stages spécialisés.

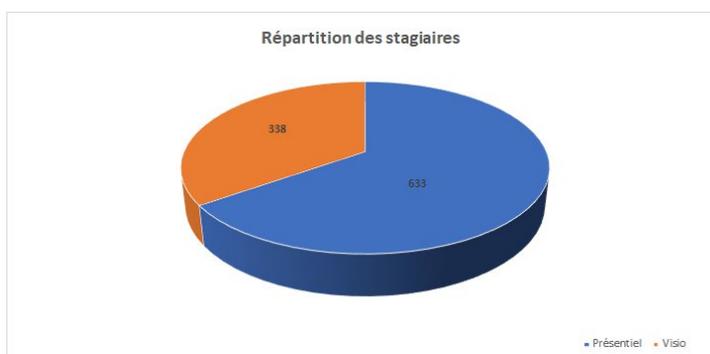
Le nombre d'agents de droit local formés en 2023 a continué de progresser, avec 266 agents (contre 240 en 2022). La part des ADL représente ainsi 27 % des stagiaires en formations spécialisées.

En 2023, la provenance des agents participants à des formations spécialisées était la suivante : 61% étaient déjà en poste à l'étranger, et 39% en administration centrale (dont 25% à Paris et 14% à Nantes).



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

La formation sous forme de visioconférences a représenté 35% des formations spécialisées (contre 27% en 2022). 338 agents en ont bénéficié en 2023 (contre 172 l'année précédente).



▪ formation accueil du public

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

En 2023, 6 sessions ont été organisées pour un total de 75 agents :

- 3 en présentiel (dont l'une à Genève) pour 46 agents,
- et 3 en visio / 29 agents.

Informatique et télécommunication

Stages des correspondants des systèmes d'information (agents ressources CSI)				
2 sessions de 3 semaines	Mai et juin	13 stagiaires	Femmes	4
			Hommes	9
Formation mixte	Intervenants du MEAE Intervenants extérieurs (Amaris)		Catégorie C	13

Sécurité diplomatique / gestion de crise

Stages de départ en « poste sensible » - module terrorisme et module criminalité 2023			
Cette formation est mise en œuvre conjointement avec la direction de la sécurité diplomatique.			
11 sessions de 5 jours pour « terrorisme » 7 sessions de 5 jours pour « criminalité » 3 spécialement dédiée aux VIA	Janvier à décembre 364 stagiaires	Terrorisme	215
		Criminalité	114
		Spécial VIA	35
Formation interne	Intervenants internes et externes (ministère de l'intérieur ; ministère des armées).	Titulaires MEAE	173
		Contractuels	95
		VIA	91
		Extérieurs (DG Trésor)	5
<i>Commentaires : 364 stagiaires ont été sensibilisés aux enjeux de sécurité pour l'année 2023, contre 409 en 2022. En 2023, 91 volontaires internationaux administratifs (VIA) ont été formés, soit le même nombre qu'en 2022.</i>			

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) et en PAO (photoshop, illustrator, indesign). Chaque module propose trois niveaux : débutant, intermédiaire et confirmé.			
Formation continue en ligne (société STUDI ELEPHORM)	299 stagiaires	Femmes	183
		Hommes	116
		Catégorie A+	1
		Catégorie A	5
		Catégorie B	85
		Catégorie C	167
		CTRL A	14
		CTRL B	0
		CTRL C	4
		ADL	23
Formation « gérer vos e-mails avec efficacité» en présentiel pour Nantes			
1 session de 1 jour	12 stagiaires	Femmes	10
		Hommes	2
Commentaires : <i>Besoin d'une formation « gérer vos e-mails avec efficacité» en présentiel pour 30 agents du CSRH en 2 sessions, l'une en 2023, l'autre en 2024. Le but était d'apporter une méthode efficace pour gérer rapidement un nombre important d'e-mails et de rédiger des messages qui atteignent leur but, tout en harmonisant les pratiques au sein des secteurs.</i>			

Outils MEAE ou interministériels

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

Diplomatie, Notilus, Sagma pour les services d'administration centrale				
sessions : 7 SAGHA 3 NOTILUS 2 DIPLOMATIE assistants ressources 2 DIPLOMATIE rédacteurs	de ½ à 1 jour	155 stagiaires	Femmes	118
			Hommes	37
	Intervenants MEAE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	6
			Catégorie B	5
			Catégorie C	106
			Contractuels A	13
			Contractuels B	0
			Contractuels C	25

Système d'Informations CROCUS pour les services d'administration centrale				
Formation « FULL CROCUS » pour les services d'administration centrale	5 jours du 18 au 22 septembre 2023	11 stagiaires dont	Femmes	7
			Hommes	4
	Formation interne - Intervenants MEAE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	1
			Catégorie B	5
			Catégorie C	5
			Agent du MEAE	10
			Agents du MEFSIN	1
			Titulaires	11
Contractuels	0			

Commentaires : une session CROCUS a été organisée à Nantes en septembre 2023. Il s'agit d'une formation lancée à l'automne 2022. Ce stage FULL CROCUS a été complété par des formations spécialisées d'une journée pour différents services.

Système d'Informations CROCUS DGM					
Formation spécialisée CROCUS pour les partants dans les Instituts français	Formation interne 1 jour 22/06/2023	6 stagiaires dont	Femmes	2	
			Hommes	4	
	Intervenants MEAE			Catégorie A+	0
				Catégorie A	4
				Catégorie B	0
				Catégorie C	2
				Titulaires	3
		Contractuels	3		
Formation spécialisée CROCUS pour DGM/DDI/ESR	Formation interne 1 jour 14/09/2023	8 stagiaires dont	Femmes	7	
			Hommes	1	
	Intervenants MEAE			Catégorie A+	0
				Catégorie A	8
				Catégorie B	0
				Catégorie C	0
				Titulaires	4
		Contractuels	4		
Formation spécialisée CROCUS pour DGM directions sectorielles, (CDCS et DCSD associés)	Formation interne 1jour 21/09/2023	14 stagiaires dont	Femmes	6	
			Hommes	8	
	Intervenants MEAE			Catégorie A+	0
				Catégorie A	3
				Catégorie B	5
				Titulaires	10
				Contractuels	4

Système d'Informations CROCUS MRCA					
Formation spécialisée CROCUS pour MRCA	Formation interne 1 jour 16/06/2023	8 stagiaires dont	Femmes	2	
			Hommes	6	
	Intervenants MEAE			Catégorie A+	0
				Catégorie A	2
				Catégorie B	6
				Catégorie C	0
				Titulaires	8
		Contractuels	0		

Système d'Informations CROCUS DS				
Formation spécialisée CROCUS pour DSD	1jour 05/10/2023	7 stagiaires dont	Femmes	5
			Hommes	2
	Intervenants MEAE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	1
			Catégorie B	1
			Catégorie C	5
			Titulaires	7
			Contractuels	0

Système d'Informations CROCUS FAE				
Formation spécialisée CROCUS pour FAE	1jour 06/10/2023	5 stagiaires dont :	Femmes	3
			Hommes	2
	Intervenants MEAE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	0
			Catégorie B	3
			Catégorie C	2
			Titulaires	5
			Contractuels	0

Système d'Informations CROCUS DIL				
Formation spécialisée CROCUS pour DIL	1jour 11/10/2023	19 stagiaires dont :	Femmes	11
			Hommes	8
	Intervenants MEAE		Catégorie A+	0
			Catégorie A	3
			Catégorie B	7
			Catégorie C	9
			Titulaires	13
			Contractuels	6

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

<p align="center">Session 18 avril 2023 à Paris</p>	<p align="center">Formation interne Intervenante MEAE</p>	9 stagiaires dont :	
		Femmes	6
		Hommes	3
		Catégorie A	5
		Catégorie B	3
		Catégorie C	1
		Titulaires	8
		Contractuels	1

Chorus Formulaires			
<p>Contenus : ces formations ont pour objectif d'initier ou de perfectionner les agents aux règles de la gestion, de la dépense et des finances publiques. L'utilisation du progiciel de gestion comptable Chorus est un des éléments essentiels de ce programme de formation. Modules proposés : Chorus formulaires, Chorus cœur consultations/restitutions, ergonomie, chorus cœur dépenses, et chorus cœur programmation.</p>			
<p align="center">Sessions 03 et 04 octobre matin 2023 à Nantes 19 octobre 2023 à Nantes (CSRH) 17 et 18 octobre 2023 à Paris 07 et 08 novembre 2023 à Paris</p>	<p align="center">Formation interne <u>Intervenants MEAE</u></p>	48 stagiaires dont :	
		Femmes	28
		Hommes	20
		Catégorie A	4
		Catégorie B	12
		Catégorie C	32
		Titulaires	42
		Contractuels	6

Chorus cœur consultations restitutions ergonomie			
<p>Contenus : ces formations ont pour objectif d'initier ou de perfectionner les agents aux règles de la gestion, de la dépense et des finances publiques. L'utilisation du progiciel de gestion comptable Chorus est un des éléments essentiels de ce programme de formation. Modules proposés : Chorus formulaires, Chorus cœur consultations/restitutions, ergonomie, chorus cœur dépenses, et chorus cœur programmation.</p>			
<p align="center">Sessions 15 et 16 juin 2023 à Paris 14 septembre 2023 à Nantes 27 et 28 septembre 2023 à Paris 19 et 20 octobre 2023 à Paris 22 et 23 novembre 2023 à Paris</p>	<p align="center"><u>Intervenantes MEAE</u></p>	Formation interne 39 stagiaires	
		Femmes	19
		Hommes	20
		Catégorie A	7
		Catégorie B	10
		Catégorie C	22

		Titulaires	33
		Contractuels	6

Chorus Cœur dépenses et Chorus Cœur dépenses approfondissement			
<u>Sessions</u> Chorus cœur dépenses approfondissement 01, 02, 03 février 2023 à Nantes Chorus cœur dépenses 9, 10, 11, 12, 13 octobre 2023 à Nantes	Formation interne <u>Intervenante MEAE</u>	14 stagiaires dont :	
		Femmes	12
		Hommes	2
		Catégorie A	0
		Catégorie B	5
		Catégorie C	9
		Titulaires	12
		Contractuels	2
<i>Commentaire : Il s'agit d'un stage réservé à DAF 2. Le format total de la formation est de 8 jours (5 jours en octobre pour chorus coeur dépenses et et 3 jours en février de l'année suivante pour chorus coeur dépenses approfondissement). Pour mémoire le stage chorus coeur dépenses précédent avait lieu les 6,7, 12,13 et 14 octobre 2022.</i>			

Chorus consultations dépenses			
<u>Sessions</u> Chorus consultations dépenses 08 novembre 2023 à Nantes 15 novembre 2023 à Paris	<u>Intervenante MEAE</u>	Formation interne 29 stagiaires dont	
		Femmes	23
		Hommes	6
		Catégorie A	3
		Catégorie B	7
		Catégorie C	19
		Titulaires	25
		Contractuels	4
<i>Commentaire : stage proposé pour la première fois en 2023.</i>			

Formation AIFE « gestion des recettes non fiscales »			
Gestion des recettes non fiscales : 14 au 17 mars 2023 à Noisy le Grand	<u>Intervenant AIFE</u>	1 stagiaire	
		Femmes	1
		Hommes	0
		Catégorie A	0
		Catégorie B	1
		Catégorie C	0
		Titulaires	1
		Contractuels	0

Formation AIFE « BO webi conception»			
BO Webi conception 22 et 23 novembre 2023 à Noisy le Grand	<u>Intervenant AIFE</u>	4 stagiaires dont :	
		Femmes	3
		Hommes	1
		Catégorie A	0
		Catégorie B	4
		Catégorie C	0
		Titulaires	4
		Contractuels	0

Système d'Informations MODEPAC pour les services à l'administration centrale			
<p>Contenu : ces stages ont vocation à renforcer les connaissances techniques des agents sur un logiciel porté par DAF/2, développé par un prestataire et relié à Chorus. Il existe actuellement deux modules actifs : chaîne de la dépense et contrôle interne. Un troisième module « maîtrise des risques » est en cours de développement. 7 services du ministère sont actuellement utilisateurs de MODEPAC, les plus importants sont VEM et DPS, le dernier arrivé est l'Hôtel du Ministre.</p>			
<p><u>Durée :</u> 1 demi-journée (3 heures)</p> <p><u>2 sessions :</u> 07/11/2023 - Nantes 17/11/2023 - Paris</p>	<p>Formation interne</p> <p><u>Intervenants MEAE</u></p>	16 stagiaires dont :	
		Femmes	11
		Hommes	5
		Catégorie A	4
		Catégorie B	5
		Catégorie C	7
		Titulaires	12
		Contractuels	4

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.

Les stages expert

L'IFAAC propose des formations experts ou « niveau avancé » dans 3 matières. Elles s'adressent à tout agent (titulaire C et B ou ADL) maîtrisant les fondamentaux théoriques et les outils informatiques et souhaitant consolider ses connaissances et actualiser sa pratique. En 2023, 4 stages de ce type ont eu lieu, attirant, comme les années précédentes, une grande majorité d'ADL :

Matière	Nombre de sessions	Total de participants	dont ADL	dont titulaires
SAGHA	1	7	6	1
État civil, niveau avancé	1	15	10	5
Visas, niveau avancé	2	28	22	6

Archives et documentation

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

Formation spécialisée (archives)			
13 sessions de 1 à 5 jours	1 à 10 stagiaires (si collectives)	Femmes	12
		Hommes	1
Formation externe	Intervenants extérieurs (DGPAT, AFF, INP,...)	Catégorie A	3
		Catégorie B	1
		Catégorie C	1
		Contractuels A	4
		Contractuels B	4
		Contractuels C	0

Comptabilité et gestion

Cursus « la gestion publique au MEAE »			
<p>Contenu : cette formation s'appelait jusqu'en 2020 « nouvelle gestion publique ». Elle n'a pas eu lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire. Redémarré en 2022, le cursus « les fondamentaux de la gestion publique » (renommé « la gestion publique au MEAE » en 2023) est un dispositif innovant qui vise à la professionnalisation des acteurs de la gestion financière. Il est animé par des intervenants de plusieurs services (bureau de la comptabilité en administration centrale, CSP, service facturier, MDA, MRCA).</p>			
1 session à Nantes du 11 au 13 septembre 2023 1 session à Paris du 19 au 21 septembre 2023 1 session à Paris du 23 au 25 octobre 2023	50 stagiaires dont :	Femmes	29
		Hommes	21
	Formation interne <u>Intervenants du MEAE</u>	Catégorie A	5
		Catégorie B	20
		Catégorie C	25
		Titulaires	43
Contractuels	7		

Les fondamentaux de la LOLF			
Contenu : cette formation, qui a reçu le label interministériel de la direction du budget, permet aux stagiaires d'appréhender les règles de la gestion budgétaire sous ses différents aspects.			
2 jours	5 stagiaires	Femmes	2
		Hommes	3
Session interministérielle à Vincennes mars 2023	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	5
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	5
		Contractuels	-
<i>Commentaire : formation au profit de 5 agents de la DAF</i>			

L'essentiel de la LOLF et de la gestion publique			
Contenu : ce stage s'adresse aux gestionnaires dépourvus de connaissances financières d'acquérir des concepts pour une connaissance transverse du monde des finances publiques.			
2 jours	5 stagiaires	Femmes	0
		Hommes	1
Session interministérielle à Vincennes mars 2023	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	-
		Catégorie B	1
		Catégorie C	-
		Titulaires	1
		Contractuels	-
<i>Commentaire : formation au profit d'un agent des Archives</i>			

Régies d'état			
Contenu : cette formation permet aux stagiaires d'acquérir les connaissances principales nécessaires au régisseur de recettes et/ou de dépenses pour assurer ses missions			
2 jours	4 stagiaires dont :	Femmes	1
		Hommes	3
Session interministérielle à Vincennes novembre 2023	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	-
		Catégorie B	1
		Catégorie C	3
		Titulaires	3
		Contractuels	-
<i>Commentaire : formation au profit d'un agent assurant des fonctions de régisseur au MEAE</i>			

Achat public

Réglementation : La commande publique au MEAE			
Contenu : expliquer les règles de base de la commande publique, comprendre le contexte actuel des marchés publics au ministère.			
1 session de 1 jour 11 octobre 2023	Formation interne 21 stagiaires dont :	Femmes	13
		Hommes	8
	<u>Intervenantes du MEAE</u>	Catégorie A+	0
		Catégorie A	3
		Catégorie B	9
		Catégorie C	9
		Titulaires	16
Contractuels	5		

Réglementation : Les fondamentaux des marchés publics			
Contenu : comprendre le contexte actuel des marchés publics ; maîtriser les bases indispensables de la réglementation applicable aux marchés publics ; identifier les différents aspects des procédures de passation des marchés publics ; connaître les règles d'exécution des marchés publics ; connaître les règles gouvernant la passation et la rédaction des marchés à procédure adaptée.			
2 sessions de 2 jours 9 et 10 octobre 2023 à Paris 18 et 19 octobre 2023 à Nantes	30 stagiaires dont	Femmes	11
		Hommes	19
	<u>Intervenants extérieurs IGPDE</u>	Catégorie A+	-
		Catégorie A	18
		Catégorie B	5
		Catégorie C	7
		Titulaires	22
Contractuels	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 La session de Paris était enrichie de cas concrets propre au ministère, alors que la session de Nantes, organisée pour la DNUM était orientée sur les marchés informatiques.			

Réglementation : les marchés à procédure adaptée			
Contenu : permettre aux stagiaires d'identifier le cadre d'utilisation et de passation d'un marché à procédure adaptée : déterminer les cas de recours aux MAPA, distinguer les différentes formes de MAPA, lister les dispositions spécifiques aux MAPA, identifier les différences avec les procédures formalisées et mettre en œuvre une procédure de MAPA.			
06 et 07 mars 2023 à Paris	8 stagiaires dont	Femmes	6
		Hommes	2
		Catégorie A	1
	Intervenant IGPDE	Catégorie B	5
		Catégorie C	2
		Titulaires	3
		Contractuels	5
Commentaire : formation non reconduite en 2024 sous format intraministériel			

Réglementation : Les marchés de travaux			
Contenu : cette formation permet aux stagiaires d'identifier les clauses du CCAG travaux pour concilier de façon optimale objectifs techniques et économiques d'un marché de travaux.			
du 12 au 14 avril 2023 à Paris	14 stagiaires	Femmes	4
		Hommes	10
	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	-
		Catégorie A	11
		Catégorie B	2
		Catégorie C	1
		Titulaires	5
		Contractuels	9
Commentaire : formation organisée pour la DIL			

Réglementation : Le CCAG Travaux			
Contenu : cette formation permet aux stagiaires d'identifier les clauses du CCAG travaux pour concilier de façon optimale objectifs techniques et économiques d'un marché de travaux.			
11 et 12 mai 2023 à Paris	13 stagiaires dont :	Femmes	5
		Hommes	8
	Intervenant IGPDE	Catégorie A	10
		Catégorie B	2
		Catégorie C	1
		Titulaires	5
		Contractuels	8
Commentaire : formation organisée pour la DIL			

Droit

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

Contentieux administratif : rédiger un mémoire en défense			
Objectif : choisir une stratégie contentieuse, savoir défendre l'administration, organiser un mémoire en défense en utilisant les bonnes références jurisprudentielles, construire un argumentaire et maîtriser la rédaction du mémoire.			
1 session de 2 jours octobre 2022	1 stagiaire	Homme	1
Formation externe	Intervenant extérieur : Sciences Po	Catégorie A	1
<i>Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'un agent du SAJI.</i>			

Contentieux administratif : perfectionnement en procédure			
Objectif : Percevoir et maîtriser les enjeux contentieux en droit administratif. Traiter les questions contentieuses générales. Résoudre les difficultés qui se présentent dans l'exercice de ses fonctions.			
1 session de 3 jours octobre 2022	1 stagiaire	Homme	1
Formation externe	Intervenant extérieur : Sciences Po.	Catégorie A	1
<i>Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'un agent du SAJI.</i>			

Protection fonctionnelle : l'octroyer ou la refuser			
Contenu : Connaître le cadre réglementaire pour sécuriser une décision qui doit souvent intervenir dans un cadre factuel délicat.			
1 session de 1 jour juin 2022	2 stagiaires	Femmes	1
		Hommes	1
Formation externe	Intervenant extérieur : SEBAN avocats	Catégorie A	2
		Titulaires	1
		Contractuels	1
<i>Commentaire : Cette formation a été organisée au profit d'agents du SAJI.</i>			

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

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

Tutelle des organismes publics

Les fondamentaux de la tutelle des opérateurs de l'Etat			
Contenu : cette formation doit permettre aux stagiaires de comprendre l'environnement de l'exercice de la tutelle et d'acquérir les notions nécessaires (cadre, périmètre, objectifs, outils de pilotage, documents budgétaires et comptables) à la pratique de leur activité de chargé de tutelle dans la cadre des transformations en cours chez les opérateurs.			
1 session de 2 jours 11 et 12 mai 2023 Formation interministérielle de l'IGPDE	1 stagiaire	Femmes	
		Hommes	1
	Intervenant IGPDE	Catégorie A+	1
		Catégorie A	
		Catégorie B	-
		Catégorie C	-
		Titulaires	1
Contractuels	-		
		Titulaires	1
		Contractuels	-

Immobilier

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

Hygiène, santé et sécurité au travail

Formations spécifiques pour la délégation à la solidarité et l'engagement			
En 2023, 2 actions de formation ont été conduites sur la demande du logement social « traitement et attribution » pour les agents de Paris et Nantes.			
Formation continue	8 stagiaires	Femmes	8
		Hommes	
Formation externe	Intervenants extérieurs : ADIL	Catégorie A+	-
		Catégorie A	2
		Catégorie B	3
		Catégorie C	3
		Titulaires	7
		Contractuels	1

Formations spécifiques pour le pôle de médecine de prévention

Cette année ces actions de formation concernent spécifiquement :

- La « clinique infirmière dans le suivi individuel de la santé » pour 1 infirmière (formation de 3 jours sur 21 heures) dispensée par AFOMETRA;
- Une formation sur « la peau et le travail » à destination d'un médecin de prévention de 7 heures (1 jour) dispensée par l'IIMTPIF.

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

Formations spécifiques pour les psychologues du Département et du Centre de crise et de soutien

En 2023, une psychologue de la DSE a suivi 10 sessions (10h) en analyse des pratiques (par O renascimento) et une formation en EMDR de 3 jours (21h) par BOBER.

Une psychologue du CDCS a suivi 10 sessions (10h) en analyse de pratiques (par PERRISOL) et une formation en « Intégration du cycle de vie » par Double Hélice (2 jours/14h).

Formation continue	2 stagiaires	Femme	2
		Catégorie A	2
Formation externe		Contractuels	2

Formations spécifiques pour le médiateur du Département

En 2023, le médiateur a suivi dix séances pour l'analyse de ses pratiques en médiation animées par le prestataire Interstices médiations.

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

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

En 2023, l'inspectrice a terminé sa formation liée à sa prise de fonctions. Au regard de son parcours et sur autorisation de la DGAFP, le programme de formation avait été allégé. D'un volume horaire de 111 heures, cette formation s'est déroulée du 08/09/22 au 16/06/2023 et a été dispensée par l'INTEFP.

Formation réglementaire et externe	1 stagiaire	Femme	1
		Contractuel A	1

Formation réglementaire pour l'assistante de prévention

En 2023, la nouvelle assistante de prévention basée à Nantes a suivi la formation réglementaire de prise de fonction. D'une durée de 5 jours, elle comptait un volume horaire de 32h30 et a été dispensée par l'INTEFP.

Formation réglementaire et externe	1 stagiaire	Femme	1
		Catégorie A	1

Formations réglementaires des médecins collaborateurs

En 2023, le médecin collaborateur de la médecine de prévention à Nantes continue son diplôme inter-université (DIU) de pratiques médicales en santé au travail pour les collaborateurs médecins » organisée par l'université d'Angers. (140 h)

Formation externe	1 stagiaire	Homme	1
		Catégorie A	1

Informatique et télécommunications (formations avancées)

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

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

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

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

Management

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

Ressources humaines

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

Nouveaux gestionnaires RH/ nouveaux affectataires				
Ce stage annuel est destiné aux agents nouvellement affectés à la gestion des ressources humaines, à Paris et à Nantes. Animée par des experts du Département, cette formation aborde la plupart des problématiques auxquelles ces nouveaux agents pourront être confrontés, du suivi des carrières aux questions juridiques, de l'impact de la LOLF et de la gestion sous SIRHIUS, laissant une bonne place à l'échange des bonnes pratiques. Une journée est consacrée à la formation « gestion du temps et des priorités » et une journée à la « sensibilisation aux situations de handicap pour les agents gestionnaires et affectataires RH » a été ajoutée à ce stage annuel.				
3 jours de formation regroupant les gestionnaires et affectataires RH en visio entre Paris et Nantes	16 au 18 octobre 2023	42 stagiaires	Femmes	29
			Hommes	13
Formation interne	Intervenants MEAE + prestataires extérieurs (VR2, M. Delobre)		Catégorie A+	2
			Catégorie A	3
			Catégorie B	10
			Catégorie C	21
			Contractuel A	2
			Contractuel B	1
			Contractuel C	3
<i>Commentaire : Nombre de stagiaires en légère baisse par rapport à 2022 (42 contre 48 en 2022).</i>				

Entretien de recrutement				
Ce stage annuel est destiné aux nouveaux affectataires en centrale.				
1 session de 2 jours (Paris)	Novembre	18 stagiaires	Femmes	6
			Hommes	12
Formation externe	Intervenant : Excellens Formation		Catégorie A	2
			Catégorie B	8
			Catégorie C	4
			Contractuel A	2
			Contractuel C	2

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.

Février 2023

1 session de 1 jour

26 stagiaires : 23 femmes et 3 hommes

1 agent A, 7 agents B et 18 agents C

Technique et intendance

Ces formations ont pour objectif de permettre à des agents de développer et valoriser une compétence qu'ils possèdent déjà dans un domaine particulier. Les stages à l'hôtel de la Ministre, suspendus depuis mars 2020, ont repris en 2023.

Formation des personnels de résidence

Ce stage, composé de deux modules « cuisine » et « service en salle » qui se déroulent à l'hôtel de la Ministre, est destiné aux agents de recrutement local.

54 sessions	Toute l'année	54 stagiaires dont	Femmes	18
			Hommes	36
	Intervenants MEAE - Hôtel de la Ministre		ADL	54

Formation relative à la sécurité et la sûreté aéroportuaire

La formation à la sécurité aéroportuaire de 2h00 a pour objectif de connaître et maîtriser les risques de sécurité sur l'aire de mouvement afin d'appliquer les règles en matière de sécurité sur les aéroports de Paris.

La formation à la sûreté aéroportuaire (accès sans escorte à la zone de sûreté à accès réglementé - ZSAR) de 3h00 a pour objectifs de faire connaître les principes généraux de la sûreté aéroportuaire et d'appliquer les règles d'accès et de circulation à l'intérieur de la zone concernée.

21 sessions	Sur l'année	21 stagiaires	Femmes	9
			Hommes	12
Formations externes	Intervenant extérieur : Butterfly Training		Catégorie A	9
			Catégorie B	10
			Catégorie C	2

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

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

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

Communication

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

Stages des attachés de presse « Journées presse com »				
Cette formation est dédiée aux conseillers et attachés de presse en poste, ainsi qu'aux primo-partants à l'été 2023. Il s'agit d'une formation interne organisée conjointement par le département de la formation et la direction de la communication et de la presse (DCP). Elle comprend une session management, une session réseaux sociaux et une session « parler avec un journaliste ».				
1 session de 3 jours du 12 au 16 juin 2023	17 stagiaires		Femmes	9
	Intervenants MEAE. Intervenants extérieurs (VR2, MASAE, Expression conseil)		Hommes	18

Questions européennes et internationales

- *Programme diplomatique européen*

Le PDE a pour objectif de réunir de jeunes diplomates de l'UE autour d'un programme de formation commun. Piloté par le SEAE, le PDE est composé de segments accueillis par les États membres présidant le Conseil pendant son déroulement (accueil de la totalité des auditeurs) et de petits segments dans lesquels chaque Etat membre accueille quelques auditeurs et leur propose un court programme d'immersion ou de formation. En 2023, l'EDI a financé la participation de deux jeunes agents du Département au PDE (une femme et un homme de catégorie A).

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

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

5) Développer ses compétences linguistiques

Le centre de formation linguistique (CFL) a proposé en 2023 des cours adaptés au cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) dans treize langues : anglais, allemand, arabe, chinois, espagnol, hindi, italien, japonais, persan, portugais, russe, swahili, turc, et français langue étrangère (*langue enseignée uniquement aux conjoints des agents*). En fonction des demandes ponctuelles liées au départ en poste, le CFL peut être amené à proposer des cours particuliers animés par des intervenants extérieurs (albanais, azéri, hongrois, malais-indonésien, kurde, néerlandais, polonais, etc.)

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

des échanges européens et de la mobilité (BEEM - RH2M). Ces préparations sont intégrées au nombre des cours particuliers (121 en 2022, 146 en 2023).

Répartition des stagiaires par langue / cours particuliers /coaching 2023

Langue	Nombre de cours	A	B	C	Autres	Nombre total de stagiaires
Albanais	1	1				1
Allemand	4	4				4
Anglais	93	89		4		93
Arabe	14	14				14
Chinois	2	2				2
Coréen	2	2				2
Espagnol	6	6				6
Grec	4	4				4
Italien	5	5				5
Néerlandais	2	2				2
Persan-Dari	1	1				1
Portugais	1	1				1
Russe	1	1				1
Serbo-croate	3	3				3
Swahili	1	1				1
Thaïlandais	1	1				1
Tchèque	1	1				1
Turc	2	2				2
Ukrainien	2	2				2
TOTAL	146	142		4		146

Nombre total de stagiaires pour l'ensemble des stages linguistiques à Paris et à Nantes en 2023 (extensifs, renforcement, thématiques et cours particuliers)

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités	Total MEAE	Extérieurs	Total Général
Allemand	126	2	9	137	8	145
Anglais	560	7	9	576	151	727
Arabe	206	2	1	209	70	279
Chinois	91	5	3	99	33	132
Espagnol	227	4	1	232	11	243
FLE		9		9		9
Hindi	12	2	1	15	4	19
Italien	96	1	4	101	10	111
Japonais	98	5	4	107	11	118
Persan	43	1	1	45	14	59
Portugais	51		2	53	3	56
Russe	135	2	8	145	49	194
Swahili	19			19	3	22
Turc	24	2		26	6	32
Autres langues						
Albanais	1			1		1
Azéri	1			1		1
Coréen	1			1		1
Grec	4			4		4
Hébreu	4			4		4
Néerlandais	2			2		2
Serbo-croate	3			3		3
Thaïlandais	1			1		1
Tchèque	1			1		1
Ukrainien	2			2		2
TOTAL	1 708	42	43	1 793	373	2 166

Le nombre total de stagiaires en administration centrale a augmenté de 11 % par rapport à 2022. 373 stagiaires appartenant à d'autres administrations ou établissements publics ont participé aux formations linguistiques en 2023. 47 conventions et bons de commande ont été signés, correspondant à 376 694 € 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 2023

Langue	Cours extensifs (2022-2023)	Cours renforcement	Stages thématiques	Cours particuliers	Total	%
Allemand	107	10	23	4	144	7%
Anglais	501	90	45	93	729	34%
Arabe	187	51	26	14	278	13%
Chinois	109	12	7	2	130	6%
Espagnol	201	33	6	6	246	11%
FLE	9	0	0	0	9	0%
Hébreu	4	0	0	0	4	0%
Hindi	12	2	5	0	19	1%
Italien	83	8	15	5	111	5%
Japonais	62	14	40	0	116	5%
Persan	49	0	9	1	59	3%
Portugais	40	6	10	1	57	3%
Russe	135	20	38	1	194	9%
Swahili	17	4	0	1	22	1%
Turc	26	4	0	2	32	1%
Autres langues						
Albanais	0	0	0	1	1	
Azéri	0	0	0	1	1	
Coréen	0	0	0	1	1	
Grec	0	0	0	4	4	
Néerlandais	0	0	0	2	2	
Serbo-croate	0	0	0	3	3	
Thaïlandais	0	0	0	1	1	
Tchèque	0	0	0	1	1	
Ukrainien	0	0	0	2	2	
TOTAL	1 542	254	224	146	2 166	

Répartition des stagiaires par genre et par catégorie

	EXT	INT	THE	CP	Total
H	645	104	79	82	910
F	897	150	145	64	1256
Total	1 542	254	224	146	2 166
A	532	100	83	142	857
B	244	48	42	0	334
C	412	59	43	4	518
Extérieurs	295	41	37	0	373
Conjoints	32	0	9	0	41
Retraités	27	6	10	0	43
Total	1 542	254	224	146	2 166

a) Tests d'évaluation linguistique

En 2023, 2 562 tests de niveaux (entrée et sortie de formation) ont été réalisés à Paris et Nantes et à l'étranger, dans les treize langues enseignées de façon permanente (la procédure pour le FLE est différente).

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

Sauf pour les inscriptions au niveau débutant (à l'exception de l'anglais), les stagiaires sont testés en amont de leur inscription (1 452 tests d'entrée en 2023) et à l'issue de leur formation extensive (1110 tests de sortie en 2023). Les agents du MEAE qui souhaitent connaître leur niveau dans l'une des 13 langues enseignées (hors FLE) ont également été évalués par le CFL dans le cadre de l'entretien professionnel annuel ou de la publication de la Transparence. Il est proposé aux lauréats de concours de se faire tester en anglais et dans d'autres langues dans les premiers mois de leur arrivée au ministère.

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

En 2023, les tests de positionnement sont pour leur part désormais intégralement réalisés à distance (en ligne et par téléphone). Ces modalités sont le cas échéant adaptées s'agissant des agents en situation de handicap.

Pour les tests d'entrée, les agents passent une première épreuve sur une plateforme dédiée : Ev@lang pour l'anglais et l'arabe, Pipplet pour les autres langues (sauf swahili et persan). Une deuxième partie du test se fait via un entretien avec le formateur afin d'évaluer les domaines de production et

interaction orale en contexte. S'agissant des tests de sortie, le protocole se fait aussi en deux temps avec une première épreuve sur Diplomatica suivie d'un entretien avec un formateur de la langue.

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

Cours collectifs extensifs 2022/2023

Les cours ont débuté en octobre 2022 et se sont terminés en mai 2023. Leur durée varie de 3 heures hebdomadaires du niveau A1 au niveau B1 (90h) à 2 heures hebdomadaires du niveau B2 au niveau C2 (60h).

Répartition des stagiaires par langue / cours extensifs

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leur conjoint	Total MAE	Extérieurs	Total
Allemand	96	1	5	102	6	108
Anglais	369	6	4	379	122	501
Arabe	135	1		136	51	187
Chinois	71	4	2	77	32	109
Espagnol	186	4	1	191	10	201
FLE		9		9		9
Hébreu	4			4		4
Hindi	8	1	1	10	2	12
Italien	70	1	4	75	9	84
Japonais	54	1	2	57	4	61
Persan	39		1	40	9	49
Portugais	36		1	37	3	40
Russe	86	2	6	94	40	134
Swahili	15			15	2	17
Turc	19	2		21	5	26
TOTAL	1188	32	27	1247	295	1542

Cours collectifs intensifs 2023

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

Répartition des stagiaires par langue / cours de renforcement

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	Total général
Allemand	9			9	1	10
Anglais	64		4	68	22	90
Arabe	42		1	43	8	51
Chinois	11		1	12		12
Espagnol	32			32	1	33
Hindi	1			1	1	2
Italien	7			7	1	8
Japonais	14			14		14
Portugais	6			6		6
Russe	15			15	5	20
Swahili	3			3	1	4
Turc	3			3	1	4
TOTAL	207	0	6	213	41	254

Cours collectifs thématiques 2023

Les cours thématiques (de 3 à 12 heures de cours, sur une à quatre demi-journées) se sont déroulés de janvier à septembre 2023.

Répartition des stagiaires par langue / cours thématiques

	Agents	Conjoints d'agents	Retraités et leurs conjoints	Total MEAE	Extérieurs	Total général
Allemand	17	1	4	22	1	23
Anglais	35	1	2	38	7	45
Arabe	14	1		15	11	26
Chinois	6			6	1	7
Espagnol	6			6		6
Hindi	3	1		4	1	5
Italien	15			15		15
Japonais	27	4	2	33	7	40
Persan	3	1		4	5	9
Portugais	9		1	10		10
Russe	32		2	34	4	38
Turc	6	-	-	6	-	6
TOTAL	185	13	2	200	98	298

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

En 2023, 146 formations individuelles ont été organisées dans 19 langues.

Répartition des stagiaires par langue / cours particuliers

Langue	Nombre de cours	A	B	C	Autres	Nombre total de stagiaires
Albanais	1	1				1
Allemand	4	4				4
Anglais	93	89		4		93
Arabe	14	14				14
Chinois	2	2				2
Coréen	2	2				2
Espagnol	6	6				6
Grec	4	4				4
Italien	5	5				5
Néerlandais	2	2				2
Persan-Dari	1	1				1
Portugais	1	1				1
Russe	1	1				1
Serbo-croate	3	3				3
Swahili	1	1				1
Thaïlandais	1	1				1
Tchèque	1	1				1
Turc	2	2				2
Ukrainien	2	2				2
TOTAL	146	142	0	4	0	146

d) Stages d'immersion linguistique

3 stages d'immersion ont été organisés en 2023 :

- Arabe : Du 12 au 26 juin à Beyrouth avec 9 participants du MEAE
- Russe : Du 12 au 26 juin à Riga avec 3 participants du MEAE
- Chinois : Du 26 juin au 7 juillet à Taipei avec 5 participants du MEAE

Les stages sont organisés conjointement avec nos homologues du Sprachlernzentrum des Auswärtigen Amt.

e) Formation linguistique des postes à l'étranger

Une dotation globale de 700 000 euros a été accordée aux postes en 2023 et 2022 agents en poste ont bénéficié de formations linguistiques organisées à l'étranger (soit +23 % par rapport à 2022). 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 (625 en 2023 contre 564 en 2022 soit +11 %) ont principalement bénéficié de cours de français. Les stagiaires, VIA et conjoints pouvaient se joindre aux groupes déjà constitués.

Catégorie A+	H	67	102
	F	35	
Catégorie A	H	175	351
	F	176	
Catégorie B	H	118	176
	F	58	
Catégorie C	H	120	309
	F	189	
Contractuels	H	74	123
	F	49	
ADL	H	288	625
	F	337	
Stagiaires	H	33	77
	F	44	
VIA	H	108	222
	F	114	
Conjoint	H	78	217
	F	139	
TOTAL			2202

f) Formation en ligne

Dans le domaine linguistique (CFL), **1763** modules sont proposés sur le portail de la formation en allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, hindi, italien, japonais, persan, portugais, russe, swahili et turc.

La formation linguistique en ligne s'adresse à la fois à un public captif (stagiaires inscrits en administration centrale dans les cours collectifs à Nantes et à Paris) et à un public non captif (stagiaires exerçant en administration centrale et en poste désireux de commencer ou de poursuivre leur apprentissage d'une langue en autonomie).

Ces modules autocorrectifs sont accessibles en permanence pour favoriser l'autoapprentissage d'une langue enseignée au CFL et/ou pour compléter une formation dispensée en présentiel.

6) Renforcer ses compétences personnelles et transversales

Objectif : acquérir et développer des compétences individuelles, basées sur l'expérience et mobilisables dans un grand nombre de situation.

Administration exemplaire

Ces formations répondent à des obligations interministérielles et s'adressent à tous les agents.

Sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes			
Ce module concerne les nouveaux agents A, B et C dans le cadre de leur participation au séminaire d'intégration. Ce module a également été intégré à l'IDC initial et mi-carrière, au séminaire des nouveaux ambassadeurs au séminaire des nouveaux consul généraux et au séminaire des nouveaux contractuels.			
Formation interne	164 stagiaires	Femmes	74
		Hommes	90
		Catégorie A	164

Sensibilisation à la diversité et à la prévention des discriminations			
Module en ligne à destination de tous les agents. Deux sessions ont également été organisées à la demande de la DGM/DD. Un module en présentiel a également été proposé le 31 août à 180 ambassadeurs en poste ou primo partants, et une sensibilisation est effectuée lors des séminaires d'intégration à l'IDC initial et mi-carrière, au séminaire des nouveaux consul généraux et au séminaire des nouveaux contractuels.			
Module en ligne	13 stagiaires	Femmes	8
		Hommes	5
Formation interne	164 stagiaires	Femmes	74
		Hommes	90

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

Sensibilisation au handicap en milieu professionnel

Ces sessions de sensibilisation au handicap en milieu professionnel ont été organisées à destination des agents en situation de handicap et leurs encadrants, de même qu'aux agents nouvellement intégrés au Département et aux agents étant amenés à recruter des agents TH. Une sensibilisation au handicap a également été intégrée dans les séminaires d'intégration.

Rappel : publication sur MAEL d'un film de sensibilisation au handicap invisible.

Formation interne	46 stagiaires	Femmes	23
		Hommes	23
		Catégorie A+	8
		Catégorie A	20
		Catégorie B	7
		Catégorie C	11
		Contractuels	-

Formation en langue des signes

En 2023, cette formation s'est déroulée selon 2 modalités : en format court (2 sessions de 3 heures) ou en format long (10 sessions de 3 Heures). Organisée par notre prestataire STEUM, cette formation vise à l'amélioration de la communication entre les agents malentendants et leurs collègues.

Ce stage a regroupé 22 agents (contre 8 en 2022) soit 5 hommes et 17 femmes : 2 agents de catégorie A, 3 agents de catégorie B, 16 agents de catégorie C et un agent contractuel C.

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, et aussi lors des séminaires d'intégration.			
1 session IDC initial (1 jour - 103 stagiaires) 1 session IDC mi-carrière (2 jours) 1 session N° 2 (1 jour) 11 sessions de ce stage organisées à Paris et à Nantes en 2023		Femmes	52
		Hommes	23
Formations externes (Excellens Formation)		Catégorie A	5
		catégorie B	44
		catégorie C	8
		Contractuel A+	2
		contractuel A	9
		Contractuels B	2
	Contractuel C	5	

Efficacité professionnelle

Ecrits professionnels				
Ateliers destinés aux agents souhaitant améliorer leur maîtrise des techniques d'écriture spécifiques du ministère (éléments de langage, note opérationnelle ...).				
1 session de 1 jour	2023	4 stagiaires	Femmes	3
			Hommes	1
Formation internes	Intervenants internes 1 session autonome (mars)		Catégorie A	1
			Catégorie B	1
			Contractuel A	2
<i>Commentaire : Animées par un ancien ambassadeur qui adapte son intervention aux différents publics. En 2023, le nombre des stagiaires est en baisse (4 contre 17 en 2022).</i>				

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. Module également intégré à l'IDC initial.				
1 session de 1 jour (IDC initial)	2 sessions en 2023	10 stagiaires	Femmes	8
			Hommes	2
Formations externes	Excellens formation		Catégorie A	1
			Catégorie B	3
			Catégorie C	3
			Contractuel A	3

Hygiène, santé et sécurité au travail

Ces stages visent à proposer une offre complète de formation et de sensibilisation dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité au travail et de la lutte contre le stress et les risques psychosociaux (RPS).

Gestion du stress et des conflits interpersonnels				
Acquérir les savoir-faire et savoir-être permettant d'intervenir avec efficacité dans la gestion du stress et la résolution de conflits interpersonnels. Ces sessions peuvent être intégrées dans des stages (séminaire d'intégration des agents B et C, assistants de chef de poste, IDC initial) ou organisées indépendamment.				
IDC initial : 1 session d'1 jour Module tout public (formation de 2 jours / 14h)	Mars 2023	174 stagiaires	Femmes	113
			Hommes	61
Formations externes et internes	<u>Modules inclus dans les séminaires :</u> Départ en poste sensible : terrorisme et criminalité (3 sessions) Modules tout public (2 sessions)		Catégorie A +	-
			Catégorie A	2
			Catégorie B	57
			Catégorie C	115

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 des CSA-FS) ou organisées indépendamment.

- IDC initial une demi-journée - Séminaire contractuels A Sessions tout public (1 jour/7h)	32 stagiaires	Femmes	24
		Hommes	8
Formations internes (psychologues du Département)	Modules tout public (3 sessions)	Catégorie A +	-
		Catégorie A	15
		Contractuels A	7
		Contractuels C	10
		Autres administrations	2

Accueil public difficile

Excellens Formation	1 session de 2 jours	8 agents	Femmes	4
			Hommes	4
			Catégorie A	3
			Catégorie C	3
			Contractuel A	1
			Contractuel C	1

Formation incendie : guide-fil serre-fil ; manipulation des extincteurs

10 sessions de ½ jour	Par an	116 stagiaires	Femmes	66
			Hommes	50
Formations externes	<u>Intervenant extérieur :</u> France Formation Incendie		Catégorie A	27
			Catégorie B	40
			Catégorie C	49

Prévention secours civique niveau 1				
La formation prévention secours civique - niveau 1 (PSC-1) permet à tout agent d'acquérir les compétences nécessaires à l'exécution d'une action citoyenne d'assistance à personne en réalisant les gestes élémentaires de secours (formation certifiante).				
sessions d'1 jour	Par an	211 stagiaires	Femmes	129
			Hommes	82
Formations externes (SOFIS)	Journée PSC1 incluse dans des séminaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Départ en poste sensible Terrorisme et Criminalité ○ Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie B ○ Séminaire d'intégration des nouveaux agents de catégorie C ○ Sessions grand public (22 sessions) 		Catégorie A +	1
			Catégorie A	21
			Catégorie B	65
			Catégorie C	124
			Contractuels	
			VI	
			Autres adm.	

Prévention des troubles musculo-squelettiques				
2 sessions d'1 jour		23 stagiaires	Femmes	19
Formation externe	<u>Intervenant extérieur</u> : AT Prévention		Hommes	3
			Catégorie A	4
			Catégorie B	4
			Catégorie C	15

Management

La formation des agents du Département au management collectif et individuel ainsi qu'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. Des modules spécifiques d'entretien professionnel FANEV et des principes du Feedback ont également été mis en place à partir de l'automne 2023 à destination des cadres supérieurs.

Fanev et Feedback

Cette formation dédiée au management et à la direction d'équipe est systématiquement proposée à tout cadre supérieur ou agent exerçant pour la première fois des fonctions d'encadrement en administration centrale au ministère.

Sessions organisées sur une base mensuelle à partir d'octobre

1 session d'1 jour		15 stagiaires dont	Femmes	4
			Hommes	11
Prestataire extérieur : EXCELLENS FORMATION				

Gestion d'équipe(s)

sessions d'1 jour	Stages répartis tout au long de l'année	42 stagiaires	Femmes	31 femmes
			Hommes	11 hommes
Formations externes	<ul style="list-style-type: none"> 7 sessions programmées en 2023 pour les agents en centrale et en cours d'affectation) 		Catégorie A+	3
			Catégorie A	9
			Catégorie B	29
			Catégorie C	1

Commentaires : Le nombre des stagiaires chute nettement (42 en 2023 contre 62 en 2022). Les stages gestion d'équipe en centrale » ont été déclinés sous la forme de modules différents : « techniques de motivation d'une équipe », « savoir déléguer », « prendre un poste d'encadrement ».

Mediatraining

Perfectionnement et entraînement à la prise de parole dans les médias, cette formation est proposée aux ambassadeurs primopartants, en langue française ou anglaise.

1 session d'1 jour	Juin-juillet 2023	15 stagiaires	Femmes	8
Formation externe	Expression conseil		Hommes	7

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.

3sessions d'1 jour	Mars	17 stagiaires	Femmes	11 femmes
			Hommes	6
Formation externe	Intervenant extérieur : Excellens Formation		Catégorie A	5
			Catégorie B	12

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 des tuteurs des agents « PACTE »				
Chaque agent recruté au titre du PACTE est suivi par un tuteur. La formation de ces tuteurs est une obligation légale.				
3 journées de formation (21h)	De novembre 2022 à janvier 2023	3 tuteurs	Femmes	2
			Hommes	1
Formations externes	Intervenant extérieur : GRETA Paris		Catégorie C	3

8) Conjoints d'agents

Des formations sont ouvertes aux conjoints d'agents, avant et après une affectation à l'étranger. L'objectif de ces formations est de répondre de la manière la plus concrète possible aux attentes et aux questions des conjoints d'agents. Ces derniers ont par ailleurs accès aux formations linguistiques organisées par le ministère, sous réserve des places disponibles. Le département de la formation propose par ailleurs à des publics extérieurs (agents détachés ou élus) une formation sur le fonctionnement et les missions du ministère.

Conjoints et partenaires de chefs de poste				
Cette session a pour but de sensibiliser les conjoints aux spécificités de la mission de chef de poste : présentation des questions de sécurité, de protocole, de gestion des résidences, sensibilisation au harcèlement, retours d'expérience, etc.				
1 session de 3 jours	août	9 stagiaires	Femmes	6
Formation mixte	Intervenants du MEAE Intervenants extérieurs : FIAFE, AFCA		Hommes	3

Stage de préparation à la 1ère expatriation à l'attention des agents et des conjoints				
Objectif : sensibiliser les primo-partants aux spécificités d'une prise de fonction à l'étranger au niveau professionnel et personnel. Ce stage regroupe les agents et leurs conjoints.				
1 session de 3 jours	avril	31 stagiaires	Femmes	20
			Hommes	11
Formation mixte	Intervenants du MEAE. Intervenants extérieurs (Caisse d'assurance vieillesse et caisse des français de l'étranger, AEFÉ, centre des impôts, mutuelle des affaires étrangères).		Catégorie A	6
			Catégorie B	6
			Catégorie C	8
			Conjoints	11

Formation à la technique de recherche d'emploi aux conjoints d'agents de retour de poste

Cette formation en distanciel a pour but d'apporter des outils de recherche d'emploi aux conjoints d'agent de retour de poste.

1 session d'une journée	septembre	6 stagiaires	Femmes	4
			Hommes	2
Formation extérieure	Intervention du prestataire OBEA pour la préparation à l'entretien d'embauche et les techniques de recherche d'emploi			

Bourses qualifiantes aux conjoints d'agents de retour de poste

L'EDI attribue chaque année des bourses d'études qualifiantes aux conjoints d'agent. Toutes formations diplômantes ou certifiantes (maximum 2 ans) auprès d'un établissement d'enseignement français permettant d'acquérir des compétences professionnelles contribuant à leur insertion professionnelle en France ou en poste (les préparations aux concours ne rentrent pas dans cette catégorie) sont éligibles. Ces bourses prennent la forme d'un soutien au financement d'une partie des études et le montant alloué se situe entre 50 à 400 euros selon les dossiers.

Variable	En juin	4 stagiaires	Femmes	4
			Hommes	2

Développer ses compétences linguistiques - conjoints d'agents

Langue	Cours extensifs (2021-2022)	Cours renforcement	ages thématique:	Cours particuliers	Total	%
Allemand	1	-	1	-	2	3,84
Anglais	4	-	1	-	5	9,61
Arabe	1	-	2	-	3	5,76
Chinois	6	-	-	-	6	11,53
Espagnol	3	-	-	-	3	5,76
FLE	16	-	-	-	16	30,76
Hindi	1	-	3	-	4	7,69
Italien	1	-	1	-	2	3,84
Japonais	2	-	2	-	4	7,69
Persan	-	-	-	-	-	-
Portugais	-	-	-	-	-	-
Russe	2	-	3	-	5	9,61
Swahili	-	-	-	-	-	-
Turc	2	-	-	-	2	3,84
TOTAL	39	-	13	-	52	

9) Publics extérieurs

Académie diplomatique d'été				
Découverte et présentation du ministère, de ses métiers, de ses actions et de son fonctionnement à l'attention de jeunes talents (lycéens et étudiants). Une partie de l'effectif suit la formation en présentiel et l'autre partie en distanciel.				
1 session de 5 jours	Du 3 au 7 juillet 2023	142 stagiaires dont : (92 en présentiel et 50 en distanciel)	Femmes	97
			Hommes	45
Intervenants du MEAE				

D - PREPARATIONS AUX CONCOURS INTERNES ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Ces préparations à **distance** aux épreuves écrites des concours internes et examens professionnels sont ouvertes à tous les agents rémunérés sur le budget du MEAE, à **condition qu'ils remplissent les conditions statutaires** pour se présenter aux épreuves du concours interne ou de l'examen professionnel concerné.

Le bureau chargé de ces préparations déplore fréquemment un pourcentage élevé d'agents qui ont bénéficié de l'inscription et n'ont rendu qu'un nombre insuffisant de devoirs. Le nombre d'inscriptions étant limité pour des raisons budgétaires, il est regrettable que ces agents privent d'autres collègues de cette opportunité alors qu'ils n'en font pas usage eux-mêmes.

La préparation à l'épreuve orale « entretien avec le jury » a été proposée à tous les agents rémunérés sur le budget MEAE admissibles à un concours interne avec la mise en place de jurys d'entraînement (concours internes et examens professionnels) en présentiel et/ou en visio-conférence en fonction de la situation sanitaire. Depuis l'automne 2022, ces préparations sont externalisées et sont réalisées à distance.

CHAPITRE III : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

A- Les concours

B- Les examens professionnels

C- La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys

Chiffres clés des concours organisés au titre de 2023

- 15 concours et 7 examens professionnels organisés
- 6 249 candidats inscrits aux concours
- 90 lauréates, 80 lauréats (toutes catégories confondues)
- 55,74% de femmes dans les jurys de concours ; 50% dans les jurys d'examen professionnel

A - LES CONCOURS

1) Les statistiques des concours organisés au titre de 2023

Le bureau des concours et examens professionnels a organisé 135 recrutements par concours dont **67 concours externes**, **6 concours internes** et **12 « troisième concours »** au titre de l'année 2023. **173 postes** ont été ouverts aux recrutements externes, internes et « troisième concours ». L'ouverture de ces concours ont permis **170** recrutements sur liste principale.

L'organisation des recrutements par concours au titre de 2023 se caractérise par :

- une **baisse de 9,41%** du nombre d'inscriptions qui vient infirmer la légère reprise enregistrée en 2021 et 2022 tout concours confondus ;
- une **baisse du taux de participation de 6,93%** alors que le nombre d'ouverture de postes a augmenté de 11,84%.

Statistiques des concours organisés au titre des années 2018 à 2023

Année	Nombre de concours organisés	Inscrits	Présents (*)	Admis	Inscrits sur liste complémentaire
2023	15	6249	2243	170	106
2022	13	6 898	2 410	152	34
2021	13	6903	2348	155	45
2020	13	6 779	2 380	161	61
2019	13	7690	2668	117	62
2018	14	10 438	3 370	138	39

Évolution du taux de participation et des inscriptions de 2018 à 2023 par type de concours

Concours au titre de l'année :	CONCOURS EXTERNES		Progression %		Taux de participation
	inscrits	présents	inscrits	présents	
2018	8595	2538			29,53%
2019	6007	1953	-30,11%	-23,05%	32,51%
2020	4822	1425	-19,73%	-27,04%	29,55%
2021	5533	1622	14,74%	13,82%	29,32%
2022	5118	1559	-7,50%	-3,88%	30,46%
2023	4558	1 432	-10,94%	-8,15%	31,42%

Concours au titre de l'année :	CONCOURS INTERNES		Progression %		Taux de participation
	inscrits	présents	inscrits	présents	
2018	1843	832			45,14%
2019	1683	715	-8,68%	-14,06%	42,48%
2020	1631	720	-3,09%	0,70%	44,14%
2021	1018	564	-37,58%	-21,67%	55,40%
2022	1506	682	47,94%	20,92%	45,29%
2023	1428	641	-5,18%	-6,01%	44,89%

Concours au titre de l'année :	3ème concours		Progression %		Taux de participation
	inscrits	présents	inscrits	présents	
2018	-	-	-	-	-
2019	-	-	-	-	-
2020	326	235			72,09%
2021	352	162	7,98%	-31,06%	46,02%
2022	274	169	-22,16%	4,32%	61,68%
2023	263	171	-4,01%	1,18%	65,02%

Tout concours au titre de l'année :	Progression des inscriptions	Progression du taux de participation
2018		
2019	-26,33%	-20,83%
2020	-11,85%	-10,79%
2021	1,83%	-1,34%
2022	-0,07%	2,64%
2023	-9,41%	-6,93%

Détails par concours en 2023

Concours	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			3ème CONCOURS			Total admis
	Inscrits	présents	Admis sur liste principale	Inscrits	présents	Admis sur liste principale	Inscrits	présents	Admis sur liste principale	
AE-O (1)	318	125	4	130	68	4	10	0	0	8
SAE-O (2)	327	137	12	72	30	6	-	-	-	18
SAE-G (3)	690	231	12	219	96	6	-	-	-	18
ASIC (4)	113	29	3	43	13	2	-	-	-	5
TRAD (5)	409	171	4				-	-	-	4
SCH (6)	1238	293	18	516	235	17	-	-	-	35
ADJP2 (7)	1 463	446	41	438	198	29	263	171	12	82
TOTAL	4 558	1 432	94	1 418	640	64	273	171	12	170
<i>% participation</i>		31%			45%			63%		

AE-O ⁽¹⁾ Administrateur de l'État du cadre d'orient

SAE-O ⁽²⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre d'orient

SAE-G ⁽³⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre général

SEIC ⁽⁴⁾ Secrétaire des systèmes d'information et de communication

SCH ⁽⁵⁾ Secrétaire de chancellerie

ADJP2 ⁽⁶⁾ Adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie

Répartition des candidats aux concours
(inscrits/présents/admissibles/admis) au titre de 2023

Tous concours confondus

		F	H	Total
Inscrits	externes	2638	1 920	4 558
	internes	796	632	1 428
	3ème voie	170	93	263
Total inscrits		3604	2 645	6 249
Présents	externes	722	710	1 432
	internes	346	294	640
	3ème voie	114	57	171
Total présents		1182	1 061	2 243
Admissibles	externes	133	150	283
	internes	98	80	178
	3ème voie	21	14	35
Total admissibles		252	244	496
Admis	externes	50	44	94
	internes	33	31	64
	3ème voie	7	5	12
Total Admis		90	80	170
Équilibre homme/femme		52,94%	47,06%	100,00%

Administrateur de l'État - concours d'Orient

		F	H	Total
Inscrits	externes	137	181	318
	internes	65	65	130
	3ème voie	5	5	10
Total inscrits		207	251	458
Présents	externes	39	86	125
	internes	34	34	68
	3ème voie	0	0	0
Total présents		73	120	193
Admissibles	externes	10	2	12
	internes	7	5	12
	3ème voie	0	0	0
Total admissibles		17	7	24
Admis	externes	1	3	4
	internes	2	2	4
	3ème voie	0	0	0
Total Admis		3	5	8
Équilibre homme/femme		37,50%	62,50%	100,00%

Secrétaire des affaires étrangères - cadre d'Orient

		F	H	Total
Inscrits	externes	155	172	327
	internes	34	38	72
Total inscrits		189	210	399
Présents	externes	53	84	137
	internes	13	17	30
Total présents		66	101	167
Admissibles	externes	14	22	36
	internes	5	11	16
Total admissibles		19	33	52
Admis	externes	6	6	12
	internes	2	4	6
Total Admis		8	10	18
Équilibre homme/femme		44,44%	55,56%	100,00%

Secrétaire des affaires étrangères - cadre général

		F	H	Total
Inscrits	externes	368	322	690
	internes	115	104	219
Total inscrits		483	426	909
Présents	externes	105	125	230
	internes	50	46	96
Total présents		155	171	326
Admissibles	externes	14	20	34
	internes	14	8	22
Total admissibles		28	28	56
Admis	externes	6	6	12
	internes	3	3	6
Total Admis		9	9	18
Équilibre homme/femme		50,00%	50,00%	100,00%

Attaché des systèmes d'information et de communication

		F	H	Total
Inscrits	externes	50	63	113
	internes	7	36	43
Total inscrits		57	99	156
Présents	externes	6	23	29
	internes	1	12	13
Total présents		7	35	42
Admissibles	externes	1	11	12
	internes	0	7	7
Total admissibles		1	18	19
Admis	externes	0	3	3
	internes	0	2	2
Total Admis		0	5	5
Équilibre homme/femme		0,00%	100,00%	100,00%

Traducteur

		F	H	Total
Inscrits	externes	276	133	409
Total inscrits		276	133	409
Présents	externes	111	60	171
Total présents		111	60	171
Admissibles	externes	13	4	17
Total admissibles		13	4	17
Admis	externes	4	0	4
Total Admis		4	0	4
Équilibre homme/femme		100,00%	0,00%	100,00%

Secrétaire de chancellerie

		F	H	Total
Inscrits	externes	762	476	1 238
	internes	301	215	516
Total inscrits		1063	691	1 754
Présents	externes	174	119	293
	internes	130	105	235
Total présents		304	224	528
Admissibles	externes	28	24	52
	internes	28	21	49
Total admissibles		56	45	101
Admis	externes	11	7	18
	internes	9	8	17
Total Admis		20	15	35
Équilibre homme/femme		57,14%	42,86%	100,00%

Adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie

		F	H	Total
Inscrits	externes	890	573	1 463
	internes	269	169	438
	3ème voie	170	93	263
Total inscrits		1329	835	2 164
Présents	externes	234	213	447
	internes	118	80	198
	3ème voie	114	57	171
Total présents		466	350	816
Admissibles	externes	53	67	120
	internes	44	28	72
	3ème voie	21	14	35
Total admissibles		118	109	227
Admis	externes	22	19	41
	internes	17	12	29
	3ème voie	7	5	12
Total Admis		46	36	82
Équilibre homme/femme		56,10%	43,90%	100,00%

2) Les concours de catégorie A

a) Concours pour l'accès à l'emploi d'administrateur de l'État (cadre d'Orient)

Le décret n° 2022-721 du 28 avril 2022 définissant les modalités transitoires d'accès au corps des administrateurs de l'État par la voie de concours complémentaires de l'INSP dénommés "concours d'Orient" a été publié au Journal officiel le 29 avril pour une **entrée en vigueur immédiate**. Ce dispositif a permis au Département d'ouvrir **trois concours d'Orient pour l'accès au corps d'administrateurs de l'État au titre de 2023** : un concours interne, un concours externe et, pour la première fois, un 3^{ème} concours.

Le format de ces concours transitoires ont repris à l'identique les épreuves des concours pour le recrutement des conseillers des affaires étrangères Orient.

8 postes étaient ouverts (4 au concours interne ; 3 au concours externe et 1 au titre du 3^{ème} concours). Ce concours a bénéficié de l'effet « transitoire » car après avoir connu une baisse du nombre d'inscriptions au concours CAEO pendant 3 années consécutives, le nombre d'inscriptions du concours AEO a enregistré une augmentation de **10,10 %** en 2023. Même si plus de deux candidats sur trois admis à concourir ne se sont pas présentés aux épreuves écrites, le taux de participation aux épreuves d'admissibilité à ce concours a augmenté de **4.97 %**.

La répartition des 8 postes à pourvoir au titre de l'année 2023 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, 1 interne et 1 pour la 3^{ème} voie.

8 candidats ont été placés sur liste principale (4 internes et 4 externes).

11 candidats ont été placés sur liste complémentaire (5 internes et 6 externes).

Le poste offert au 3^{ème} concours n'a pas été pourvu. Aucun candidat ne s'y est présenté.

La répartition par langue des 193 candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi, concours externe, interne et 3^{ème} voie confondus :

2^{ème} langue

Répartition des candidats par langue choisie (2^{nde}) et par section à l'épreuve d'admissibilité

Langue	Inscrits		Présents	
	Europe orientale et Asie centrale			
Persan	22		10	
Russe	93		46	
Turc	31		13	
Sous-total 1	146		69	
Asie méridionale et Extrême-Orient				
Chinois (mandarin)	56		27	
Hindi	5		2	
Japonais	28		14	
Sous-total 2	89		43	
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique				
Arabe littéral	147		55	
Haoussa	2		0	
Hébreu	17		8	
Mandingue	7		1	
Swahili	18		7	
Sous-total 3	191		71	
Europe centrale				
Allemand	32		10	
Sous-total 4	32		10	
Total général	458		193	

Pour mémoire, l'anglais est obligatoire pour l'ensemble des candidats.

Recrutements par section

Section 2023	Candidats présents			Candidats admissibles				lauréats		
	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	
Europe centrale	-	10	-	-	3	-	-	1	-	
Europe orientale et Asie centrale	49	20	-	4	3	-	1	1	-	
Asie méridionale et Extrême-Orient	28	15	-	4	3	-	1	1	-	
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	48	23	0	4	3	0	2	1	0	
Sous-total	125	68	0	12	12	0	4	4	0	
Total général		193			24			8		

Répartition par genre

2023	Candidats inscrits			Candidats présents			Candidats admissibles			Lauréats		
	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie	Externe	Interne	3 ^{ème} voie
F	137	65	5	39	34	0	10	7	0	1	2	0
H	181	65	5	86	34	0	2	5	0	3	2	0
Sous-total	318	130	10	125	68	0	12	12	0	4	4	0
Total général		458			193			24			8	

Le déséquilibre observé en 2022 entre les femmes et les hommes lauréats a été rectifié en 2023 ce qui confirme qu'il n'était pas conforme à la tendance observée les années précédentes.

b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre d'Orient)

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre d'Orient a été organisé au titre de l'année 2023. Pour 18 postes offerts (6 au concours interne et 12 au concours externe), 167 candidats étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité sur 399 inscrits, soit un taux de participation de 40,85 % (+1,43 point par rapport à 2022).

Le nombre d'inscriptions a enregistré une hausse de 6,52% qui ne compense encore pas tout à fait la baisse de 8,8 % entre 2022 et 2021 tandis que le taux de participation aux épreuves écrites d'admissibilité a suivi également une augmentation de 3,28 %. Ce concours se caractérise par une évolution du taux de participation en « dents de scie » : 41,85% en 2023, 40% en 2022, 39% en 2021, 48% en 2020, 40% en 2019 et 44% en 2018.

La répartition des 18 postes à pourvoir au titre de l'année 2023 est 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).

15 candidats ont été placés sur liste complémentaire (10 externes et 5 internes).

La répartition par langue des 169 candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit comme suit :

2^{ème} langue

Répartition des candidats par section et par langue choisie à l'épreuve d'admissibilité

Langue	Inscrits		Présents	
	Europe orientale et Asie centrale			
Persan	19		10	
Russe	102		47	
Turc	26		6	
Sous-total 1	147		63	
Asie méridionale et Extrême-Orient				
Chinois (mandarin)	53		28	
Hindi	7		3	
Japonais	31		13	
Sous-total 2	91		44	
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique				
Arabe littéral	130		51	
Haoussa	4		0	
Hébreu	9		4	
Mandingue	1		0	
Swahili	17		5	
Sous-total 3	161		60	
Total général	399		167	

Pour mémoire, l'anglais est obligatoire pour tous les candidats.

Recrutements par section

Section 2023	Candidats présents		Candidats admissibles		Lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Europe orientale et Asie centrale	51	11	12	4	4	2
Asie méridionale et Extrême-Orient	34	10	12	6	4	2
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	52	9	12	6	4	2
Sous-total	137	30	36	16	12	6
Total général		167		52		18

Répartition par genre

2023	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	155	34	53	13	14	5	6	2
H	172	38	84	17	22	11	6	4
Sous-total	327	72	137	30	36	16	12	6
Total général		399		167		52		18

Les candidats masculins sont légèrement majoritaires lors des inscriptions (52,63%). Mais à l'issue des épreuves d'admission, le déséquilibre entre les femmes et les hommes se renforce avec 55,56 % de lauréats masculins.

c) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre général)

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre général a été organisé au titre de l'année 2023. 18 postes ont été ouverts (12 pour le concours externe et 6 pour le concours interne). Le taux de participation reste stable depuis 2020 à 32% après avoir connu une hausse de 8% en 2019.

Le nombre d'inscriptions en baisse drastique depuis 2018 (-39,98%) s'est stabilisé au titre de 2023. En revanche, alors que le taux de participation restait stable aux environs de 30% en moyenne, les concours au titre de 2023 ont connu un taux de participation en hausse de 4,59% par rapport à 2022.

18 candidats ont été placés sur liste principale (12 externes et 6 internes).

5 candidats ont été placés sur liste complémentaire (5 externes).

La répartition par langue des candidats présents à toutes les épreuves d'admissibilité s'établit ainsi :

2^{ème} langue

Langue	Inscrits	Présents
Allemand	192	71
Espagnol	538	183
Italien	134	56
Portugais	45	16
Total général	909	326

Pour mémoire, l'anglais est obligatoire pour tous les candidats.

Recrutement SAEG

SAEG	Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Nombre	230	96	34	18	12	6
Sous-total	230	96	34	18	12	6
Total général	326		52		18	

Répartition par genre

2023	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	368	115	105	50	14	10	6	3
H	322	104	125	46	20	8	6	3
Sous-total	690	219	230	96	34	18	12	6

Total général	909	326	52	18
---------------	-----	-----	----	----

Alors que le nombre d'inscriptions féminines est légèrement supérieur à celui des candidats (53,14%), à l'issue des épreuves d'admission, la parité est parfaitement respectée.

d) Concours pour l'accès à l'emploi d'attaché des systèmes d'information et de communication

Un concours pour l'accès à l'emploi d'attaché des systèmes d'information et de communication a été organisé au titre de l'année 2023. Pour **2 postes supplémentaires offerts par rapport à 2021** (5 postes offerts répartis entre 3 en externe et 2 en interne), le nombre d'inscriptions a augmenté (+9,09%) et le taux de participation a nettement progressé (+19,58%). Cette tendance permet de souligner l'attractivité de ce recrutement organisé sur un rythme bisannuel.

5 candidats ont été placés sur liste principale (3 externes et 2 internes).

7 candidats ont été placés sur liste complémentaire (4 externes et 3 internes).

Recrutement ASIC

2023	Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Nb	29	13	12	7	3	2
Sous-total	29	13	12	7	3	2
Total général	42		19		5	

Répartition par genre

2023	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	50	7	6	1	1	0	0	0
H	63	36	23	12	11	7	3	2
Sous-total	113	43	29	13	12	7	3	2
Total général	156		42		19		5	

Alors que la part des femmes représente 36,54 % des inscriptions, la promotion 2023 est totalement masculine.

e) Concours pour l'accès à l'emploi de traducteur

Un concours externe pour l'accès à l'emploi de traducteur a été organisé au titre de l'année 2023. Les précédents concours avaient été ouverts en 2016 et 2018.

Alors que 2 postes supplémentaires par rapport à 2018 étaient offerts (7 postes offerts en 2023), 171 candidats sur 409 inscrits étaient présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité, soit un taux de participation de **41,81%**, en très nette progression par rapport à l'année 2018 (34,83 %), en dépit d'un nombre d'inscription en baisse de 3,08%.

4 candidats ont été placés sur liste principale (4 externes). Le niveau des candidats admissibles étant insuffisant au regard des exigences du recrutement, certaines combinaisons linguistiques n'ont pas été pourvues (3 postes).

4 candidats ont été placés sur liste complémentaire (4 externes).

Recrutement traducteurs

2023	Candidats présents	Candidats admissibles	lauréats
	Externe	Externe	Externe
Nombre	171	17	4
TOTAL	171	17	4

Répartition par genre et par combinaison linguistique

Combinaison linguistique	Inscrits		Présents		Concours externe Admissibles		Admis	
	F	H	F	H	F	H	F	H
A : anglais B : français C : espagnol	84	34	29	16	3	0	1	0
A : français B : anglais C : allemand	51	25	20	11	2	2	1	0
A : russe B : français C : anglais	27	7	13	4	3	0	1	0
A : espagnol B : français C : anglais	65	29	28	16	2	1	0	0
A : arabe (littéral) B : français C : anglais	39	35	16	12	1	1	0	0
A : français B : allemand C : terminologie	10	3	5	1	2	0	1	0
Sous-total	276	133	111	60	13	4	4	0
TOTAL	409		171		17		4	

Répartition par genre

2023	Candidats inscrits	Candidats présents	Candidats admissibles	Lauréats
	Externe	Externe	Externe	Externe
F	276	111	13	4
H	133	60	4	0
Total général	409	171	17	4

Alors que quasiment un tiers des candidatures était masculine, la promotion 2023 du recrutement des traducteurs est exclusivement féminine.

e) Statistiques des concours de catégorie A : sélectivité

Catégorie A - sélectivité

Concours 2023	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	
AE-O ⁽¹⁾	125	4	31,25	68	4	17,00	8
SAE-O ⁽²⁾	137	12	11,42	30	6	5,00	18
SAE-G ⁽³⁾	230	12	19,17	96	6	16,00	18
ASIC ⁽⁴⁾	29	3	9,67	13	2	6,50	5
TRAD ⁽⁵⁾	171	4	42,75				4
TOTAL	692	35	19,77	207	18	11,50	53

* Nombre de candidats par place offerte

AE-O ⁽¹⁾ Administrateur de l'État - concours d'Orient

SAE-O ⁽²⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre d'orient

SAE-G ⁽³⁾ Secrétaire des affaires étrangères cadre général

ASIC ⁽⁴⁾ Attaché des systèmes d'information et de communication

TRAD ⁽⁵⁾ Traducteur

La sélectivité des recrutements externe et interne et 3^{ème} concours de catégorie A s'établit à **16,96** candidats présents pour 1 admis. Dans la mesure où deux recrutements supplémentaires (ASIC et traducteurs) ont été conduits au titre de 2023 par rapport à l'année précédente, on ne peut évaluer l'évolution du taux de sélectivité global. Dans le détail, le taux de sélection reste stable entre 2022 et 2023 pour les concours AEO, SAEO et SAEG. Pour autant, le concours AEO interne a connu une forte diminution de sa sélectivité entre 2022 et 2023 (- 6,67%) que vient compenser une augmentation significative du concours externe (+ 7,25 points).

3) Les concours de catégorie B

a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie a été organisé au titre de l'année 2023.

35 postes ont été ouverts (18 pour le concours externe et 17 pour le concours interne).

Après la progression du nombre d'inscription en 2022 (+11,46%), contraire à la tendance qui se dégageait les trois années précédentes (-9,72% en moyenne), l'année 2023 enregistre une diminution du nombre des inscriptions de **15,31%**. Malgré ce, le taux de participation reste constant, à hauteur de 30% en moyenne.

35 candidats ont été placés sur liste principale (18 externes et 17 internes).

20 candidats ont été placés sur liste complémentaire (7 externes et 13 internes).

Recrutement SCH

2023	Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
Nombre	293	235	52	49	18	17
Sous-total	293	235	52	49	18	17
Total général	528		101		35	

Répartition par genre

2023	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats admissibles		lauréats	
	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne	Externe	Interne
F	762	301	174	130	28	28	11	9
H	476	215	119	105	24	31	7	8
Sous-total	1238	516	293	235	52	59	18	17
Total général	1754		528		111		35	

On constate une lente mais sûre féminisation du corps avec une augmentation de la part des femmes dans les inscriptions d'1 point et 6% de lauréates supplémentaires par rapport à l'an passé. En 2023, la part des femmes parmi les lauréats atteint **57,14 %**.

b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication

Le recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication est ouvert sur une base bisannuelle, en alternance avec le concours pour l'accès au grade d'attaché des systèmes d'information et de communication. Aucun recrutement par concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication n'a été organisé au titre de 2023.

c) Statistiques des concours de catégorie B : sélectivité

Catégorie B - sélectivité

Concours	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	
SCH ⁽¹⁾	293	18	16,28	235	17	13,82	35
TOTAL	293	18	16,28	235	17	13,82	35

* Nombre de candidats par place offerte

SCH ⁽¹⁾ Secrétaire de chancellerie

La sélectivité des recrutements externe et interne enregistre une baisse de 1,60 point par rapport à l'an passé et s'établit à **15,08** candidats présents pour 1 lauréat.

4) Les concours de catégorie C

a) Concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe de chancellerie

Un recrutement par concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe de chancellerie a été organisé au titre de l'année 2023.

82 postes étaient offerts (41 pour le concours externe, 29 pour le concours interne et 12 au titre de la 3^{ème} voie).

En dépit de l'augmentation du nombre de postes ouverts au recrutement (+17,14%), le nombre d'inscriptions aux trois concours a diminué. Tandis que le nombre de candidats inscrits au concours enregistre une baisse en moyenne de 22,49% depuis 2019, cette tendance s'est accentuée en 2023 (- **27,82%** en 2023). Le nombre d'inscriptions aux concours interne et 3^{ème} voie, jusque-là stables, enregistrent aussi une baisse de **10,79%** et **4,01%** cette année.

Seul le nombre de candidats présents à l'ensemble des épreuves écrites d'admissibilité du 3^{ème} concours présente une augmentation (+ **1,18%**). Le taux de participation aux épreuves d'admissibilité des deux autres concours a connu une chute respectivement de **36,95 %** pour le concours externe - alors que le nombre de postes offerts est passé de 36 à 41 postes - et de **10,79 %** pour le concours interne alors que 5 postes supplémentaires étaient ouverts en 2023.

82 candidats ont été placés sur liste principale (41 externes, 29 internes et 12 en 3^{ème} voie).

44 candidats ont été placés sur liste complémentaire (32 externes, 5 internes et 7 en 3^{ème} voie).

Recrutement ADJP 2

2023	Candidats présents			Candidats admissibles			lauréats		
	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Externe	Interne	3 ^{ème} concours
Nombre	447	198	171	120	72	35	41	29	12
Sous-total	447	198	171	120	72	35	41	29	12
Total général		816			227			82	

Répartition par genre

2023	Candidats inscrits			Candidats présents			Candidats admissibles			lauréats		
	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Externe	Interne	3 ^{ème} concours
F	890	269	170	234	118	114	53	44	21	22	17	7
H	573	169	93	213	80	57	67	28	14	19	12	5
Sous-total	1463	438	263	447	198	171	120	72	35	41	29	12
Total général		2164			816			227			82	

Le corps des agents de catégorie C reste encore très féminisé : les femmes sont largement représentées parmi les candidats inscrits (61,41%) et représentent 56,10% des lauréats.

b) Statistiques des concours de catégorie C : sélectivité

Sélectivité C

2023	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS INTERNE			3ème CONCOURS			Total admis
	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	Présents	Admis	Sélectivité*	
ADJP 2 ⁽¹⁾	447	41	10,90	198	29	6,83	171	12	14,25	82
TOTAL	447	41	10,90	198	29	6,83	171	12	14,25	82

(*) Nombre de candidats par place offerte

(1) Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe de chancellerie

La sélectivité des recrutements externe et interne et 3^{ème} concours s'établit à **9,95** candidats présents pour 1 lauréat.

5) Commentaires généraux sur les concours

Sélectivité - progression 2021 - 2023

année	Tous concours	concours externes	concours internes	3ème concours
2023	13,19	15,23	10,00	14,25
2022	15,85	18,55	11,75	16,90
2021	15,14	19,30	9,24	16,20

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 2023 est de **13,19** candidats pour un candidat admis.

La sélectivité s'établit respectivement à **15,23** pour les concours externes, **10** pour les concours internes et **14,25** pour les candidats pour le 3^{ème} concours (qui ne concerne que le recrutement des ADJP2 car aucun candidat inscrit au titre du 3^{ème} concours n'était présent aux épreuves d'admissibilité du AEO).

La sélectivité des recrutements externes, internes et 3^{ème} concours est en baisse (- 2,66 points) par rapport à 2022.

B - LES EXAMENS PROFESSIONNELS

1) Statistiques générales

6 examens professionnels ont été organisés au titre de l'année 2023 : 2 pour les corps de catégorie A et 4 pour ceux de catégorie B.

Au titre de l'année 2023, le nombre total d'inscrits était de 707 candidats (+ 184 qu'en 2022).

Promotions par examen professionnel/ recrutement exceptionnel au titre de l'année 2023

CAT.	Examen professionnel	Présents	Admis	Sélectivité ⁽¹⁾
A	Secrétaire des affaires étrangères principal	213	21	10,14
	Attaché principal des systèmes d'information et de communication	14	2	7,00
	Recrutement exceptionnel dans le corps des AE	101	40	2,53
	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	89	13	6,85
B	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	159	35	4,54
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe	9	3	3,00
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1 ^{ère} classe	28	6	4,67
Total		613	120	5,11

⁽¹⁾Nombre de candidats présents par promotion offerte

2) Les examens professionnels organisés au titre de l'année 2023

a) Recrutement exceptionnel dans le corps des administrateurs de l'État

Le décret n°2022-562 du 16 avril 2022 relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement de secrétaires des affaires étrangères, d'attachés des systèmes d'information et de communication et de traducteurs du ministère des affaires étrangères dans le corps des administrateurs de l'État a ouvert deux recrutements exceptionnels par la voie de la promotion interne. Le premier recrutement s'est tenu au titre de l'année 2023. Le nombre total de promotions offertes a été fixé à 40. Cette sélection était ouverte aux agents appartenant depuis au moins 4 années au grade de principal de secrétaire des affaires étrangères, de traducteur et d'attaché des systèmes d'information et de communication et justifiant de 8 années de service public.

102 candidats se sont inscrits à cette sélection.

40 candidats (11 hommes et 29 femmes) ont été admis au titre de l'année 2023.

3 candidats ont été placés sur liste complémentaire comme l'autorisait le décret.

Promotion interne dans le corps AE 2023

2023	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats admis
Nombre	101	63	40
Total	101	63	40

Répartition par genre

2023	Nombre de promotions	Candidats ayant présenté un dossier de RAEP		Candidats admissibles		Candidats admis	
		F	H	F	H	F	H
Nombre	40	23	78	16	47	11	29
Total général	40	23	78	16	47	11	29

b) Secrétaires des affaires étrangères principal

Le nombre d'inscriptions au principalat a augmenté de **14,35%** en 2023 avec une augmentation des candidatures féminines de **+16,67%** de candidatures féminines.

Il convient de souligner que le taux de participation féminine augmente de manière constante, **+ 6,86%** en moyenne depuis 2018, alors que le taux de participation masculin reste relativement stable (**+ 0,41%**).

21 candidats (11 hommes et 10 femmes) ont été admis au titre de l'année 2023.

Examen professionnel SAEP

2023	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats admis
Nombre	213	53	21
Total général	213	53	21

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2023	21	119	128	103	110	10	11
2022	20	102	114	85	88	8	12
2021	17	94	111	75	90	9	8
2020	16	96	111	82	104	11	5
2019	15	92	115	85	108	8	7
2018	16	82	123	76	112	5	11

c) Attachés des systèmes d'information et de communication principal

Si 17 candidats (14 hommes et 3 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2023, 12 hommes et 2 femmes se sont présentés à l'épreuve d'admission. On note donc une baisse du taux de participation : 82,35% en 2023 contre 95% en 2022.

2 candidats dont 1 femme, ont été admis au titre de l'année 2023. La présence d'une femme sur la liste d'admission n'avait pas été enregistrée depuis 2018.

Examen professionnel ASICP

ASICP	Candidats présents	Candidats admis
Nombre	14	2
Total général	14	2

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2023	2	3	14	2	12	1	1
2022	2	3	17	3	16	0	2
2021	2	3	18	3	17	0	2
2020	2	2	18	2	16	0	2
2019	2	3	17	2	16	0	2
2018	2	3	19	3	15	1	1

d) Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle

13 promotions ont été offertes en 2023 contre 9 en 2022.

L'année 2023 est marquée par une progression de **47,83%** du nombre d'inscriptions à cet examen professionnel et une hausse exceptionnelle du taux de participation aux épreuves écrites d'admission, à hauteur de **67,92%** (progression du taux de participation des candidates de **74,07%** et de **61,64%** pour les candidats par rapport à l'an passé).

13 candidats (8 hommes et 5 femmes) ont été admis au titre de l'année 2023.

Examen professionnel SCHEX

2023	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats admis
Nombre	89	28	13
Total	89	28	13

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2023	13	56	46	47	42	8	5
2022	9	33	36	27	26	4	5
2021	8	31	32	23	17	4	4
2020	7	24	32	23	31	5	2
2019	8	20	26	20	23	4	4
2018	9	12	23	11	22	4	5

e) Secrétaire de chancellerie de classe supérieure

35 promotions ont été offertes en 2023 contre 17 en 2022.

196 candidats (89 hommes et 107 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2023 (72 hommes et 87 femmes étaient présents à l'unique épreuve d'admission), contre 170 candidats (71 hommes et 99 femmes) au titre de l'année 2022 (47 hommes et 73 femmes présents),

L'exercice de 2023 s'est caractérisé par une forte augmentation de la participation masculine (+53,19%). La progression du taux de participation féminine quant à lui recule par rapport à l'an passé (+19,18% contre +65% en 2022).

35 candidats (8 hommes et 27 femmes) ont été admis au titre de l'année 2023.

Examen professionnel SCHSUP

2023	Candidats présents	Candidats admis
Nombre	159	35
Total	159	35

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2023	35	107	89	87	72	27	8
2022	17	99	71	73	47	11	6
2021	17	86	91	44	61	6	11
2020	16	86	90	69	74	9	7
2019	15	77	82	72	66	11	4
2018	15	89	86	75	72	9	6

f) Secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe

3 promotions sont offertes en 2023 contre 2 en 2022.

11 candidats (10 hommes et 1 femme) se sont inscrits à l'examen professionnel de secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe au titre de l'année 2023.

L'exercice 2023 est marqué par une baisse de **31,25%** du nombre d'inscriptions et de **40%** du taux de participation par rapport à l'an passé.

3 candidats ont été admis au titre de l'année 2023.

Examen professionnel SESIC HC

SESIK HC	Candidats présents	Candidats admis
Nombre	9	3
Total	9	3

Répartition par genre

	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2023	3	1	10	1	8	0	3
2022	2	2	14	2	13	0	2
2021	2	0	14	0	11	0	2
2020	2	0	11	0	11	0	2
2019	2	1	15	1	11	1	1
2018	1	0	12	0	8	0	1

g) Secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1ère classe

6 promotions sont offertes en 2023 contre 4 en 2022.

32 candidats (30 hommes et 2 femmes) se sont inscrits au titre de l'année 2023 ; chiffres identiques à ceux de l'an passé, mais incluant deux inscriptions féminines. Le taux de participation enregistre une légère progression de 3,70%.

6 candidats ont été admis au titre de l'année 2023.

Examen professionnel SESIC 1ERE CLASSE

SESIK 1ère Classe	Candidats présents	Candidats admis
Nombre	28	6
Total	28	6

Répartition par genre

Année	Nombre de promotions	Inscrits		Présents		Admis	
		F	H	F	H	F	H
2023	6	2	30	2	26	0	6
2022	4	0	32	0	27	0	4
2021	3	3	29	2	17	1	2
2020	4	4	31	3	28	0	4
2019	4	1	29	1	24	0	4
2018	4	2	31	1	29	0	4

C - LA RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

		Présidence F/H	Jury épreuves écrites			Jury épreuves orales			Total épreuves écrites et orales		
			membres	femmes	part des femmes	membres	femmes	part des femmes	membres	femmes	part des femmes
Concours	AEO	H	50	22	44,00%	45	23	51,11%	95	45	47,37%
	SAE-O	H	41	21	51,22%	40	26	65,00%	81	47	58,02%
	SAE-G	F	35	19	54,29%	32	19	59,38%	67	38	56,72%
	ASIC	H	11	4	36,36%	9	3	33,33%	20	7	35,00%
	TRAD	F	40	27	67,50%	26	19	73,08%	66	46	69,70%
	SCH	F	36	21	58,33%	36	21	58,33%	72	42	58,33%
	ADJP2	F	39	21	53,85%	39	21	53,85%	78	42	53,85%
	totaux concours	4F/3H	252	135	53,57%	227	132	58,15%	479	267	55,74%
Examens professionnels	promotion AE	F	-	-	-	5	2	40,00%	5	2	40,00%
	SAEP	H	5	2	40,00%	5	2	40,00%	5	2	40,00%
	ASICP	H	-	-	-	5	2	40,00%	5	2	40,00%
	SCH -EX	F	5	2	40,00%	5	2	40,00%	5	2	40,00%
	SCH-SUP	H	5	3	60,00%	-	-	-	5	3	60,00%
	SESIK-HC	F	-	-	-	5	3	60,00%	5	3	60,00%
	SESIK-1ère CL	F	5	3	60,00%	-	-	-	5	3	60,00%
	Totaux examens	4F/3H	20	10	50,00%	25	11	44,00%	35	17	48,57%

Le président du jury est intégré dans les calculs de pourcentage (écrits et oraux)

D'une année sur l'autre le bureau des concours respecte l'alternance président/présidente pour l'organisation de ses concours et examens professionnels, conformément à l'article L. 325-18 du code général de la fonction publique. La part des membres de jury du sexe féminin est, sur l'ensemble des exercices, supérieure à la participation masculine.

Remarques sur la répartition par genre des candidats et lauréats et sur l'équilibre hommes/femmes dans les jurys

- S'agissant des lauréats des concours au titre de 2023 :

Toutes concours confondus, 90 lauréates et 80 lauréats ont été admis sur liste principale au titre de l'année 2023, contre 73 lauréates et 79 lauréats l'an passé.

La répartition 2023 compte 1 lauréate de plus aux concours internes, 18 lauréates supplémentaires aux concours externes et 2 lauréates de moins au 3^{ème} concours.

La part des femmes admises sur liste principale aux concours en 2023 enregistre une forte augmentation pour l'ensemble des catégories, A, B et C.

- aux concours de catégorie A, ont été admis 24 femmes et 29 hommes, soit une augmentation de la part féminine de 50 % par rapport à 2022 ;
- aux concours de catégorie B, la part des femmes parmi les lauréats a augmenté de 11,11% par rapport à 2022 ;
- aux concours C, le nombre de lauréates progresse de 17,95% entre 2022 et 2023.

- **Sur la composition des jurys pour l'ensemble des concours au titre de 2023**, on note une augmentation de la participation féminine de 4,8% (55,74% des membres de jury de concours) par rapport à l'an passé. Pour les concours de catégorie A uniquement, en 2023, la part des femmes des jurys a augmenté de 3,36% depuis l'an passé et 11,2% depuis 2021.

L'alternance femme-homme a parfaitement été respectée pour chaque concours et examen professionnel entre 2022 et 2023. Le principe de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes a été appliqué : la part des membres de jury du sexe féminin représente 55,74% pour l'ensemble des concours et 50% pour les examens professionnels en 2023.

CHAPITRE IV : RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

- A- Exécution de la loi de finances pour 2023
- B- Barème des primes à l'administration centrale
- C- La GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)

Chiffres clés en 2023

- Dépenses titre 2 - dépenses de personnel :
1 228,6 M€
- Dépenses hors- titre 2 :
5 650 M€ en AE et 5 060 M€ en CP ont été consommés sur les 5 programmes gérés par le MEAE.

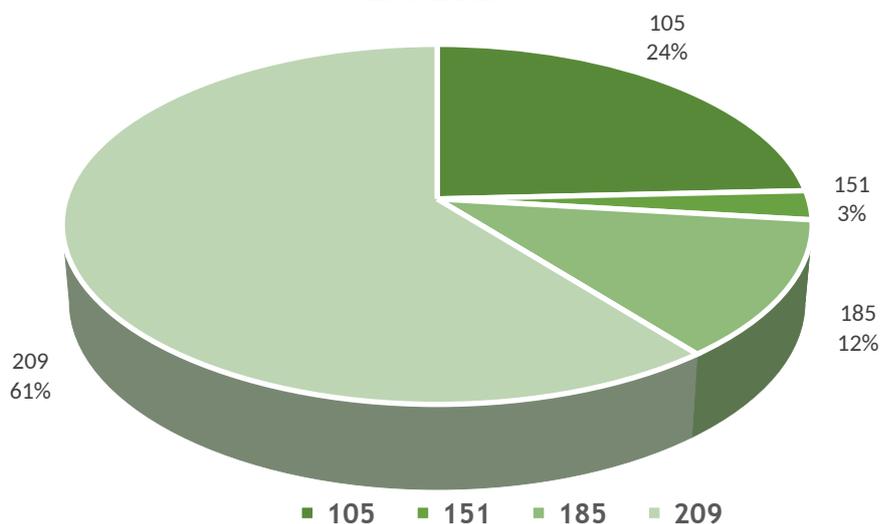
A - EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2023

1) Exécution hors titre 2 (HT2)

a) Présentation générale

6 016 M€ en AE et 5 395 M€ en CP ont été ouverts en LFI 2023 sur les 5 programmes gérés par le ministère, hors dépenses de personnel. Ces crédits ont été complétés par ceux obtenus en report de 2022 sur 2023, les transferts, ainsi que les fonds de concours et attributions de produits obtenus en cours de gestion. Au total, 5 031 M€ d'AE et 5 017 M€ de CP étaient disponibles en gestion 2023.

Répartition des crédits en CP entre programmes - LFI 2023



Taux d'exécution des crédits de paiement (CP) en 2023

La consommation totale s'est établie à 5 650 M€ en AE et 5 060 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.

b) Analyse par mission et par programme

PROGRAMME 105 « Action de la France en Europe et dans le monde »

i. Situation des crédits du programme

Contribuant à 62 % des crédits de la mission « action extérieure de l'État » (hors dépenses de personnel), le programme 105 était doté en LFI 2023 de 1 310 M€ en AE et 1 308 M€ en CP.

La réserve de précaution s'est établie à 5 % des crédits LFI. La réserve initiale (65,5 M€) a été complétée par la mise en réserve supplémentaire (« surgel ») de 1% des crédits ouverts en LFI, soit 13,1 M€ .

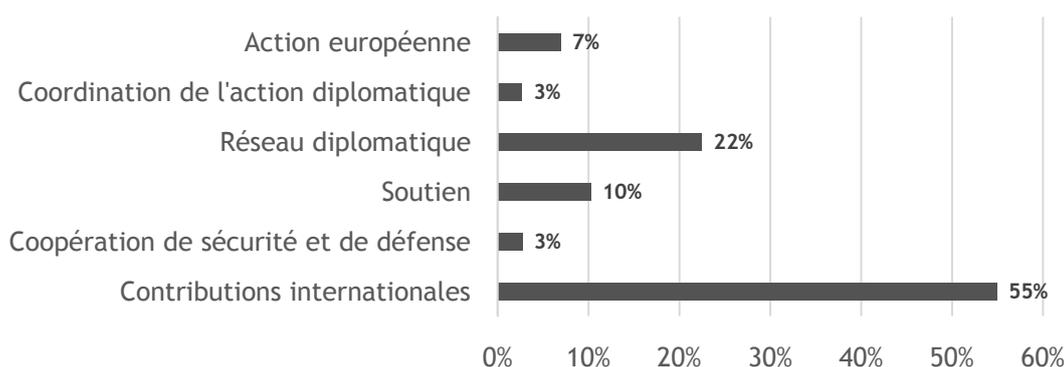
La loi de finances de fin de gestion) du 30 novembre 2023 a entraîné une annulation de 55 M€ en AE et de 65 M€ en CP au titre de la réserve de précaution du programme 105. Le solde a fait l'objet d'un dégel intégral en fin de gestion.

Le programme a bénéficié de l'intégralité des reports sollicités de 2022 sur 2023 (73,2 M€ en AE et 26,4 M€ en CP) ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits (30,1 M€ en AE et en CP). Le solde positif des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à 7,9 M€ en AE et 8 M€ en CP.

Au total, le disponible en gestion 2023 s'est établi à 1 362 M€ d'AE et 1 305 M€ de CP.

ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

Répartition de la consommation des crédits P105 (CP)



De manière structurelle, environ deux tiers des crédits du programme 105 sont consacrés aux contributions internationales et opérations de maintien de la paix, tributaires de contraintes externes (négociations des barèmes de contribution, impact du taux de change, notamment).

Le programme 105 a dû faire face à plusieurs aléas qui ont pu être résorbés en gestion :

En premier lieu, la multiplication des crises au Proche-Orient et dans les pays de la bande sahélo-saharienne a nécessité la mobilisation de crédits supplémentaires pour évacuer nos ressortissants des zones les plus à risque. En complément de sa dotation initiale (5,1 M€ en LFI 2023 dont 1,5 M€ sont consacrés à la gestion de crise), le centre de crise et de soutien (CDCS) a ainsi bénéficié d'abondements complémentaires pour un montant total de 7 M€. Ces crédits ont couvert les dépenses d'évacuation et de rapatriement en provenance du Soudan, du Niger, d'Israël et de Gaza. L'activation du mécanisme européen de protection civile a par ailleurs permis au CDCS de bénéficier en 2023 et 2024 de remboursements à hauteur de 2,4 M€ tirés des fonds européens.

En second lieu, une forte hausse de la consommation des crédits de fonctionnement des postes (dépenses de l'occupant, d'entretien et de maintenance ainsi que de sécurité) a également été constatée par rapport à l'exercice 2022. Celle-ci s'explique en grande partie par les tensions inflationnistes en France et à l'étranger qui ont orienté à la hausse les indices de révision de prix ;

Toutefois, l'ensemble des dépenses supplémentaires a été couvert, d'une part par les crédits non consommés sur d'autres lignes budgétaires et, d'autre part, par le dégel partiel de la réserve de précaution.

Le reliquat en fin de gestion est composé majoritairement de crédits dont le report a été sollicité sur 2024, principalement pour le financement de projets à caractère pluriannuel.

PROGRAMME 151 « FRANCAIS A L'ETRANGER ET AFFAIRES CONSULAIRES »

i. Situation des crédits du programme

En LFI 2023, la dotation du programme s'élevait à 141,3 M€ en AE et 141,1 M€ en CP, hors dépenses de personnel. Après application de la réserve de précaution de 5% sur les crédits hors dépenses de personnel (7,1 M€), puis d'une mise en réserve supplémentaire (surgel) de 1% des crédits ouverts en LFI (1,41 M€), 132,8 M€ en AE et 132,6 M€ en CP étaient initialement disponibles, hors reports.

Par ailleurs, les ressources du programme 151 ont été abondées par des reports demandés de 2022 à 2023 s'élevant à 0,6 M€ en AE et 1,7 M€ en CP, hors fonds de concours. Ces reports correspondent essentiellement à des projets de modernisation de l'administration consulaire engagés en 2022.

Par ailleurs, le programme a bénéficié de l'apport de crédits de fonds de concours d'un montant de 0,3 M€ en AE et en CP.

En cours d'année, le programme 151 a bénéficié de deux transferts en gestion d'un montant total de 1,8 M€ du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer pour le financement de l'organisation de trois élections législatives partielles.

Enfin, la loi de finances de fin de gestion du 30 novembre 2023 a annulé 2 M€ en AE et en CP sur la réserve de précaution. Le solde de la réserve de précaution du programme 151 a fait l'objet d'un dégel (6,5 M€ en AE et 6,4 M€ en CP).

En prenant en compte l'ensemble de ces mouvements, les ressources disponibles du programme 151 en 2023 se sont finalement établies à 142 M€ en AE et 142,8 M € en CP.

ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

Répartition de la consommation des crédits P 151 (CP)

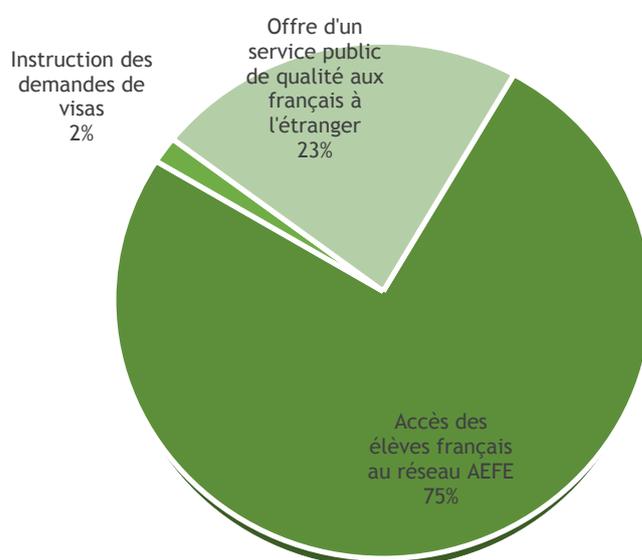


Figure 1. Répartition de la consommation 2023 par action du programme 151 hors dépenses de personnel (en CP)

En 2023, la consommation des crédits du programme 151 s'élève à 139 623 233 € en AE et 140 528 3853 € en CP, soit 98,44% des crédits disponibles en AE et en CP.

L'exécution du programme 151 hors titre 2 en 2023 s'est principalement caractérisée par :

- Une hausse de l'enveloppe versée à l'AEFE au titre de l'aide à la scolarité (bourses et accompagnement scolaire des élèves en situation de handicap - AESH) à hauteur de 114,8 M€ afin d'être davantage en adéquation avec la réalité des besoins constatés. Ce montant tient compte du dégel en fin de gestion de la réserve de précaution (6,46 M€ en AE et 6,34 M€ en AE) et de l'autorisation pour l'AEFE d'utiliser le reliquat de la soultte comptable (9,1 M€) figurant dans sa trésorerie ;

- L'organisation d'élections législatives partielles en avril 2023 suite aux décisions du Conseil constitutionnel a conduit à l'annulation de l'élection des députés des 2ème, 8ème et 9ème circonscriptions des Français de l'étranger. Les crédits, insuffisants sur cette brique, ont été renforcés grâce au transfert en gestion du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (74 079€ en T2 et de 1 651 301€ en AE et 1 726 950 € en CP pour le HT2). Un second transfert HT2, de 119 431€ en AE et de 116 431€ en CP, a été opéré par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer afin de solder la dépense après l'établissement du bilan financier définitif des élections ;
- Une consommation au titre des affaires sociales en baisse de 4,7 M€ par rapport à 2022 principalement en raison de l'arrêt du SOS COVID depuis août 2022. Néanmoins, les dépenses au titre des aides sociales directes se sont élevées à 14,9 M€, 1,55 a été affecté au mécanisme de soutien au tissu associatif des Français à l'étranger (STAFE) et 1,14 M€ ont servi à financer les organismes locaux d'entraide et de solidarité (OLES) ;
- L'organisation d'élections législatives partielles en avril 2023 suite aux décisions du Conseil constitutionnel a conduit à l'annulation de l'élection des députés des 2ème, 8ème et 9ème circonscriptions des Français de l'étranger. Les crédits, insuffisants sur cette brique, ont été renforcés grâce au transfert en gestion du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (74 079€ en T2 et de 1 651 301€ en AE et 1 726 950 € en CP pour le HT2). Un second transfert HT2, de 119 431€ en AE et de 116 431€ en CP, a été opéré par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer afin de solder la dépense après l'établissement du bilan financier définitif des élections ;
- La poursuite du déploiement du Service France Consulaire (SFC) : il couvrait, en fin d'année 2023, 34 pays européens soit 47,4% des Français inscrits au Registre.
- Les dépenses de la brique Modernisation de l'administration consulaire (3,53 M€ en AE et 4,36 M€ en CP) sont en hausse. La hausse de la consommation est principalement liée au développement des projets prioritaires (notamment le registre d'état civil électronique - RECE) et du versement, forfaitaire et unique (600 k€) d'une subvention pour charge d'investissement à l'AEFE afin de moderniser l'application SCOLA (qui permet la gestion des bourses scolaires pour les élèves français par l'AEFE) ;

PROGRAMME 185 « Diplomatie culturelle et d'influence »

i. Situation des crédits du programme

La dotation du programme 185 s'est élevée à 671,2 M€ en AE et CP en LFI 2023.

Après application de la réserve de précaution de 5% (réserve différente sur les opérateurs) sur les crédits hors dépenses de personnel (16,5 M€), puis d'une mise en réserve supplémentaire (surgel) de 3,3 M€, 651,4 M€ en AE et en CP étaient disponibles.

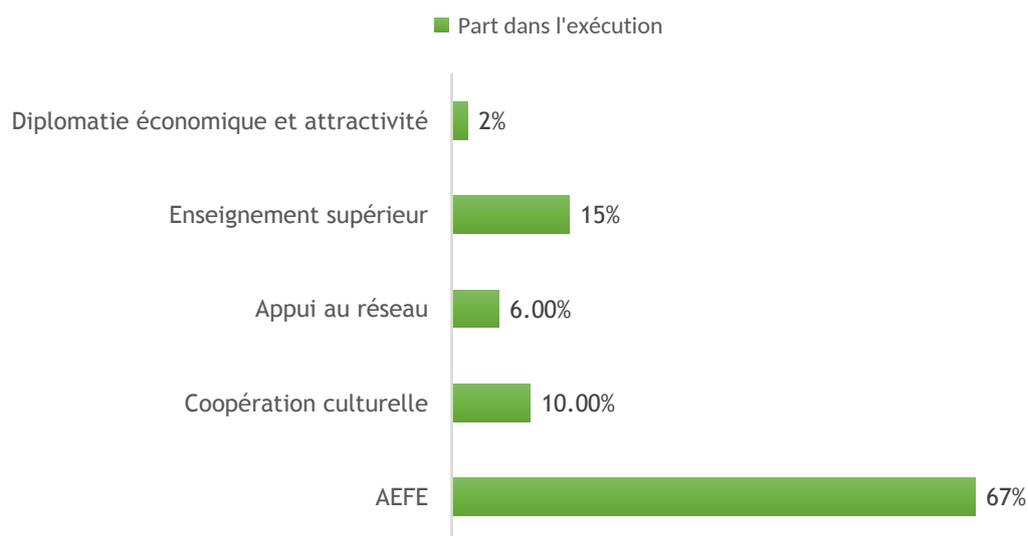
Le programme a bénéficié de reports de 2022 sur 2023 d'un montant de 1,1 M€ en AE et 1,2 M€ en CP, ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits pour un montant de 5 M€.

Le solde positif des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à 4,4 M€ en AE et en CP.

Au total, le disponible en gestion 2023 s'est établi à 665,8 M€ en AE et en 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 43 opérateurs : l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), l'Institut français, Campus France et Atout France. Ces SCSP représentent les 2/31% des crédits HT2 du programme. La subvention la plus importante est celle consacrée à l'AEFE, principal poste de dépense du P185 avec 446,9 M€. L'AEFE occupe une place centrale en raison du poids de la subvention et du projet du Président de la République de doubler le nombre d'élèves du réseau dans le cadre du plan EFE. Ainsi, si les SCSP de l'Institut français et de Campus France sont restées stables, le montant de la subvention octroyée à l'AEFE a été augmenté de 30 M€ afin de financer l'augmentation du point d'indice de la fonction publique, les surcoûts liés à la réforme des statuts des personnels détachés et le soutien au réseau libanais d'enseignement français à l'étranger fragilisé par la crise économique.

L'année 2023 a été marquée par une importance accrue portée à la politique d'influence dont les bourses (64 M€), rendues plus attractives par la stratégie « Bienvenue en France », ont été l'acteur principal. La consommation de 2,2 M€ en AE à destination du programme « Marque France » est également à noter. Après un fort ralentissement dû à la crise sanitaire, les opérateurs ont pleinement poursuivi leur reprise d'activité. Le regain d'activité de Campus France a provoqué la nécessité d'un dégel à hauteur de 3,9 M€ afin de répondre aux engagements de l'agence.

Enfin, le réseau libanais d'enseignement français à l'étranger (EFE), comme en 2022, a continué d'être grandement affecté par la crise économique. Une enveloppe additionnelle de 10 M€ (dont 5 M€ sont reportés de l'année précédente sur le financement de panneaux photovoltaïques) a été actée pour accompagner les familles libanaises et les établissements confrontés aux conséquences de la crise sanitaire et économique. Cette aide a permis aux établissements de continuer leurs activités et aucune fermeture n'a été à déplorer.

Le total des dépenses s'est élevé à 664,13 M€ en AE et 662,41 M€ en CP, soit un taux d'exécution de plus de 99,5% par rapport aux crédits disponibles.

MISSION « AIDE PUBLIQUE AU DEVELOPPEMENT »

Pour mémoire, la mission « Aide publique au développement », placée sous l'autorité du ministre de l'Europe et des affaires étrangères, regroupe quatre plusieurs programmes dont le programme 110 « Aide économique et financière au développement » et le programme 365 « Renforcement des fonds propres de l'Agence française de développement (AFD) » gérés par la direction générale du Trésor et les programmes 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement » et 370 « Restitution des "biens mal acquis" », pilotés par la DGM.

PROGRAMME 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement »

i. Situation des crédits du programme

En LFI 2023, les crédits ouverts sur le programme 209 s'élevaient à 3 893,4 M€ en AE et 3 274,6 M€ en CP, hors dépenses de personnel. Après application de la réserve de précaution de 5% sur les crédits hors dépenses de personnel (194,7 M€ en AE et 163,7 M€ en CP), d'une mise en réserve supplémentaire (surgel) de 1% des crédits ouverts en LFI (38,9 M€ en AE et 32,7 M€) , puis d'une mesure d'économie de 50 M€ en AE et CP, le montant de crédits disponibles s'élevait à 3 609,8 M€ en AE et 3 028,1 M€ en CP, hors reports.

Par ailleurs, un montant de 1,9M€ en AE et 4,8M€ en CP a été obtenu en report. De plus, le programme 209 a été abondé à hauteur de 24,6 M€ par le truchement de plusieurs fonds de concours. Enfin, le solde négatif des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à -1,5 M€ en AE et -1,9 M€ en CP.

En fin d'exercice, le schéma de fin de gestion a acté une annulation de crédits de 267,7 M€ en AE et de 274,5 M€. Dans le détail, cette annulation de crédits correspond à :

- une restitution quasi-intégrale de la réserve de précaution initiale de 5% sur les dépenses hors titre 2 (194, 7 M€ en AE et 163, 7 M€), à l'exception de 0,8 M€ en AE non fléché ;
- une restitution intégrale du surgel de 1% acté en gestion 2023 (38,9 M€ en AE et 32,7 M€) ;

- une mesure d'économie s'élevant à 35 M€. La mesure d'économie susmentionnée, qui s'élevait initialement à 50 M€, a été réduite du fait de l'adoption d'un amendement en loi de fin de gestion de 15 M€ en AE=CP visant à allouer une enveloppe d'urgence à destination de la population arménienne déplacée du Haut-Karabagh ;
- une annulation de 43 M€ de CP, au titre de la sous-consommation sur le don-projet de l'AFD du fait de la crise au Sahel

Sur un montant de crédits disponibles hors titre 2 s'élevant à 3 615,1 M€ en AE et 3 027,6 M€ en CP, les crédits non consommés s'élèvent à 50,6 M€ en AE et 10,2 M€ en CP, soit respectivement 1,4 % et 0,3 % de la dotation disponible. Hors fonds de concours, les crédits non consommés s'établissent à 44 M€ en AE et 3,7 M€ en CP.

Le montant du reliquat en AE résulte de plusieurs sous-consommations (sur l'aide-projet de l'AFD et les Fonds Équipe France à la suite de la dégradation de la situation politique au Sahel, entre autres) et du choix d'avoir réalisé une avance pour la contribution au Partenariat mondial pour l'éducation (PME) dans la mesure où celle-ci ne nécessitait que des CP.

ii. Utilisation des crédits impartis et choix de gestion

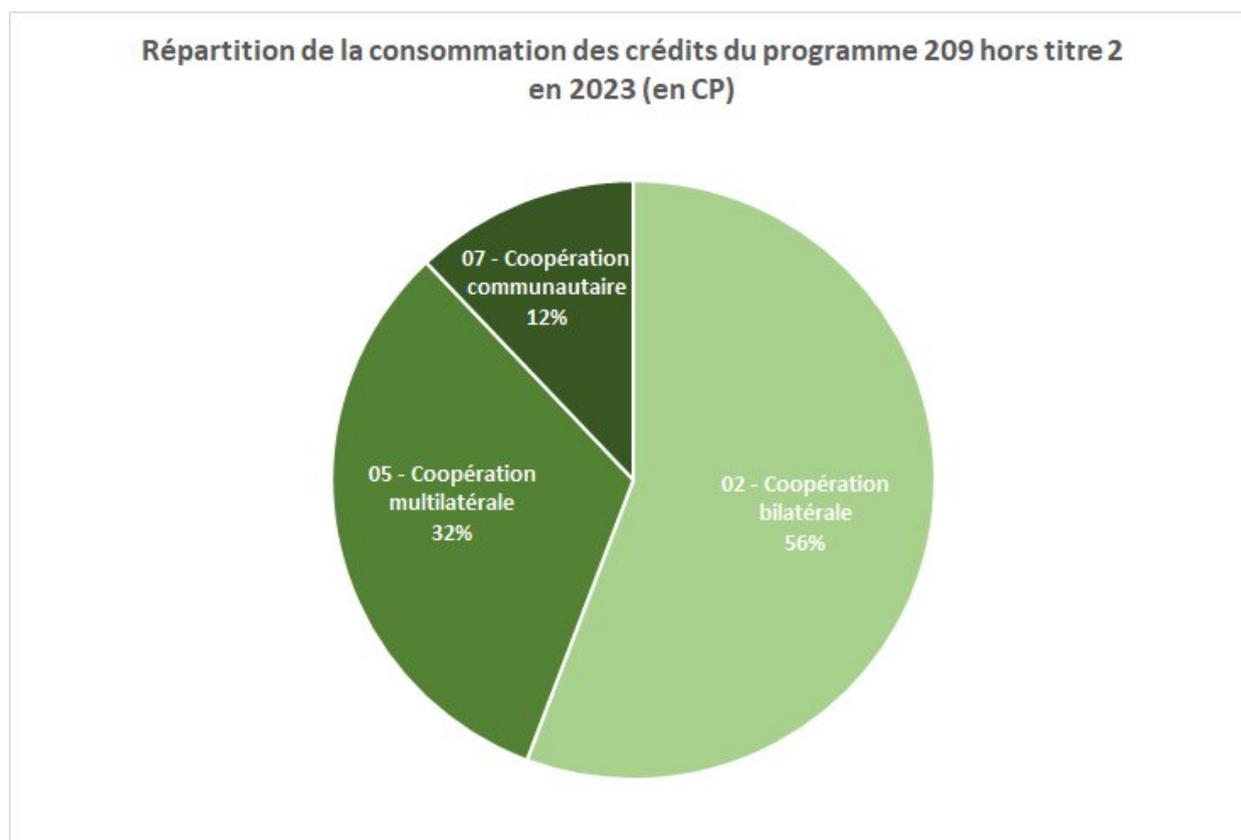


Figure 2. Répartition de la consommation 2023 par action du programme 209 hors dépenses de personnel (en CP)

En 2023, l'exécution des crédits (hors titre 2) s'est élevée à 3 564,5 M€ en AE et 3 017,3 M€ en CP, soit respectivement 98,6% des AE disponibles et 99,6% des CP disponibles.

L'exécution 2023 a été marquée par :

- des versements pour un total de 1 819,1 M€ en AE et 1 682 M€ en CP au titre de la coopération bilatérale. Cette action a notamment été mise en œuvre à travers l'aide projet (1 158,6 M€ en AE et 1 057 M€ en CP dont 94 M€ via le dispositif ministériel des « Fonds Équipe France » (FEF), 4,1 M€ pour la coopération de sécurité et de défense et le reste via l'Agence française de développement, les crédits de gestion et de sortie de crise (461 M€ dont le fonds d'urgence humanitaire pour 285,2 M€ et l'aide alimentaire programmée pour 170,4 M€), les moyens attribués aux établissements partenaires (63,3 M€ en AE et 48,7 M€ en CP via Expertise France, CFI, l'Institut Pasteur et le CIRAD), l'attribution de bourses (5,8 M€), le volontariat (24,3 M€) et la coopération décentralisée (près de 12,6 M€) ;
- Des versements à hauteur de 1 381,7 M€ en AE et 971,6 M€ en CP aux organismes multilatéraux. Ces contributions se composent de la manière suivante : 57,5 M€ en AE et 63,7 M€ en CP dédiés à la Francophonie, 487,3 M€ en AE et 451,3 M€ en CP de contributions volontaires aux Nations unies, 835,9 M€ en AE et 456,1 M€ de CP d'autres contributions volontaires et 4,9 M€ dédiés aux jeunes experts associés ;
- Le versement de la contribution au Fonds européen de développement (363,7 M€ en AE-CP).

2) Exécution des crédits de titre 2

En 2023, les crédits de titre 2 disponibles par programme se répartissent de la façon suivante :

Dépenses de personnels MEAE	Loi de finances initiale (LFI) 2023	Crédits gelés (application réserve de précaution)	Transferts	Rattachement de crédits par voie d'attribution de produit visas	Arrêté de répartition	Crédits disponibles après dégel de la réserve de précaution	Crédits de titre II exécutés en 2023
P105	774 711 573	- 3 873 558	- 42 053	-	-	774 669 520	742 542 019
P151	250 332 832	- 1 251 664	110 826	2 135 369	-	252 579 027	250 368 851
P185	72 584 671	- 362 924	-	-	7 201 693	79 786 364	78 301 330
P209	161 428 965	- 807 145	104 443	-	-	161 533 408	157 397 226
Total	1 259 058 041	- 6 295 291	173 216	2 135 369	7 201 693	1 268 568 319	1 228 609 426

⁽¹⁾ Loi de finances initiale

La dotation LFI s'élevait à 1 259,06 M€ pour l'ensemble des programmes du périmètre ministériel. Les crédits ouverts en 2023 (après mouvements réglementaires) ont totalisé 1 268,57 M€ contre 1 197,88 M€ en 2022.

Les mouvements réalisés en cours d'année 2023 ont permis d'abonder les crédits de titre II à hauteur de 9,51 M € répartis comme suit (décomposition détaillée ci-dessous) :

- des transferts d'un montant total de 173 K€ en provenance des ministères de l'Intérieur (au titre des élections), des Armées (au titre de frais pris en charge pour le recrutement d'agents de droit local) et de l'Agriculture (au titre du recrutement d'un chargé de mission) ;
- deux rattachements de crédits par la voie d'une attribution de produits n° 2-2-00475 d'un montant de 2,1 M€ correspondant aux recettes additionnelles de droits de visas ;
- un abondement de 7,2 M€ en provenance du programme 551 à destination du programme 185 par voie d'arrêté de répartition ;
- le dégel de la réserve de précaution à hauteur de 6,29 M€ de crédits de titre 2.

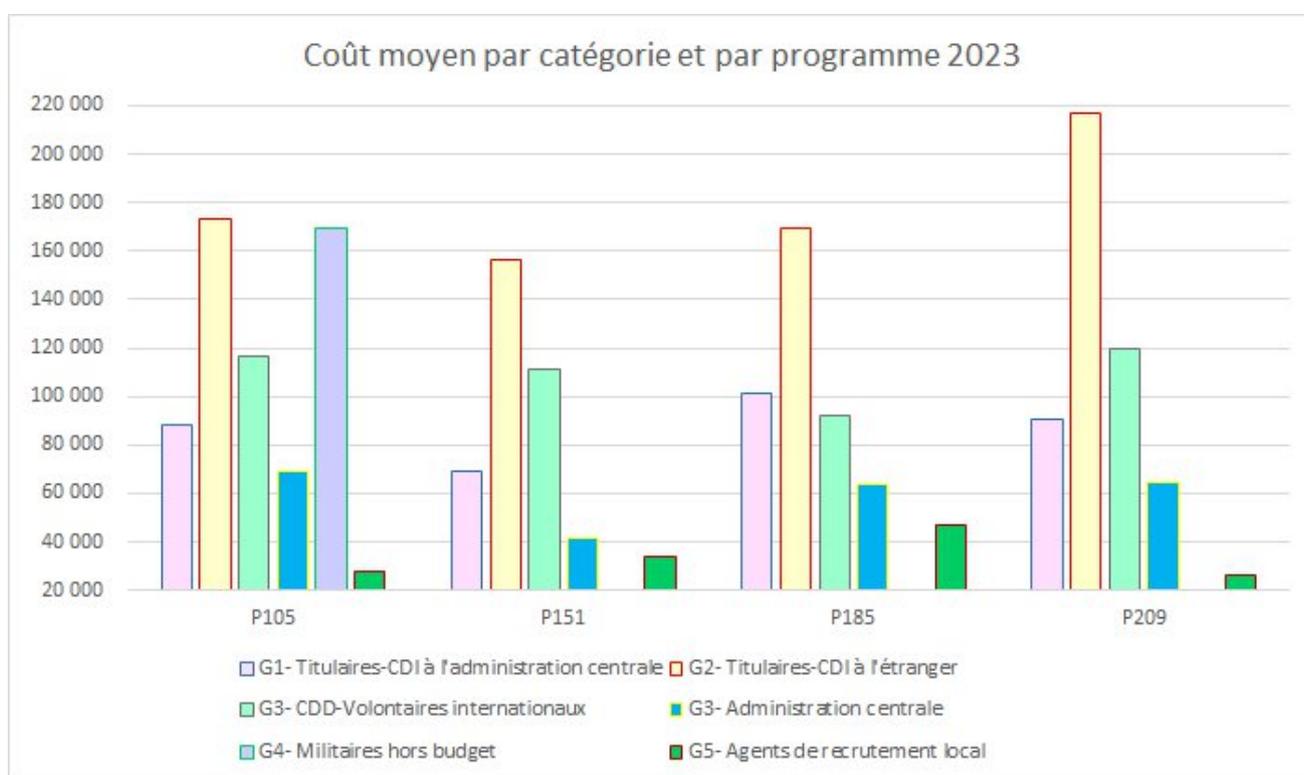
En exécution 2023, les dépenses de titre 2 se sont élevées à 1 228,61 M€, soit une hausse de 4,73% par rapport à l'exécution 2022 (1 173 M€). Hors contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions », ces dépenses ont représenté 1 056,22 M€ en 2023. En comparaison de l'exécution 2022 hors CAS (1 005,56 M€), ces dépenses ont augmenté de 5,04 %. La hausse du taux d'exécution est liée à l'impact du dégel du point fonction publique ainsi qu'aux revalorisations salariales des agents titulaires et des agents contractuels.

Texte publié sur LEGIFRANCE	Programme impacté	Crédits de titre II
Arrêté du 20 mars 2023 portant ouverture de crédits d'attribution de produit	151	1 186 316
Décret N°2023-511 du 27 juin 2023		
portant transfert de crédits en provenance de la mission «Défense» destiné aux dépenses de personnel en poste à l'étranger supportées par le MEAE	105	24 730
portant transfert de crédits en provenance de la mission «Administration générale et territoriale de l'Etat» destiné au financement des dépenses engagées pour l'organisation des élections législatives partielles 2023 de trois circonscriptions des Français de l'étranger	151	74 079
portant transfert de crédits à destination de la mission «Aide publique au développement» destiné au financement d'effectifs de la gastronomie et de l'alimentation	209	104 443
Arrêté du 4 septembre 2023 portant ouverture de crédits d'attribution de produit	151	949 053
Décret N°2023-1061 du 20 novembre 2023		
portant transfert de crédits en provenance de la mission «Action extérieure de l'Etat» et à destination de la mission «Sécurités», destiné au financement des dépenses de personnel d'un agent du ministère de l'intérieur	105	- 66 783
portant transfert de crédits en provenance du programme 232 «Vie politique» de la mission «Administration générale et territoriale de l'Etat» et à destination du programme 151 «Français à l'étranger et affaires consulaires» de la mission «Action extérieure de l'Etat», destiné au financement de l'organisation des élections législatives partielles de circonscriptions des Français de l'étranger	151	36 747
Arrêté du 6 décembre 2023 portant répartition de crédits	185	7 201 693
Total		9 510 277

3) Les rémunérations en 2023

- a) Coût moyen annuel par catégorie d'agents et par programme (coût total employeur chargé CAS « Pensions » compris et hors prestations sociales)

Coût moyen par catégorie (2023)	P105	P151	P185	P209
G1- Titulaires-CDI à l'administration centrale	88 588	69 215	100 942	90 708
G2- Titulaires-CDI à l'étranger	173 603	156 402	169 534	216 559
G3- CDD-Volontaires internationaux	116 370	111 471	91 914	119 906
G3- Administration centrale	69 262	41 228	63 482	64 187
G4- Militaires hors budget	169 381			
G5- Agents de recrutement local	27 996	33 937	47 163	26 062



Les rémunérations mensuelles moyennes par catégorie hiérarchique¹⁶

Ecart de rémunération F/H par catégorie statutaire à l'étranger

¹⁶ Décembre 2023, hors contrats cabinet, apprentis, volontaires internationaux, policiers détachés et agents en congés formation, et hors avantages familiaux.

ETRANGER - Décembre 2023	
Rémunérations moyennes mensuelles	Ecart
Catégorie A +	-10%
Catégorie A	-13%
Catégorie B	-8%
Catégorie C	-2%

ETRANGER - Décembre 2023	
IRE moyennes mensuelles	Ecart
Catégorie A +	-13%
Catégorie A	-13%
Catégorie B	-8%
Catégorie C	-4%

Des écarts d'émoluments (incluant les indemnités de résidence à l'étranger) en faveur des hommes sont constatés pour l'ensemble des catégories d'agents à l'étranger (plus accentués s'agissant des catégories A+ et A). Ces écarts au niveau des 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 2023		
	F	H	Total
20 - 24 ans	2%	1%	1%
25 - 29 ans	16%	6%	11%
30 - 34 ans	9%	7%	8%
35 - 39 ans	12%	10%	11%
40 - 44 ans	13%	12%	13%
45 - 49 ans	13%	15%	14%
50 - 54 ans	14%	19%	17%
55 - 59 ans	12%	16%	14%
60 - 64 ans	9%	11%	10%
65 - 69 ans	2%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

Dans le corps des A+, la poursuite d'un objectif de parité dans les nominations aux postes d'ambassadeurs et ambassadrices permettra d'éteindre progressivement les écarts liés aux effets de l'âge.

- 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 (41%) et A+ (29%) :

Titulaires à l'étranger	F	H
A+	29%	71%
A	41%	59%
B	42%	58%
C	60%	40%

- Une répartition géographique à l'étranger hétérogène : toutes catégories confondues, les femmes sont numériquement plus nombreuses que les hommes à être affectées au Maghreb où les IRE sont moins élevées, et sont moins présentes dans les zones Asie ou ANMO, là où ces indemnités sont plus élevées :

Zone géographique	Nombre d'agents			Répartition		
	F	H	Total	F	H	Total
AME	160	207	367	9%	10%	10%
AME NORD	115	132	247	7%	6%	7%
ANMO	171	195	366	10%	9%	10%
AS	246	373	619	14%	18%	16%
DAOI	363	460	823	21%	22%	22%
DUE	438	434	872	26%	21%	23%
EUC	70	122	192	4%	6%	5%
MAGHREB	154	136	290	9%	7%	8%
Total	1 717	2 059	3 776	100%	100%	100%

En outre, en catégorie A, les femmes ont été 20 % à être affectées dans la zone DAOI contre 23% des hommes. Cette répartition a été, respectivement, de 23% et 2% pour la catégorie B et de 22% et 18% pour la catégorie C. A l'inverse, les femmes de catégorie A sont 27% à être affectées dans la zone DUE contre 21% pour les hommes (le rapport est de 27%/20% en catégorie B ; de 24%/21% en catégorie C) :

Répartition à l'étranger, par genre en fonction des zones	DAOI		DUE	
	F	H	F	H
A	20%	23%	27%	21%
B	23%	25%	27%	20%
C	22%	18%	24%	21%

Ecart de rémunération F/H par catégorie statutaire en administration centrale

Rémunérations moyennes mensuelles (traitement brut)*	Ecart	primes moyennes mensuelles (fonctionnaires et contractuels)**	Ecart	primes moyennes mensuelles (titulaires uniquement)***	Ecart
Catégorie A+	-1,0%	Catégorie A+	-4,5%	Catégorie A+	-3,8%
Catégorie A	-5,6%	Catégorie A	-5,1%	Catégorie A	-6,5%
Catégorie B	-2,6%	Catégorie B	-0,9%	Catégorie B	-0,9%
Catégorie C	0,7%	Catégorie C	-4,9%	Catégorie C	-4,9%

* Traitement brut seul

** Les agents en CDD ne perçoivent pas de primes

*** Titulaires seuls

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes concernent l'ensemble des catégories d'agents. Les écarts de primes diffèrent selon que la population prise pour référence inclut ou non les agents contractuels, compte tenu d'une part de la composition de leur rémunération (absence de prime dans certains cas) et, d'autre part, du taux de féminisation (plus élevé) de cette catégorie de personnel.

Les écarts s'expliquent principalement par la pyramide des âges (proportion d'hommes plus importante en haut de la pyramide des âges, à un stade de la carrière où la rémunération est plus élevée). Par ailleurs, le temps de travail ayant un effet sur l'assiette de rémunération, le temps partiel, qui concerne principalement les femmes, impacte leur rémunération.

**Part des primes et indemnités dans la rémunération des titulaires à l'étranger
(dépenses de rémunération de catégorie 21)**

Etranger Décembre 2023	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	70%	71%
Catégorie A	71%	72%
Catégorie B	78%	76%
Catégorie C	75%	76%

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)

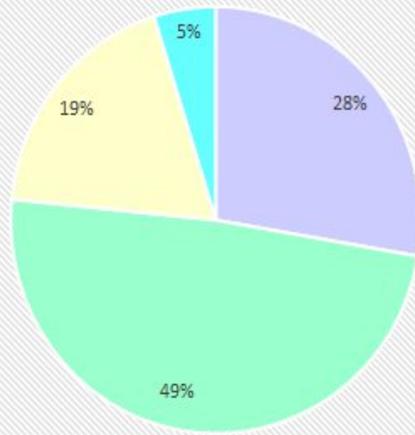
Centrale Décembre 2023	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	45%	44%
Catégorie A	42%	46%
Catégorie B	42%	41%
Catégorie C	34%	37%

Les montants en valeur absolue des primes versées aux femmes et aux hommes sont très proches pour l'ensemble des catégories d'agents.

b) Les prestations sociales

Les prestations sociales	105	151	185	209	TOTAL
Accidents du travail et maladies professionnelles, allocations d'invalidité et rentes viagères d'invalidité	2 478 693	749 587	72 001	168 246	3 468 527
Allocation de retour à l'emploi	1 820 037	166 197	972 973	3 154 016	6 113 223
Autres prestations (capital décès, diverses autres charges sociales, remboursement forfaitaire transport)	1 835 275	287 733	50 980	150 188	2 324 176
Prestations sociales	607 767	1091	-	-	608 858
TOTAL	6 741 772	1 204 608	1 095 954	3 472 450	12 514 784

MEAE-Prestations sociales 2023



■ Accidents du travail et maladies professionnelles, allocations d'invalidité et rentes viagères d'invalidité

■ Allocation de retour à l'emploi

■ Autres prestations (capital décès, diverses autres charges sociales, remboursement forfaitaire transport)

■ Prestations sociales

B - LES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE

Complément indemnitaire annuel (CIA)

Corps	Femmes		Hommes		Ecart en faveur des femmes
	Nombre d'agents	CIA moyen	Nombre d'agents	CIA moyen	
CAE	60	3 346,88 €	138	3 188,00 €	+ 4,98 %
SAE	208	3 257,92 €	220	3 243,18 €	+ 0,45 %
SCH	256	1 892,73 €	203	1 795,09 €	+ 5,44 %
ADJADM	869	1 054,25 €	357	1 009,39 €	+ 4,44 %

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes pour la majorité des agents titulaires du Département depuis 2016.

Une première revalorisation de certains corps avait eu lieu en 2021 et, comme le ministre l'avait annoncé devant le comité technique ministériel du 25 février 2022, une mesure générale d'augmentation des primes en administration centrale de 20% en moyenne pour tous les corps du ministère et les agents contractuels en CDI a été mise en œuvre en mai 2022, rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Le budget consacré à cette revalorisation des primes s'est élevé à 9,3 millions d'euros avec un effort particulier en direction des agents de catégorie C. Cet effort s'est traduit par une augmentation de 24% de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en moyenne. Par ailleurs, le plafond du complément indemnitaire annuel (CIA) qui leur était attribué a été relevé de 120 euros pour atteindre la limite interministérielle.

Les agents de la filière des systèmes d'information et de communication (SIC) ont aussi fait l'objet d'une attention renforcée : outre l'augmentation générale de 20%, il leur a été appliqué la mesure de remise à niveau des grilles dont avait bénéficié une partie des autres corps en 2021. Ce faisant, la grille des attachés des systèmes d'information et de communication a été alignée sur celle des secrétaires des affaires étrangères.

Le tableau suivant précise le montant et le pourcentage moyens de l'augmentation par corps ou type d'emplois ainsi que le coût associé. Les pourcentages exacts peuvent varier légèrement entre chaque

corps ou, au sein d'un même corps, entre les différents groupes de primes. En effet, dans certains cas, le plafond interministériel n'a pas permis d'aller jusqu'à une augmentation de 20 %.

Révision des barèmes en 2022	Augmentation mensuelle moyenne	Progression moyenne	Coût annuel de la mesure
corps ministériels			
Adjoints administratifs et adjoints techniques	182 €	24%	2 816 064 €
Secrétaires de chancellerie	236 €	23%	1 225 920 €
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	319 €	32%	283 560 €
Attachés des systèmes d'information et de communication	520 €	37%	343 368 €
Secrétaires des affaires étrangères	303 €	20%	1 598 282 €
Contractuels à durée indéterminée de catégorie A	178 €	20%	219 840 €
Conseillers des affaires étrangères	464 €	19%	1 302 659 €
Encadrement supérieur (SG, MP, directeurs et sous-directeurs)	630 €	20%	1 148 796 €
TOTAL			8 938 490 €
corps interministériels			
Corps techniques du ministère de la transition écologique (adhésion au RIFSEEP des ITPE, ITGCE et TSDD)	291 €	23%	38 376 €
Chargés d'études documentaires	277 €	20%	49 836 €
Chefs de travaux d'art	210 €	20%	2 520 €
Conservateurs du patrimoine	338 €	20%	68 880 €
Conseillers techniques et assistants de service social	200 €	20%	14 400 €
Infirmiers	186 €	20%	13 380 €
TOTAL			187 392 €
Relèvement de 120€ du plafond du CIA/bonus des agents de catégorie C	N/A	N/A	157 440 €
TOTAL			157 440 €
BUDGET			9 283 322 €

1) Agents de catégorie A

a) Emplois à la décision du Gouvernement et emplois fonctionnels

Emplois	IFA ⁽¹⁾ mensuelle	Prime de rendement mensuelle	IFR ⁽²⁾ mensuelle	Total primes annuelles
Secrétaire général	2 265	1 251	1 500	60 192
Ambassadeur de France	2 265	700	800	45 180
Conseiller diplomatique	1 939	600	800	40 068

(1) IFA : indemnité forfaitaire d'activité

(2) IFR : indemnité de fonctions et de résultats

Emplois	IFTS ⁽¹⁾ mensuelle	Prime de rendement mensuelle	IFR ⁽²⁾ mensuelle	Total primes annuelles
Directeur général	1 678	1 100	1 500	51 336
Directeur	1 678	1 000	1 400	48 936

(1) IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

(2) IFR : indemnité de fonctions et de résultats

Emplois fonctionnels (chefs de service et sous-directeurs)		
Groupes	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	4 500	54 000
Groupe 2	4 300	51 600
Groupe 3	4 150	49 800
Groupe 4	3 950	47 400

(1) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

b) Conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires (CAE-MP)

Les corps des ministres plénipotentiaires et des conseillers des affaires étrangères ayant été fusionnés, une nouvelle grille IFSE commune a été créée. Les ministres plénipotentiaires bénéficient dorénavant d'une prime IFSE mensuelle et d'un complément indemnitaire annuel dans les mêmes conditions que les autres corps ayant adhéré au RIFSEEP.

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	MP échelon spécial	4 485	53 820
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	4 235	50 820
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	3 975	47 700
	CAE HC	3 750	45 000
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	3 350	40 200
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	3 150	37 800
Groupe 2	MP échelon spécial	3 995	47 940
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	3 745	44 940
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	3 485	41 820
	CAE HC	3 455	41 460
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	3 055	36 660
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	2 855	34 260
Groupe 3	MP échelon spécial	3 685	44 220
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	3 435	41 220
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	3 175	38 100
	CAE HC	3 155	37 860
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	2 855	34 260
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	2 655	31 860
Groupe 4	MP échelon spécial	3 375	40 500
	MP au 4 ^{ème} et 5 ^{ème} échelon	3 125	37 500
	MP du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	2 865	34 380
	CAE HC	2 755	33 060
	CAE à/c 6 ^{ème} échelon	2 555	30 660
	CAE du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	2 355	28 260

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

c) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	SAEP à/c 7ème échelon	2 725	32 700
	SAEP du 1er au 6ème échelon	2 655	31 860
	SAE - à/c du 5ème échelon	2 295	27 540
	SAE du 1er au 4ème échelon	2 225	26 700
Groupe 2	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	2 495	29 940
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	2 425	29 100
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1 935	23 220
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1 865	22 380
Groupe 3	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	2 065	24 780
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	1 995	23 940
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1 755	21 060
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1 685	20 220
Groupe 4	SAEP à/c 7ème échelon/TRADP 1	1 835	22 020
	SAEP du 1er au 6ème échelon/TRADP2	1 775	21 300
	SAE/TRAD - à/c du 5ème échelon	1 635	19 620
	SAE/TRAD du 1er au 4ème échelon	1 565	18 780

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

d) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	ASICP à/c 7ème échelon	3 335	40 020
	ASICP du 1er au 6ème échelon	3 235	38 820
	ASIC - à/c du 5ème échelon	2 635	31 620
	ASIC du 1er au 4ème échelon	2 565	30 780
Groupe 2	ASICP à/c 7ème échelon	2 495	29 940
	ASICP du 1er au 6ème échelon	2 425	29 100
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 935	23 220
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 865	22 380
Groupe 3	ASICP à/c 7ème échelon	2 065	24 780
	ASICP du 1er au 6ème échelon	1 995	23 940
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 755	21 060
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 685	20 220
Groupe 4	ASICP à/c 7ème échelon	1 835	22 020
	ASICP du 1er au 6ème échelon	1 775	21 300
	ASIC - à/c du 5ème échelon	1 635	19 620
	ASIC du 1er au 4ème échelon	1 565	18 780

⁽²⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

e) Conservateurs du patrimoine (CPAT)

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Conservateur général	2 900	34 800
	Conservateur en chef	2 600	31 200
Groupe 2	Conservateur général	2 500	30 000
	Conservateur en chef	2 180	26 160
	Conservateur à/c du 5ème échelon	2 060	24 720
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 960	23 520
Groupe 3	Conservateur général	2 250	27 000
	Conservateur en chef	1 980	23 760
	Conservateur à/c du 5ème échelon	1 870	22 440
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 770	21 240
Groupe 4	Conservateur général	2 040	24 480
	Conservateur en chef	1 840	22 080
	Conservateur à/c du 5ème échelon	1 690	20 280
	Conservateur du 1er au 4ème échelon	1 590	19 080

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

f) Chargés d'études documentaires (CED)

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	CED hors classe	2 320	27 840
	CED principal à/c 7ème échelon	2 220	26 640
	CED principal du 1er au 6ème échelon	2 060	24 720
	CED	1 770	21 240
Groupe 2	CED hors classe	1 990	23 880
	CED principal à/c 7ème échelon	1 890	22 680
	CED principal du 1er au 6ème échelon	1 760	21 120
	CED	1 560	18 720
Groupe 3	CED hors classe	1 750	21 000
	CED principal à/c 7ème échelon	1 660	19 920
	CED principal du 1er au 6ème échelon	1 550	18 600
	CED	1 390	16 680

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

g) Les contractuels CDI de catégorie A

Grades	IFTS ⁽¹⁾ mensuelle	IFR ⁽²⁾ mensuelle	Total primes annuelles
Chargé Mission/Cadre contractuel Dutreuil-Sauvadet			
Catégorie 3	700	1650	28200
Catégorie 4	700	1480	26160
Catégorie 5	700	1130	21960
Catégorie 6	700	530	14760
Taux de base	700	200	10800
Chargé Mission/Cadre contractuel de 2^{ème} classe			
Catégorie 5	500	600	13200
Catégorie 6	500	425	11100
Taux de base	500	150	7800

⁽¹⁾ IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

⁽²⁾ IFR : indemnité de fonctions et de résultats

2) Agents de catégorie B

a) Secrétaires de chancellerie

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1 560	18 720
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1 490	17 880
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c du 5ème éch.	1 420	17 040
	Secrétaire de chancellerie de classe normale du 1er au 4ème éch.	1 350	16 200
Groupe 2	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1 440	17 280
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1 370	16 440
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c du 5ème éch.	1 300	15 600
	Secrétaire de chancellerie de classe normale 1er au 4ème éch	1 230	14 760
Groupe 3	Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle	1 320	15 840
	Secrétaire de chancellerie de classe supérieure	1 250	15 000
	Secrétaire de chancellerie de classe normale à/c 5ème échelon	1 180	14 160
	Secrétaire de chancellerie de classe normale 1er au 4ème éch	1 110	13 320

⁽¹⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)

Groupes	Grades	IFSE ⁽¹⁾ mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 560	18 720
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	1 490	17 880
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	1 420	17 040
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe du 1er au 4ème éch.	1 350	16 200
Groupe 2	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 440	17 280
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	1 370	16 440
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	1 300	15 600
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe du 1er au 4ème éch.	1 230	14 760
Groupe 3	Secrétaire systèmes d'information et comm. hors classe	1 320	15 840
	Secrétaire systèmes d'information et comm. 1ère classe	1 250	15 000
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe à/c du 5ème éch.	1 180	14 160
	Secrét. syst. d'inform. et comm. 2ème classe du 1er au 4ème éch.	1 110	13 320

⁽²⁾ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

c) Agents contractuels CDI de catégorie B

Grades	IFTS ⁽¹⁾	
	mensuelle	annuelle
Secrétaire mission/Contractuel d'adm. centrale 1 ^{ère} cl. (à/c 8 ^{ème} éch.)		
taux de base	443	5 316

⁽¹⁾ IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

3) **Agents de catégorie C**

a) Adjoint administratifs et adjoints techniques de chancellerie

Groupes	Grades	IFSE	IFSE
		mensuelle	annuelle
Groupe 1	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1 ^{ère} cl.	1 000	12 000
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2 ^{ème} cl.	960	11 520
	Adjoint administratif/technique de chancellerie	920	11 040
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 1 ^{ère} cl.)	1 012	12 144
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 2 ^{ème} cl.)	990	11 880
Groupe 2	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1 ^{ère} cl.	950	11 400
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2 ^{ème} cl.	910	10 920
	Adjoint administratif/technique de chancellerie	870	10 440
	Adjoint technique (tous grades) - Conducteur automobile - affecté	990	11 880
	Adjoint technique (tous grades) - Conducteur automobile - pool	910	10 920
	Adjoint technique (tous grades) - Conducteur automobile - base	870	10 440

b) Agents contractuels CDI de catégorie C

Grades	IAT ⁽¹⁾ /IRSS ⁽²⁾	
	mensuelle	annuelle
Adjoint de Mission	377	4 524

⁽¹⁾ IAT : indemnité d'administration et de technicité

⁽²⁾ IRSS : indemnité représentative de sujétions spéciales de travaux supplémentaires

C - LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT)

En 2023, 404 agents ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour un montant total de 238 960 €. Cet élargissement du nombre de bénéficiaires est lié à la forte augmentation du taux d'inflation utilisé dans le calcul d'éligibilité propre à ce dispositif.

GIPA 2023	Hommes	Femmes	Total
Titulaires A	85	18	103
Titulaires B	26	22	48
Titulaires C	72	172	244
CDI A	3	6	9
Total	186	218	404

CHAPITRE V : LES OPERATEURS

A- Programme 185

B- Programme 209

Chiffres clés en 2023

- **AEFE** : 580 établissements scolaires homologués implantés dans 138 pays
- **Campus France** : 275 espaces et antennes Campus France (ECF), dans 134 pays
- **AFD** : présente dans 115 pays *via* un réseau de 85 agences

A - PROGRAMME 185

1) Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE)

a) Présentation

Créée 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 2024, à la suite de la dernière commission interministérielle d'homologation, le réseau compte 580 établissements scolaires homologués implantés dans 138 pays, dont 68 établissements en gestion directe (EGD), 163 établissements conventionnés et 349 établissements partenaires. Le réseau d'enseignement français à l'étranger scolarise près de 400 000 élèves, dont 30% de Français.

b) Actualité sociale

A l'AEFE, l'année 2023 a été marquée par la mise en place du nouveau statut des personnels détachés de l'AEFE (décret n° 2022-896 du 16 juin 2022), modifiant les modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger. Il a ouvert aux personnels recrutés sur un contrat de résident avant le 17 juin 2022 un droit d'option qui leur permettait de choisir, jusqu'au 30 juin 2023, entre la conservation des dispositions de leur contrat de résident ou le bénéfice d'un nouveau contrat correspondant à leurs fonctions dans les conditions du décret modifié, à compter de la rentrée 2023. Ainsi, sur les 4 546 résidents concernés, 1 316 ont choisi le nouveau statut et bénéficient d'un nouveau contrat de détaché d'enseignant, administratif ou personnel d'éducation.

En matière de dialogue social, à l'issue des élections professionnelles de fin 2022, l'année 2023 a permis d'installer le Comité Social d'Administration (CSA) et sa Formation Spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (F3SCT) de l'Agence.

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ainsi que ses décrets d'application ont conduit à la création d'un « index égalité professionnelle » applicable à la fonction publique. Les départements ministériels et les établissements publics de l'État comptant au moins cinquante agentes et agents en gestion doivent publier chaque année une série d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'AEFE obtient un score global de 94/100 à l'index égalité professionnelle, calculé sur l'année de référence 2023. Ce résultat est supérieur au score minimal de 75 points attendu. Il correspond à la somme des résultats obtenus pour chacun des trois indicateurs suivants :

1. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents : 0/0 ;
2. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente : 78/80 ;
3. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 16/20.

c) Effectifs

Les personnels détachés dans le réseau, pour la plupart issus de l'Education nationale, sont majoritairement féminins (56% du total). La part des personnels féminins sur les postes à responsabilité augmente régulièrement, passant de 33% en 2015 à 46% en 2023. Malgré cette évolution, les personnels masculins restent majoritaires sur les postes de détachés sur des fonctions d'encadrement ou de formation des enseignants.

Pour les personnels des services centraux, au 31/12/2023, l'agence comptait 224 agents (151 à Paris et 73 à Nantes). 175 agents titulaires de la fonction publique dont 8% des agents sont issus du MEAE, 70% d'autres administrations. 22% de l'effectif, soit 49 agents sont contractuels.

Ensemble du réseau (établissements en gestion directe et conventionnés)

Administration d'origine (au 31/12/2023)	Femmes	Hommes	Total
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	3	8	11
Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique	1	1	2
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	3 073	2 444	5 517
Fonction publique hospitalière	-	2	2
Fonction publique territoriale	1	1	2
Gouvernement de Nouvelle-Calédonie	3	4	7
Sports et Jeux olympiques et paralympiques	1	-	1
Ministère de l'intérieur et des outre-mer	2	0	2
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	-	1	1
Ministère de la justice	1	1	2
Ministère de la Défense	-	1	1
Total	3 085	2 463	5 548

Services centraux

Effectif global 2022	Femmes	Hommes	Global
	140	84	224
dont agents issus de corps du MEAE :	18	3	21
- affectations	15	2	17
- détachements	1	-	1
- mises à disposition	2	1	3
- agents contractuels	-	-	-
dont agents issus de corps d'autres ministères :	94	60	154
- affectations	-	-	-
- détachements	94	60	154
- mises à disposition	-	-	-
- agents contractuels	-	-	-
dont agents contractuels non titulaires de la FP :	28	21	49
- agents contractuels en CDI	7	3	10
- agents contractuels en CDD	21	18	39

Pour les seuls établissements en gestion directe (EGD)

Administration d'origine (au 31/12/2023)	Femmes	Hommes	Total
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	3	3	6
Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique	1	-	1
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	1 559	1 123	2 682
Fonction publique territoriale	1	-	1
Gouvernement de Nouvelle-Calédonie	1	1	2
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	-	1	1
Ministère de la Justice	1	-	1
Ministère de la Défense	-	1	1
Total	1 566	1 129	2 695

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, ou encore le Festival de Cannes.

L'Institut français ne dispose pas de représentations à l'étranger mais soutient le réseau culturel constitué par les services culturels des ambassades et les Instituts français dans le monde ainsi que le réseau des Alliances françaises.

b) Actualité sociale

A la suite de la négociation collective d'octobre 2019, sur les principes de rémunération qui a abouti à un avenant de révision de l'accord d'entreprise du 24 août 2015, il a été mis fin à la prime dite « mobilisable » et au contrat historique de sur-complémentaire retraite (article 83), au profit d'une part de rémunération assise sur la performance (part-variable, ou prime de performance en fonction de la classification) et d'un dispositif de plan d'épargne retraite collective.

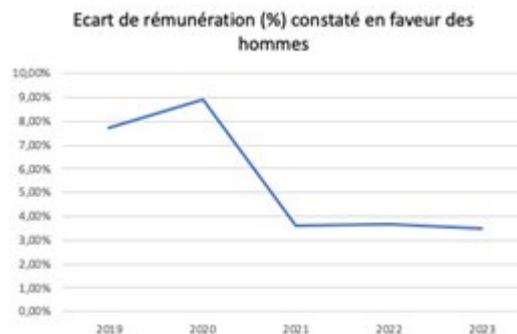
L'Institut français est assujéti au calcul de l'index égalité professionnelle ; ainsi, c'est cette base qui sert de référence en matière d'analyse d'écart de rémunération annuelle moyenne entre les femmes et les hommes. Chaque année la base et le périmètre sont donc comparables.

Les effets des promotions, de l'avancement ainsi que le renouvellement du personnel ont un impact sur la rémunération moyenne des collaborateurs qui, pour rappel, était de 48,5 k€ en 2019, 46,9 k€ en 2020, 46,9 k€ en 2021, 47,3 k€ en 2022.

Au 1^{er} janvier 2023, une augmentation générale du salaire a été appliquée, dans le cadre des mesures de compensation de l'inflation dans la fonction publique. Pour autant, la rémunération moyenne en 2023 s'établit à 47,7k€.

Cette situation de stabilité de la rémunération moyenne est le résultat de plusieurs facteurs en lien avec le *turnover* : un âge moyen et une ancienneté moyenne en baisse au niveau des cadres ainsi que la réduction des écarts de rémunération femmes / hommes dans le temps.

Les écarts pondérés entre les femmes et les hommes sont relativement stables, même si on assiste à une légère baisse.



L'index égalité professionnelle 2023 se porte à 96 points sur 100.

2023	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1	3,5	36	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,7	35	35	35
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
Index (sur 100 points)			96		100

S'agissant de la formation, en 2023, une attention particulière a été portée aux thématiques suivantes :

- sensibiliser les collaborateurs aux notions d'égalité entre les femmes et les hommes et sur le harcèlement moral et sexuel ;
- accompagner les collaborateurs dans le cadre de la transition écologique et de l'adaptation des pratiques professionnelles aux enjeux climatiques.

Au cours de l'année 2023, 137 collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation. Le taux de réalisation du plan de formation 2023 est de 78,4% (en heures).

En 2022, le déménagement dans le cadre des locaux provisoires de *co-working* (dans le 13^{ème} arrondissement de Paris) a fait évoluer le télétravail vers plus de souplesse dans son organisation. Un avenant à l'accord télétravail a été conclu pour une durée déterminée et a été prolongé jusqu'à mi-2024. Un retour d'expériences d'au moins six mois dans les nouveaux locaux, rue de la Folie Regnault dans le 11^e arrondissement de Paris, étant nécessaire pour évaluer l'adéquation du télétravail avec les besoins organisationnels de l'établissement. A défaut, l'accord initial reprendrait son application. Si les deux jours obligatoires de présence demeurent, une journée est fixée par chaque direction opérationnelle et l'autre l'est en fonction des besoins d'organisation du salarié.

L'année 2023 a été marquée par la préparation du déménagement dans les nouveaux locaux. Les collaborateurs ont été associés à la définition et à la sélection des mobiliers, à la réalisation d'un guide pratique, à la participation aux choix d'une œuvre dans le cadre du projet « un immeuble, une œuvre » et quatre visites des locaux par petit groupe ont été organisées, afin que les personnels puissent suivre l'évolution du chantier.

Un plan de communication interne a également été réalisé dans le cadre de l'accompagnement au changement, afin de donner du sens, d'associer le personnel tout au long du projet, de permettre une projection sur le futur lieu de vie professionnel, et de s'approprier le déménagement et l'emménagement.

En 2022, le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la réorganisation avait prévu, notamment une période de transition jusqu'au mois de mars, pour permettre aux nouvelles équipes constituées de se rencontrer, de travailler à une feuille de route commune, adaptée aux équipes afin de clarifier le nombre et le détail des projets pilotés au sein des nouvelles directions. Les feuilles de route des directions ont été présentées à tous les collaborateurs lors d'un séminaire le 12 avril 2022. En outre, trois étapes d'évaluation de la réorganisation ont été prévues pour d'éventuels ajustements, dont la première a été menée à 6 mois, en juin 2022. La seconde a eu lieu en juillet 2023. La dernière a eu lieu en juillet 2024.

La mise à jour de la partie risques psycho-sociaux (RPS) du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en février 2022, à la suite de la réorganisation interne, a montré que l'établissement présentait un risque modéré sur l'intensité/temps de travail et les exigences émotionnelles. Un travail avec les encadrants a été mené tout au long de l'année 2022 avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) sur l'analyse et la régulation de la charge de travail, en vue de réduire ces deux facteurs de risque. 70% des préconisations ont été réalisés.

Une réunion du comité de gouvernance relatif à la RSE en avril 2023 a permis de suivre l'avancement des feuilles de route sur la transition écologique et sur l'égalité entre les femmes et les hommes, établies en 2022, ainsi que le projet de la labellisation AFNOR.

Un pilotage global, qui permet d'organiser le recrutement sur le fondement des compétences, a été mis en place depuis 2020. Le processus fait intervenir conjointement les professionnels métiers et ressources. Deux ans après, les résultats en termes de mobilité interne et de diversité sont probants et ont permis à l'établissement de se lancer dans la préparation d'une double labellisation « Égalité » et « Diversité », délivrés par l'AFNOR.

Après la mise en place de la **journée d'intégration chaque début du mois**, permettant aux nouveaux arrivants de prendre connaissance de la stratégie, de l'organisation des services, du cadre administratif et de l'utilisation des outils internes, une **réunion de sortie mensuelle** a été structurée pour préparer la gestion matérielle du départ tout autant que pour recueillir les éléments nécessaires à l'amélioration continue de l'expérience collaborateur.

Toujours en 2023, **un outil de tri des *curriculum vitae* a été mis en place pour l'ensemble des processus de recrutement**. Il s'appuie sur les préconisations du guide « *Recrutons sans étiquette : conseils pratiques pour favoriser la non-discrimination et l'égalité professionnelle dans le recrutement* », du ministère de la Culture et du groupe de travail « *LUCIDE, ensemble contre toutes les discriminations* ».

Une cellule externe gratuite, anonyme et confidentielle pour tous et toutes, victimes ou témoins a été mise en place pour signaler toutes situations ou faits de discrimination, harcèlement sexuel, moral et agissement sexiste.

De plus, afin de renforcer et de moderniser la gestion des compétences, **un nouveau système d'information RH (SIRH) global a été mis en œuvre en début d'année** sur les volets : administration du personnel, paie, gestion du temps, formation et évaluation. Le volet recrutement est en préparation pour un déploiement sur 2024.

L'année 2023 a été marquée par deux élections, celles des représentants du personnel au sein du Comité social et économique (CSE) et celle des représentants du personnel au sein du Conseil d'administration. Dans les deux cas, la mise en place du vote électronique a permis de garantir la sécurité des votes tout autant que la participation des personnels dans un contexte de prise en compte du télétravail et du co-working.

Enfin, la prise en compte de l'inflation s'est poursuivie avec le versement d'une prime de partage de la valeur et la mise en place à de mesures valorisant le forfait mobilité durable ainsi que la prise en charge de l'abonnement transport.

c) Effectifs

Effectif global 2023 (en ETPT)	Femmes	Hommes	Total
	120,42	39,84	160,26
dont agents issus de corps du MEAE :	1	1	2
- affectations			
- détachements	1	1	2
- mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	4,88	4	8,88
- affectations	-	-	-
- détachements	4,88	4	8,88
- mises à disposition	-	-	-

3) Campus France

a) Présentation

Créé par la loi du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat, Campus France est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Un décret du 30 décembre 2011 précise l'organisation et les modalités d'action de l'agence, qui est placée sous la double tutelle du MEAE et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Campus France est l'opérateur français pour la promotion à l'étranger de l'enseignement supérieur français, l'accueil des étudiants et chercheurs étrangers, la gestion de bourses, de stages et d'autres programmes de mobilité internationale des étudiants et des chercheurs pour le compte des ministères ou d'autres financeurs.

L'opérateur ne dispose pas de représentations en propre à l'étranger mais peut s'appuyer sur un réseau de 275 espaces et antennes Campus France (ECF), dans 134 pays, qui font partie des SCAC. Il a assuré la gestion de plus de 19 000 mobilités d'étudiants, de stagiaires, de chercheurs ou d'experts pour le compte du MEAE et d'autres partenaires français et étrangers. En 2023, plus de 200 événements ont été organisés par l'agence et les ECF dans le monde.

b) Actualité sociale

A la lumière de l'expérience acquise du télétravail mise en place dans le cadre de la pandémie Covid, un avenant à l'accord d'entreprise relatif au télétravail a été signé le 16 juillet 2021. Désormais, les salariés peuvent faire le choix de bénéficier d'un jour fixe par semaine de télétravail (exclusivement le vendredi) ou de deux jours de télétravail par semaine (le mercredi ou le jeudi et le vendredi).

L'avenant a également créé une commission de suivi, associant des délégués syndicaux et des membres de la direction, pour examiner les éventuelles difficultés liées à la mise en œuvre du télétravail.

Les salariés ont également été informés qu'ils ont dorénavant la possibilité de suivre leur formation en visioconférence (dans le cadre du développement des compétences) et ce, même si elle a lieu un jour non télétravaillé, à la condition que l'organisme de formation le permette.

À la suite d'un bilan très satisfaisant du 6 avril 2022, la direction et les délégués syndicaux sont convenus à la conclusion d'un second avenant télétravail, signé le 7 juillet 2022 pour une mise en œuvre le 1^{er} août 2022.

Les principaux éléments de cet accord sont :

- volontariat, avec accord de la hiérarchie. Il peut y être mis fin à tout moment ;
- possibilité de télétravail sur 3 jours maximum par semaine (les lundis et les mardis sont obligatoirement travaillés en présentiel). Le salarié peut faire le choix de bénéficier :
 - d'un jour fixe par semaine (exclusivement le vendredi) si le salarié fait le choix de bénéficier d'un jour en télétravail ;

- d'un jour au choix le mercredi ou le jeudi et d'un jour fixe le vendredi si le salarié fait le choix de bénéficier de deux jours de télétravail ;
 - de trois jours fixes (exclusivement le mercredi, le jeudi et le vendredi) si le salarié fait le choix de bénéficier de trois jours de télétravail ;
- Lieu de télétravail possible : France.

Dans le cadre d'une politique de développement durable menée par l'établissement, les tickets restaurant ont été dématérialisés à compter du 1^{er} mai 2022. Cette dématérialisation permet également aux collaborateurs de régler au centime près et de ne plus perdre le rendu de monnaie. La direction, toujours dans ce même objectif, a décidé de prolonger la mise en œuvre du forfait mobilité durable afin d'inciter les salariés qui le peuvent à se rendre au travail en mobilité douce. Dès la rentrée 2022, les places de parking vélo ont été augmentées afin de pouvoir répondre à l'ensemble des demandes de stationnement de vélo.

Enfin, en décembre 2022, dans le cadre des actions pouvant être déployées pour l'évolution du document unique d'évaluations des risques professionnels (DUERP), des mesures d'ambiance sonore dans un cadre normal de contexte de travail ont été effectuées. Elles affichent que les salariés de l'établissement ne sont pas exposés à des nuisances sonores dommageables pour la santé.

Dans le cadre de sa politique volontariste, l'établissement a poursuivi, en 2023, plusieurs actions de formation et de sensibilisation relatives à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

Les salariés ont bénéficié de deux sessions obligatoires (durée 3h) de sensibilisation et de prévention sur le harcèlement au travail permettant à ces derniers :

- d'être sensibilisés aux différentes formes du harcèlement (moral, sexuel, discriminatoire *etc.*) ;
- de connaître le cadre juridique en matière de harcèlement ;
- d'identifier les signaux faibles ou des comportements à risque ;
- de reconnaître les acteurs de prévention et adopter les bons réflexes pour lutter contre toute forme de harcèlement.

En juin 2023, une note au personnel a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs pour les informer que les salariées enceintes ont la faculté de demander au service informatique un second ordinateur portable afin de leur éviter de transporter leur outil informatique pour les jours en présentiel, dans le cadre de l'organisation du travail hybride.

Concernant l'égalité femmes/hommes, l'établissement a publié les résultats issus de l'index égalité homme femme sur l'année 2023. L'établissement a ainsi obtenu un score total de 94/100 pour cet index.

2023	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1	0,5	39	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,4	35	35	35
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Index (sur 100 points)			94		100

c) Effectifs

Effectif global 2023 (en ETPT)	Femmes	Hommes	Total
	142,06	82,13	224,19
dont agents issus de corps du MEAE :	1	-	-
- affectations	-	-	-
- détachements	1	-	-
- mises à disposition	-	-	-
dont agents issus de corps d'autres ministères :	3	3	6
- affectations	-	-	-
- détachements	3	2	5
- mises à disposition	-	1	1

4) Business France

a) Présentation

Business France est un EPIC créé le 1^{er} janvier 2015 par l'ordonnance n°2014-1555 du 22 décembre 2014 et placé sous la tutelle conjointe du MEAE, du ministère chargé de l'économie et des finances et du ministère chargé de la cohésion des territoires. La création de l'agence résulte de la fusion d'Ubifrance avec l'Agence française des investissements internationaux (AFII).

Business France est l'opérateur de l'État en charge de l'internationalisation de l'économie française. L'agence s'appuie sur son réseau en France et à l'étranger pour réaliser les missions suivantes :

- le développement international des entreprises, en particulier celui des petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises de taille intermédiaire (ETi), et la facilitation de leurs exportations sur les marchés internationaux ;
- la gestion et la promotion du statut du volontariat international en entreprise (V.I.E.) ;
- le développement des investissements étrangers en France ;
- la promotion de l'image économique de la France et l'attractivité de ses territoires à l'international.

b) Actualité sociale

Les enjeux RH sont au cœur du Plan Stratégique de Business France. Les ambitions de l'agence sont portées par l'ensemble des équipes, en France et à l'international, et par la vitalité du dialogue social, qui a permis de proposer aux représentants du personnel une démarche de co-construction autour des enjeux RH. La mise en œuvre du plan stratégique implique les collaborateurs à travers 10 « *task forces* », dont une intitulée « RH 2030 : mieux vivre au travail ».

I. Management et parcours

- **Parcours** : valoriser les talents, notamment l'expertise internationale, sectorielle, géographique, client, et les expertises métiers, dont la technicité s'accroît.
- **Piloter un dispositif de parcours prospectif**, à travers des dispositifs RH :
 - revue des parcours : fondée sur la synthèse des projets, compétences et performances, forces et axes de progrès de chacun ;
 - mobilité : amplification de l'approche « consultant interne » des équipes RH ;
 - recrutement : développement des viviers (stages, alternants, VIA, France/ réseau international) ;
 - formation : investissement au service du développement des équipes et approche « sur mesure » et « réponse aux besoins ».
- **Focus Management**

- identifier et permettre l'acquisition de l'ensemble des compétences managériales, tant hiérarchiques que transversales, et les valoriser ;
 - identifier et préparer les futurs managers ;
 - accompagner les managers, avant, pendant et après leur prise de fonction.
- **Ouverture** : en 2023, l'Agence compte 1 433 collaborateurs issus de 65 nationalités. La valorisation, le développement de l'expertise et la diffusion du travail en mode transverse des équipes sont essentiels pour ancrer les talents recrutés localement, garants de la légitimité et de la crédibilité vis-à-vis des clients.

II. Egalité et diversité

Les actions regroupées sous la bannière « Osons nos Parcours ! » sont les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité dans toutes ses composantes :

- **Solidarité intergénérationnelle** : développement de mesures pour accompagner les dernières parties de carrière et favoriser la cohésion intergénérationnelle. Ces mesures sont discutées avec les organisations syndicales en vue d'aboutir à un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels - GEPP (en cours de négociation).
- **Handicap** : poursuite des actions pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap :
 - sensibilisation et formation ;
 - écoute et suivi RH dédié ;
 - partenariats avec les écoles, campagnes de recrutement ;
 - développer les achats auprès du secteur adapté et protégé ;
 - diversité sociale : signataire de la charte de la diversité.
- **Tolérance zéro** : Garantir une politique Tolérance zéro envers toute forme de violence au travail. Cette politique passe notamment par les mesures suivantes :
 - une cellule paritaire dédiée qui se réunit au moins deux fois par an ;
 - des actions systématiques lors de l'*onboarding*, puis régulières de sensibilisation et formation, notamment des managers ;
 - des acteurs internes identifiés et formés dont une référente « harcèlements sexuels et agissements sexistes » ;
 - une cellule externe de psychologues spécialisés, garants de l'anonymat, pour assurer écoute, conseil et accompagnement ;
 - en cas de signalement : des process garantissant sécurité, confidentialité et équité.

III. Politique égalité femmes / hommes

Le sujet de l'égalité entre femmes et hommes est au cœur des préoccupations de Business France, avec un objectif : parvenir à un équilibre femmes / hommes à tous les niveaux de responsabilité, en France et dans le réseau international. Les femmes sont majoritaires dans l'Agence (63% des effectifs), occupent déjà une place importante en tant que managers (47%) et la féminisation du comité exécutif (COMEX) a évolué de 15% en 4 ans (47%). Cependant, il demeure du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif notamment à l'étranger où seulement un tiers des femmes sont directrices pays et uniquement 3 directions de zones sur 14 sont assumées par des femmes. Il convient de faire émerger des talents et des volontés. Pour cela, Business France mène une politique volontariste lors de toutes les grandes étapes des parcours professionnels.

Politique de rémunération

- l'utilisation d'outils permettant d'objectiver la définition des rémunérations et le positionnement individuel : analyse des rémunérations par fonction prenant en compte des critères objectifs et la notion d'équité, outil statistique de positionnement individuel objectif et non discriminant ;
- la mise en œuvre de mesures spécifiques lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) visant à maintenir l'équité salariale, garantir le respect des équilibres et, le cas échéant, appliquer des mesures de rattrapage. En 2023, les femmes ont représenté un peu plus de 65% des bénéficiaires d'une mesure NAO (pour mémoire, elles représentent 60% de l'effectif en France) ;
- une étude systématique lors de l'application des mesures NAO de la situation des femmes en partance ou de retour de congé maternité. Conformément aux obligations légales, lors du retour de congé

maternité, les femmes bénéficient d'une augmentation salariale équivalente à celle attribuée aux autres salariés ;

- index égalité : une amélioration de l'indicateur relatif aux écarts de salaire entre femmes et hommes.

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018, l'égalité professionnelle est mesurée chaque année par un « index égalité femmes-hommes ». Pour 2023, Business France affiche un score de 91/100.

2023	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1	3,8	36	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	11,1	20	20	20
3 - Ecart de promotion (en points de %)		2,4	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Index (sur 100 points)			91	100	

Promotion d'un équilibre F/H à tous les niveaux de responsabilités.

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 ;
- o attention particulière de la direction générale dans les nominations aux postes clés (COMEX, Directeur(trice) de zone ou pays, *etc.*) : actions volontaristes, à compétences égales, lors des nominations, pour rééquilibrer les représentations ;
- o mise en place des revues des parcours visant une meilleure identification et visibilité des potentiels qu'ils soient féminins ou masculins.

Formation :

- o un accès à la formation équilibré et proportionnel à la représentation des femmes et des hommes au sein de l'Agence ;
- o des plans d'accompagnements individualisés (formation, mentorat, coaching...) mis en place suite aux revues de parcours.

Des actions de sensibilisation pour une perception positive du sujet tant par les femmes que par les hommes.

- o une semaine dédiée : la « semaine de sensibilisation égalité professionnelle », chaque année au mois de mars, identifiée sous la bannière « Osons nos Parcours » ;
- o conférences, webinars, parcours digitaux, témoignages de collaborateurs sous forme de « regards croisés féminin/masculin », bibliothèque thématique, campagne de communication « piétons les idées reçues », *etc.*
- o formation et information à tous les niveaux au sein de l'agence et des ateliers de sensibilisation pour les managers en France et dans le réseau international.

Une formalisation et un suivi rigoureux des engagements

- la signature d'un nouvel accord égalité F/H en janvier 2023 assorti d'objectifs et d'indicateurs chiffrés ;
- le suivi des indicateurs :
 - de l'index égalité,
 - du rapport situation comparée F/H,
 - de l'accord égalité professionnelle.

IV. GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels)

La GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) a pour objectif d'anticiper et prévoir l'évolution des ressources humaines, en lien avec les contraintes externes de l'environnement et les choix stratégiques de l'agence, tout en sécurisant le parcours professionnel des collaborateurs.

L'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'agence et de leurs conséquences, mentionnées à l'article L.2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

La négociation s'inscrit autour des thèmes suivants :

- la mise en place et le suivi d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Cette négociation s'appuie sur les dispositifs déjà existant au sein de Business France et notamment :

- le plan stratégique 2030 et le contrat d'objectifs et de moyens (COM) ;
- la cartographie des emplois et des compétences qui fait l'objet de mises à jour ;
- le diagnostic individuel des compétences des collaborateurs (entretiens et revue des parcours) ;
- le recrutement et les dispositifs favorisant l'intégration ;
- le plan de formation et les mesures valorisant l'employabilité des collaborateurs ;
- le bilan social (pyramide des âges, entrée/sortie de l'Agence, rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes).

Le futur accord s'attachera, en fonction des résultats de la négociation, à proposer des mesures en faveur de :

- l'accompagnement des dernières parties de carrière ;
- la transition vers la retraite ;
- la cohésion de toutes les générations ;
- l'accompagnement d'un projet personnel de mobilité externe ;
- la carrière des représentants du personnel ;
- la prise en compte des enjeux de la transition écologique.

V. Qualité de vie au travail et prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels fait l'objet d'un suivi régulier en lien avec les acteurs dédiés (service de santé au travail et représentants du personnel membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail - CSSCT). Ces actions s'inscrivent également dans le cadre du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des échanges réguliers avec les représentants du personnel.

Au sein de Business France, la prévention des risques professionnels s'inscrit autour de plusieurs axes :

- prévention des violences au travail et du harcèlement moral ou sexuel (*cf. supra*) ;
- prévention sécurité à travers les formations secourisme-recyclage, la prévention incendie ;
- prévention discriminations et grands équilibres (*cf. supra*) ;
- prévention santé et risques psycho-sociaux (RPS).

Par ailleurs, des actions concrètes sont mises en place pour favoriser un environnement de travail éco-responsable, telles que la promotion de la mobilité durable (forfait mobilité durable, mise à disposition de pompes à vélo, ...), ou l'information sur les enjeux (sensibilisation « Positive impact » ou encore formation « Fresque du climat »).

c) Effectifs

Effectif global 2023 (en ETPT)	Femmes	Hommes	Total
	897,3	526,6	1 423,9
dont agents issus de corps du MEAE :	-	-	-
- affectations			
- détachements			
- mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	7,6	22,6	30,2
- affectations	-	-	-
- détachements	7,6	22,6	30,2
- mises à disposition	-	-	-

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^{er} janvier 2022, après la publication du décret du 30 décembre 2021 portant approbation des statuts de la société. 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 2023.

Le renforcement de la politique de rémunération a conduit - en lien avec l'intégration au groupe AFD et dans un souci de convergence sociale - à la mise en place d'un premier accord d'intéressement au sein de l'agence, conclu avec les partenaires sociaux, au bénéfice des personnels du siège.

Afin de faire face à la croissance de l'activité de l'agence, et aux besoins toujours croissants de recrutement - tant en matière d'expertise technique internationale, que de ressources au sein des équipes projets et supports -, une mission d'accompagnement a été diligentée pour répondre aux défis représentés par ces nouveaux besoins. En termes organisationnels encore, des Directions pays ont été créées et mises en place, dans des géographies internationales, afin d'accompagner la décentralisation de certaines fonctions de pilotage et de gestion, au plus près de l'activité et des enjeux du terrain.

La politique de formation, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux, mais aussi de renforcement des compétences managériales, a également été renforcée, dans une démarche continue d'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail.

Contribuant à la trajectoire Groupe, les échanges de personnel entre Expertise France et l'AFD se poursuivent offrant ainsi l'occasion aux équipes de mieux se connaître et de partager leurs bonnes pratiques, dans des conditions optimisées.

Au titre de l'index égalité professionnelle femmes/hommes, le score d'Expertise France pour 2023 est de 99 sur 100.

2023	Indicateur calculable 1=oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1	0,2	39	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,2	20	20	20
3 - Ecart de promotion (en points de %)	1	0,8	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Index (sur 100 points)			99	100	

c) Effectifs

L'effectif, ventilé par sexe et par statut, correspond à l'effectif de l'agence en France, au 31 décembre 2023, en équivalent temps plein (ETP).

Type de contrat	Féminin	Masculin	Total général
CDI	426	182	608
CDD de remplacement	17	3	20
CDD de surcroit	35	13	48
CDD d'usage	44	32	76
Contrat d'apprentissage	2		2
Contrat de professionnalisation	1		1
Mis à disposition (sortants)	8	2	10
Total général	533	232	765

2) Agence française de développement (AFD)

a) Présentation

L'AFD est un établissement à caractère industriel et commercial (EPIC), dont la principale mission consiste à financer des projets de développement durable portés par des partenaires locaux dans les pays en développement et à contribuer au développement des départements et des collectivités d'Outre-mer. Ses statuts sont régis par le code monétaire et financier (articles L515-13 et R515-5 à R515-25) et l'agence est placée sous la triple tutelle du MEAE, du ministère chargé de l'économie et des finances et du ministère chargé des Outre-mer. 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 2023, l'activité estimée du groupe AFD s'établit à 13,5 Mds€ d'autorisations d'engagement.

Présente dans 115 pays via un réseau de 85 agences, l'AFD accompagne aujourd'hui plus de 4 000 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 2023, parmi les 3 052 agents collaborateurs du groupe¹⁷, 36,6 % travaillent dans son réseau à l'étranger. Les effectifs moyens en 2023 sont de 2 949,7 ETP, répartis comme suit : 25,4 ETP à Marseille, 1 845,7 ETP au siège et 1 078,6 ETP dans le réseau.

b) Actualité sociale

L'année 2023 marque une étape décisive pour l'Agence Française de Développement (AFD) et sa filiale Proparco, où des transformations profondes ont été entreprises pour moderniser l'organisation et renforcer les engagements sociaux. Ces évolutions s'inscrivent dans une volonté d'adaptation aux nouveaux défis du travail, tout en réaffirmant les valeurs de diversité, de mixité, et d'inclusion.

Changements organisationnels et initiatives pionnières

2023 a été l'année de la mise en œuvre du nouveau statut du personnel, introduit dès le 1^{er} janvier. Ce changement a redéfini en profondeur les conditions de travail des collaborateurs, avec l'introduction de nouvelles primes basées sur la performance et des fonctions spécifiques, tout en remaniant les classifications salariales pour plus d'équité. Parallèlement, un accord sur le télétravail a été signé et appliqué dès juin 2023, offrant un forfait de jours télétravaillables et des tickets restaurant, un cadre flexible permettant aux employés de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

L'AFD a par ailleurs poursuivi son engagement dans la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Un dispositif spécifique de signalement et de traitement a été mis en place, visant à garantir un environnement de travail respectueux et inclusif. En lien avec cet engagement, l'AFD a signé la charte StopE Sexisme, consolidant ainsi sa détermination à combattre toutes les formes de sexisme ordinaire.

Emploi, diversité et inclusion

La mixité des équipes reste un point important pour l'organisation : 56,3% des salariés sont des femmes, un pourcentage encore plus marquant dans les postes managériaux, où leur proportion atteint désormais 50,1%. Cette évolution illustre la volonté de l'AFD de promouvoir les femmes à des fonctions à responsabilité, tant au siège qu'à l'international.

En matière de diversité, l'AFD a continué à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap, avec un taux d'emploi de 4,06%, en nette augmentation par rapport à 2021. Le groupe a par ailleurs accueilli de nombreux jeunes professionnels, à travers des contrats d'alternance, des stages et des volontariats internationaux.

Formation et gestion des talents

L'année 2023 a été marquée par une activité intense en matière de formation professionnelle. La création officielle du Campus groupe AFD, prévue pour début 2024, vient renforcer cette politique, en unifiant l'offre de formation interne et externe. Ce Campus s'inscrit dans une stratégie de long terme pour répondre de manière agile aux besoins opérationnels et permettre aux collaborateurs de se développer dans un cadre structuré.

L'AFD a également poursuivi sa politique de mobilité interne et d'échanges avec des partenaires externes, encourageant ainsi les parcours diversifiés et enrichissants pour ses agents.

Conditions de travail et bien-être des collaborateurs

L'AFD a continué à mettre en place des mesures pour améliorer la qualité de vie des collaborateurs. En 2023, l'accent a été mis sur la gestion de la charge de travail à travers un outil permettant d'évaluer et de réguler les tâches quotidiennes, mais aussi sur la prévention des risques psychosociaux. Un accompagnement attentif

¹⁷ Périmètre : salariés en CDD et CDI, agents locaux, mis à disposition, détachés, volontaires internationaux

est proposé aux collaborateurs, notamment par l'intermédiaire d'une cellule de veille dédiée à la souffrance au travail. L'AFD a également renouvelé son engagement pour l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, en s'appuyant notamment sur l'accord de télétravail. Ce dernier permet aux collaborateurs de bénéficier d'une organisation plus flexible, tout en respectant un cadre propice à l'efficacité collective.

Index égalité Femmes/Hommes

L'organisation maintient une vigilance constante sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, atteignant un score de 92/100 à l'index d'égalité professionnelle.

2023	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1	NR	37	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	NR	35	35	35
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	NR	15	15	15
4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	NR	5	10	10
Index (sur 100 points)			92		100

Dialogue social et accords signés en 2023

Le dialogue social au sein de l'AFD et de Proparco repose sur quatre principes clés :

- un dialogue constructif entre la direction et les représentants du personnel ;
- le respect des prérogatives de chaque partie ;
- le professionnalisme dans les négociations ;
- l'anticipation des problématiques sociales.

En 2023, plusieurs négociations ont abouti à la signature d'accords importants, témoignant de la dynamique et de la volonté des deux parties d'avancer sur des sujets majeurs pour les collaborateurs.

1. Accord sur le télétravail, signé en juin 2023

Cet accord est l'un des plus marquants de l'année, répondant aux nouveaux enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il comprend les éléments suivants :

- un forfait annuel de jours télétravaillables, permettant une plus grande flexibilité ;
- la mise en place de chartes de télétravail propres à chaque structure, afin de garantir un fonctionnement collectif optimal ;
- le renforcement des conditions de travail en télétravail, avec l'instauration de mesures garantissant l'efficacité et le bien-être des collaborateurs.

2. Accord relatif au fonctionnement du Comité des recours

Cet accord, signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, a pour objectif de réguler la gestion des recours individuels relatifs aux augmentations et promotions. Il vise à assurer une plus grande transparence et équité dans les processus de reconnaissance et d'évolution des carrières.

3. Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

L'accord sur la GEPP a été ouvert en 2023 et se poursuivra en 2024. Cette négociation porte sur la stratégie globale de gestion des compétences au sein de l'AFD, avec pour objectif d'anticiper les besoins en compétences et d'accompagner les évolutions professionnelles des collaborateurs à long terme. Il s'agit d'une réponse aux défis liés à la transformation des métiers et à la nécessité d'adapter les parcours professionnels aux nouveaux besoins.

Activité des instances représentatives

- Le Comité social et économique (CSE) « central » s'est réuni à 9 reprises en 2023 ;
- Le CSE « siège » a quant à lui tenu 17 réunions au cours de l'année.

c) Effectifs

Au 31 décembre 2023, 65 collaborateurs de l'AFD étaient en situation de mise à disposition ou détachés dans le cadre d'un partenariat RH. L'AFD accueillait 27 agents extérieurs mis à disposition et 67 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	3 agents	5 agents
Agents MEAE à l'AFD	-	7 agents

Effectifs au 31/12/2023

Effectif global au 31/12/2023 ¹⁸	Femmes	Hommes	Total
Total (périmètre Bilan social)	1 264	983	2 247
i. dont détachements	15	18	33
ii. dont mises à disposition	14	18	32

1) Canal France international (CFI)

a) Présentation

Né en 1989, à l'initiative du ministère de la coopération, pour éditer et diffuser une chaîne et pour soutenir des télévisions étrangères à travers la fourniture d'une sélection de programmes disponibles sur le marché, Canal France International (CFI) a été progressivement réorienté depuis 2009, pour devenir un véritable outil de coopération. Il a été rattaché au programme 209. Cette évolution a induit un changement de métier - de distributeur de programmes à opérateur de projets de développement des médias - et de modalités opératoires, marqué par l'abandon de la politique d'offre au profit d'une logique de réponse à la demande, construite en concertation étroite avec les bénéficiaires.

CFI est un organisme qui dispose d'un statut particulier : société anonyme, filiale détenue à hauteur de quasi 100% par France Médias Monde (FMM), et placée sous la tutelle unique du MEAE.

Le rapprochement avec FMM a été opéré en juin 2017 avec les principes suivants : préservation du métier de CFI et neutralité financière de la filialisation.

b) Actualité sociale

¹⁸ Périmètre : hors agents locaux, volontaires internationaux

CFI a organisé les élections professionnelles du Comité Social et Economique (CSE) entre février et avril 2023. Le CSE de CFI est désormais composé de 4 membres titulaires et 4 membres suppléants, élus pour 4 ans. Les taux de participation pour les deux tours étaient respectivement de 73,68% et de 66,67%. Il s'agit de chiffres importants pour ce type de scrutin qui démontrent un intérêt pour le dialogue social au sein de CFI.

En octobre 2023, CFI a adopté un **nouveau règlement intérieur** fixant les règles générales et permanentes relatives à la discipline et les règles de conduite dans l'entreprise en matière de santé et de sécurité, notamment avec une procédure en cas d'harcèlement moral ou sexuel.

CFI a initié à l'automne 2022 avec un cabinet de conseil, un **diagnostic organisationnel** pour l'accompagner à identifier et mettre en œuvre de nouvelles adaptations qui seraient devenues nécessaires dans son organisation. En effet, l'année 2022 a été marquée par la poursuite de la forte croissance de l'agence engagée depuis 2019. Le chiffre d'affaires de CFI a progressé de +23% en 2022 et l'activité de CFI a quasiment doublé en quatre ans. Cette croissance a un impact sur l'organisation globale de l'entreprise, tant au niveau de sa structuration que de ses effectifs.

Plusieurs recommandations et *scenarii* d'adaptation de l'organisation de CFI ont été proposés par le cabinet de conseil à la direction fin avril 2023, comprenant des propositions d'ajustement de l'organisation et de feuilles de route pour les mettre en œuvre. Ces recommandations ont ensuite été discutées en Comité de direction. Le CSE de CFI a été consulté sur l'ensemble des mesures en juillet 2023.

Dès septembre 2023, les premières mesures de l'ajustement organisationnel ont été déployées, telles que des formations, le recrutement de managers opérationnels, une réflexion sur le référentiel de compétences en gestion de projets devant alimenter le plan de formation, etc.

Dans les autres mesures « RH » entreprises en 2023, CFI a également :

- mis en place une permanence mensuelle d'une assistante sociale pour l'ensemble du personnel ;
- révisé la charte de télétravail pour préciser certains points.

Données chiffrées :

Le taux de femmes en CDI à CFI s'élève à 48% des effectifs et le taux de femmes en CDD est de 23% des effectifs, soit un total de plus de 70% de femmes dans les effectifs de CFI.

Techniciens et agents de maîtrise :

- 77,21 % de femmes
- 22,79 % d'hommes

Ingénieurs et cadres :

- 68,86 % de femmes
- 31,14 % d'hommes

La déclaration de l'index égalité professionnelle femmes-hommes, effectuée pour l'année 2023, indique un score de 95 sur 100.

2023	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1	4,6	35	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4	35	35	35
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
Index (sur 100 points)			95	100	

c) Effectifs

Effectif global 2023 (en ETPT)	Femmes	Hommes	Total
	40,96	17,41	58,37
dont agents issus de corps du MEAE :	-	-	-
i. affectations			
ii. détachements			
iii. mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	-	-	-
iv. affectations			
v. détachements			
vi. mises à disposition			

CHAPITRE VI : DIALOGUE SOCIAL

A- Représentation syndicale au sein des organismes consultatifs au 31/12/2023

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 2023

- 445 CSAPE et 379 CCL ont eu lieu dans les postes en 2023.

A - REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS

1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat au 31/12/2023)

	CSAM	CSAC	FS ministériel	FS AC	FS Nantaise	Comité d'action sociale	TOTAL
CFDT-MAE	6	3	6	3	4	6	28
Liste d'union CGT/FSU/Solidaires	4	3	4	3	3	4	21
ASAM-UNSA	3	2	3	2	2	3	15
CFTC Affaires Étrangères	2	2	2	2	1	2	11
APMae	0	1	0	1	0	0	2
Total	15	11	15	11	10	15	77

CAP et CCP	ADIENA	ASAO	ASAM / ASAO	ASAM-UNSA	CFDT-MAE	CFTC Affaires Étrangères	CFTC Affaires étrangères/OSAE	Liste d'union CGT-FSU-Solidaires	APMae	TOTAL
CAP 1			1			1				2
CAP 2					2		1	1		4
CAP 3				1	1	1		1		4
CAP 4				1	1			1	1	4
CCP					2	1		1		4
TOTAL			1	2	6	3	1	4	1	18

2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2023

Instances consultatives	Répartition par genre des titulaires et suppléants			
	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
Comité social d'administration ministériel	7	8	7	8
Comité social d'administration centrale	8	3	3	8
CAP 1	2	0	0	2
CAP 2	2	2	1	3
CAP 3	1	3	3	1
CAP 4	0	4	4	0
FS ministérielle	9	6	9	6
FS AC	7	4	5	6
FS nantaise	4	6	8	2
Comité action sociale	9	6	10	5
Total	48	43	51	40

TOTAL GENERAL

91

91

B - NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS

	Nombre de réunions		
	2021	2022	2023
CSAM	3	7	4
CSAC	2	2	2
FS ministériel	3	3	2
FS Nantaise	4	3	3
FS AC	3	3	2
Commission de réforme	4	5	3
Comité médical	0	5	0
Comité consultatif spécial	0	0	0
Comité d'action sociale	2	2	2
Commission des rentes	3	1	0

Commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires (y compris en formation disciplinaire)

	2021	2022		2023
Catégorie A				
Ministres plénipotentiaires	2	0		
Ministres plénipotentiaires/conseillers des affaires étrangères	0	1	CAP 1 (AE*, CAE, MP)	2
Conseillers des affaires étrangères	3	1		
Secrétaires des affaires étrangères	2	2		
Attachés des systèmes d'information et de communication	2	2	CAP 2 (SAE, ASIC, TRAD)	3
Traducteurs	2	2		
Total CAP catégorie A	11	8	Total CAP 1 et 2	5
Catégorie B				
Secrétaires de chancellerie	2	2	CAP 3 (SCH, SESIC)	3
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	2	2		
Total CAP catégorie B	4	4	Total CAP 3	3
Catégorie C				
Adjoints administratifs de chancellerie	3	2	CAP 4 (ADJADM, ADJTEC)	2
Adjoints techniques de chancellerie	2	2		
Total CAP catégorie C	5	4	Total CAP 4	2
Agents contractuels				
Commission consultative paritaire des agents contractuels d'administration centrale relevant du décret du 2 juin 1969 dits « ante Le Pors »	0	0	CCP (Contractuels)	2
Commission consultative paritaire des agents contractuels du MEAE	2	2		
Total CCP	2	2	Total CCP	2

TOTAL GENERAL 22 18 10

*AE : corps des Administrateurs d'Etat

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 2021	Nb jours 2022	Nb jours 2023
<u>Au titre de l'article 13</u>	12,5	63	31
<u>Au titre de l'article 15</u>			
○ pour siéger dans une instance de concertation :			
- comités social d'administration et consultatifs (dont FS, CAS, CCS...)	238,5	129,5	352,48
- CAP et CCP	306	204	42,5
○ pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration :	32	22,7	19,07
Total	568,5	356,2	445,05
<u>Au titre de l'article 16</u>	70	143,5	134
TOTAL articles 13, 15 et 16	651	499,7	

2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical

Organisation syndicale	Contingent global de crédits de temps syndical 2022-2026 (en ETP) ¹⁹	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical ²⁰ effectivement utilisés au 31 décembre 2023	dont utilisation (en ETP) sous forme de décharge de service
CFDT-MAE	25,99	11,90	11,46
ASAM-UNSA	13,41	8,23	8,23
CFTC Affaires Etrangères	8,92	4,74	4,73
Liste d'union CGT-MAE/FSU-MAE/Solidaires AE			
CGT-MAE	11,89	8,90	8,84
FSU- MAE	2,80	2,42	2,42
Solidaires AE	2,80	0,93	0,90
APMae	1,81	1,64	1,58
USASCC	1,60	1,47	1,47
TOTAL	69,22	40,23	39,63

¹⁹ À la suite des élections du 1er au 8 décembre 2022

²⁰ Décharges d'activité de service + autorisations d'absence

3) Les locaux syndicaux à Paris et à Nantes au 31/12/2023

Site	Surface des bureaux	Nombre de bureaux équipés	Nombre de locaux intersyndicaux équipés
Invalides	459,17 m ²	19	
La Convention	78,5 m ²	8	
La Courneuve	0	0	1 (23,05 m ²)
Nantes	194,81 m ²	13	2 (31,44 m ² et 42,44 m ²)
TOTAL	732,48 m²	40	3

D - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

Cessations de travail supérieures ou égales à une journée	Nombre de mouvements	dont nombre de jours de grève suivis au ministère	Nombre de grévistes*	Nombre cumulé de jours perdus pour fait de grève
Grèves de portée générale (administration centrale et postes)	28	15	1984	1984
Grèves de portée locale (un poste, un site)	0		0	0
TOTAL	28	15	1984	1984

* Ce nombre inclut les agents de droit public et de droit local du ministère

E - LE DIALOGUE SOCIAL A L'ADMINISTRATION CENTRALE ET A L'ETRANGER

1) A l'administration centrale

De nouvelles instances de dialogue social ont été instaurées en janvier 2023 : les comités sociaux d'administration ont remplacé les comités techniques, en application du décret du 20 novembre 2020. Les formations spécialisées de ces comités ont remplacé les CHSCT et repris le traitement des questions de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié le 11 octobre 2023 un guide détaillé encadrant le fonctionnement de ces nouvelles instances. Les instances disposent de désormais d'un cadre réglementaire consolidé.

En 2023, 2 comités sociaux d'administration ministériels ordinaires et 2 comités sociaux d'administration ministériels extraordinaires ont été réunis. Les comités ont été réunis en présentiel et visioconférence. Le comité social d'administration centrale a été réuni deux fois.

En complément des instances consultatives formelles et de leurs réunions préparatoires, 52 réunions de dialogue social (groupes de travail ouverts aux organisations syndicales représentées au CSAM ou au CSAC et réunions de concertation ouvertes à toutes les organisations syndicales) ont été organisées en 2023. Elles ont concerné notamment les axes de la politique RH du Département, parmi lesquels la mise en place du plan égalité professionnelle. Plusieurs réunions sur les droits syndicaux ont été organisées, notamment sur l'attribution des locaux syndicaux et des panneaux d'affichage à la suite des élections professionnelles 2022.

2) Dans les postes à l'étranger

Le dispositif de dialogue social dans les postes est articulé autour des comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger (CSAPE) institués par le décret n°2022-874 du 9 juin 2022 et des commissions consultatives locales (CCL) prévues par l'arrêté du 12 juillet 2022. Ces instances de dialogue social ont été mises en place au 1er janvier 2023. Les représentants du personnel ont été élus ou désignés pour un mandat de 4 ans, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2026.

a) Mise en œuvre

Les postes comptant 200 agents et plus ont mis en place une formation spécialisée compétente pour les questions SSCT. Les postes de moins de 200 agents ont mis en place une réunion supplémentaire du CSAPE consacrée aux questions SSCT.

La mise en œuvre s'est faite de façon progressive au cours de l'année. Le règlement intérieur type des instances a été validé au conseil supérieur de la fonction publique d'État en février 2023. A partir de cette date, les instances ont pu commencer à se doter de leur propre règlement intérieur.

Les postes se sont appropriés le fonctionnement de ces nouvelles instances de façon très satisfaisante. La moitié n'a pas été en mesure d'organiser la réunion spécifique SSCT ; toutefois ces sujets ont bien été traités en dialogue social dans le cadre des CSAPE ordinaires.

b) Données chiffrées

Nombre de réunions de dialogue social formel dans les postes à l'étranger en 2023	
Comité social d'administration de proximité (CSAPE)*	429
Commission consultative locale (CCL)*	379
Dont réunions de dialogue social dans les postes à effectifs réduits (y compris PPD)	147
TOTAL	800

* organisées dans les 183 CSAPE et les 201 CCL existant en 2023

Alors qu'en 2022, 854 réunions de dialogue social avaient été organisées par les postes, ce sont 800 réunions qui l'ont été en 2023. Depuis le 1er janvier 2023, le nombre de CSAPE est au nombre de 3 pour les postes de moins de 250 agents : 2 ordinaires et 1 dédié aux questions de santé, sécurité et conditions de travail. Pour les postes de plus de 200 agents, une formation spécialisée doit être organisée en plus des deux CSAPE ordinaires. En 2023, 88 CSAPE SSCT/FS ont été organisés.

- 91% postes ont réuni leur CSAPE deux fois ou plus (166 postes) ;
- 86% des postes ont réuni leur CCL deux fois ou plus (173 postes) ;
- 84 CSAPE tous agents et 90 CCL tous ADL ont eu lieu dans les postes à effectifs réduits (dont les PPD) ;

CHAPITRE VII : POLITIQUE SOCIALE

A- Le logement

B- La restauration

C- La santé

D- Activités du service social et prestations sociales

E- Réservation de berceaux en crèche

F- Subventions aux associations

G- Utilisation des crédits d'action sociale en 2023

H- Prestations ministérielles servies en 2023

Chiffres clés en 2023

- 1 715 000 € en AE investis dans le logement social
- 68 196 € de frais médicaux et 20 360 € de secours exceptionnels au bénéfice des ADL et leur famille
- 273 633 repas servis en Ile de France et à Nantes
- 39 places de berceaux en crèches attribuées, dont 7 à Nantes
- 1 365 prestations sociales ministérielles ont bénéficié aux agents et leur famille
- 637 926 € versés aux associations du Département

A - LE LOGEMENT

1) Bilan

Demandes de logement reçues et satisfaites en 2023

Sites et origines	Demandeurs actifs			Total des demandes présentées	Demandes satisfaites			Total des demandes satisfaites	Taux de satisfaction
	A	B	C		A	B	C		
Paris	81	46	137	264	37	28	81	146	55,3 %
<i>(*) dont familles monoparentales</i>									
dont lauréats	16	16	36	68	12	11	30	53	77,9 %
dont retour de poste	6	8	22	36	4	8	17	29	80,5 %
dont admin. centrale	59	22	79	160	21	9	34	64	40 %
Nantes	0	3	19	22	0	3	14	17	77 %
<i>(*) dont familles monoparentales</i>									
dont lauréats	0	1	7	8	0	1	6	7	88 %
dont retour de poste	0	1	6	7	0	1	6	7	100 %
dont admin. centrale	0	1	6	7	0	1	2	3	43 %
TOTAL	81	49	156	286	37	31	95	163	57 %
<i>Total au 31/12/2022</i>	50	45	144	239	25	30	97	152	63,60 %

* Les demandes des familles monoparentales, qui sont toutes comptabilisées également dans l'une des trois autres catégories (lauréat, agents de retour de postes, agents en administration centrale), ne sont donc pas prises en compte dans le total des demandes pour ne pas être décomptées en double.

A Paris : En 2023, le pôle logement a ouvert 213 accès à BALAE (Bourse au logement des agents de l'État). Ajoutés aux reports des ouvertures des années précédentes, cela porte à 316 le nombre de demandes présentées (en nette hausse par rapport aux années précédentes où l'on a comptabilisé 291 demandes présentées en 2022 et 253 en 2021).

41 demandeurs se sont désistés (contre 67 en 2022). Parmi les motifs invoqués :

- la location ou l'acquisition d'un bien dans le parc privé,
- la fin des fonctions en administration centrale.

11 agents de l'AEFE ne sont pas comptabilisés comme demandeurs actifs car ils ne sont pas éligibles à un logement du parc de réservation ministériel. Pour mémoire, le pôle logement est leur référent logement pour l'accès au logement interministériel et son rôle se limite à l'ouverture de leurs droits sur BALAE.

Ce qui laisse un total de 264 demandeurs actifs, en nette hausse par rapport à 2022 (217).

146 demandes ont été satisfaites en 2023, soit 14 de plus qu'en 2022 (pour mémoire, 132 agents logés en 2022). Malgré un chiffre en hausse, le taux de satisfaction baisse de 60,8 % en 2022 à 55,3 % en 2023 en raison de la nette augmentation du nombre de demandeurs actifs.

Sur les **146 agents logés** :

- 115 l'ont été sur le parc ministériel,
- 22 sur le parc interministériel,
- 9 ont obtenu un logement temporaire.

Les profils définis comme prioritaires ont été satisfaits comme suit :

- 12 familles monoparentales sur 22, soit 54,5 % de cette catégorie,
- 30 lauréats de catégorie C sur 36, soit 83 % de cette catégorie.
- 17 retours de poste de catégorie C sur 22, soit 77 % de cette catégorie.

Par ailleurs dans le cadre de la convention passée avec l'organisme RLF (Résidences le logement des fonctionnaires) pour la mise à disposition d'hébergements temporaires meublés, 8 agents, toutes catégories confondues se sont vu proposer des studios/studettes dans un foyer de Pantin et dans un foyer du 13^{ème} arrondissement.

En outre, 1 agent a accédé à du logement temporaire de type foyer de jeunes travailleurs mis à disposition par Action Logement dans le cadre de la conversion du stock réservé auprès de ce bailleur en flux.

Le principal motif de refus d'un logement reste la localisation. De nombreux demandeurs concentrent leurs recherches sur le 15ème arrondissement.

Le pôle logement constate en outre que les propositions de T1 sont souvent déclinées par les demandeurs célibataires. En effet, les bailleurs d'Île de France acceptent de positionner les personnes seules sur des T2 de moins de 45 m² ce qui rend cette typologie de logement très recherchée.

A Nantes : En 2023, 65 agents ont demandé des renseignements sur le logement social. En début d'année, une partie de ces derniers ne connaissait pas son affectation finale. Beaucoup n'ont pas répondu après relance.

Sur les 37 dossiers finalement enregistrés, on compte 8 désistements d'agents et sept dossiers refusés par la Préfecture pour un logement social dans le parc interministériel.

Vivier actif

Sur les 22 demandes maintenues, 17 ont été satisfaites, soit un pourcentage de 77 %, par 4 bailleurs sociaux avec lesquels le MEAE collabore sans réservation et donc sans contrepartie financière :

- Nantes Métropole Habitat (NMH) (8),
- CDC-Habitat (5) (hors convention) + (1) (parc ministériel),
- Groupe CIF (2),
- Aiguillon Construction (1).

Un agent en relogement au début de l'année a pu bénéficier d'un nouveau logement du parc (en contrepartie d'un logement vendu par le bailleur).

Parmi les cinq demandeurs restant à satisfaire il y a les 4 familles monoparentales (2 inscrites depuis plus d'un an, déjà logées et avec des exigences précises de localisation, et 2 inscrites en toute fin d'année 2023 dont une avec une exigence de localisation très particulière).

L'exigence de localisation sur un quartier précis, compte tenu de la tension sur le logement social ou de l'absence de proposition sur des petites communes éloignées peut conduire à augmenter considérablement les temps de satisfaction.

Les profils définis comme prioritaires ont été satisfaits comme suit :

- 7 primo-arrivants, lauréats de catégorie C et B sur 8 demandes;
- 7 retours de poste sur 7

Refus de contingentement par la Préfecture

Sept dossiers ont été refusés par la Préfecture pour les motifs suivants : dépassement des plafonds de ressources, absence de pièces justificatives obligatoires, motif de demande non adéquat (pour des agents déjà logés dans le parc social).

On constate une nette progression de la demande de relogement pour des motifs qui ne peuvent être pris en compte pour le contingentement. La Préfecture refuse les motifs pour « rapprochement du lieu de travail » quand la demande concerne la métropole nantaise où l'agent est déjà logé. De même, certains agents ont demandé à être relogés car le voisinage était problématique, mais sans justification avec procédure en cours.

Une demande de logement plus grand doit nécessairement coïncider avec un changement de situation familiale et, dans ce cas, la Préfecture se réfère aux normes en vigueur de superficie soit au minimum 9 m² pour une personne seule (16 m² pour 2, et 9 m² par personne supplémentaire).

Les agents sont invités à demander à leur bailleur un relogement ou une mutation inter-bailleurs, pour laquelle l'ADIL peut servir de médiateur.

Le pôle logement de Nantes reste également mobilisé pour certains agents dont le dossier a été refusé par la Préfecture, en particulier les familles monoparentales. Certains bailleurs peuvent leur proposer des logements sans contingentement et sans être comptabilisé dans le vivier actif. La DSE relance régulièrement ses correspondants, y compris les CCAS des communes souhaitées. La Préfecture, dans certains cas, peut revenir sur sa décision et continger l'agent de façon exceptionnelle pour un logement particulier.

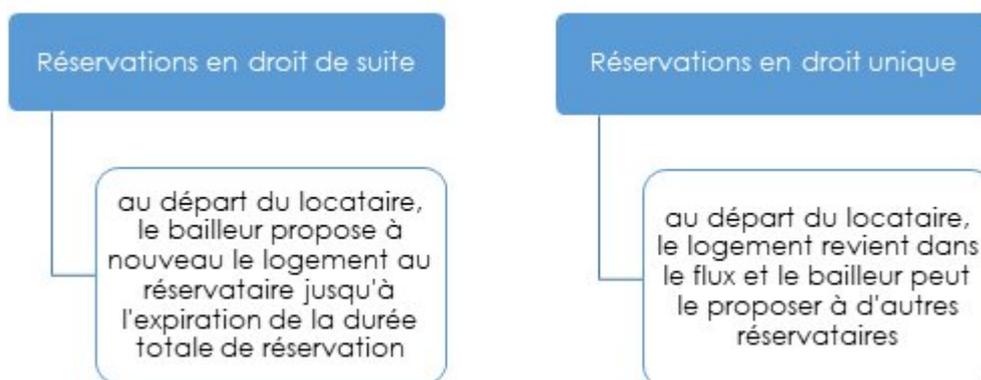
Désistements

Huit agents ont annulé leur demande de logement. Ils se sont tournés vers la location dans le secteur privé (surface, tarif et/ou localisation, délai, exigences particulières...). Pour ces agents, il s'agit d'une démarche volontaire alors que, pour la majorité d'entre eux, les bailleurs avaient transmis plusieurs propositions.

2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements

a) Contexte

La loi ELAN est entrée en vigueur le 24 novembre 2023. Désormais, les logements auparavant réservés en droit de suite, sont réservés en droit unique.



Le travail de mise en conformité des réservations s'est poursuivi.

Il est à noter que certains logements ne sont pas soumis à la gestion en flux. Il s'agit :

- Des logements PLI et non conventionnés (à l'échelle du MEAE cela concerne les réservations auprès des fondations et quelques logements réservés auprès de trois bailleurs sociaux)
- Des logements type foyers (les réservations ministérielles d'hébergements temporaires auprès de RLF)

Ainsi au 31 décembre 2023, le parc de réservation ministériel pérenne est composé de :

- 123 réservations en DS à convertir :

Bailleurs	Nombre de DS
SOHP	31
I3F	30
RIVP	18
PH	14
CDC	13
HDS	9
Logirep	6
HSF	2

- 120 logements PLI et non conventionnés non concernés par la mise en conformité :

Bailleurs	Nombre de logements
CDC	53
Fondation Lebaudy	33
Fondation Rothschild	26
I3F	7
RIVP	1

- 140 logements réservés en attente de livraison (48 DS + 92 DS) :

Bailleurs	Nombre de logements	
	DS	DU
PH		83
Fondation Lebaudy	28	
Fondation Rothschild	12	
RIVP	8	9

b) Réservations et livraisons d'appartements

Réservations 2023

En 2023, la délégation à la solidarité et à l'engagement a poursuivi ses démarches auprès des bailleurs sociaux afin de procéder à de nouvelles réservations sur Paris intra-muros.

Un budget de **1.715.000 €** a été engagé pour la signature de 4 conventions de réservation qui se répartissent ainsi :

- 1 convention avec la RIVP pour 10 logements en DU (250.000 €)
- 1 convention avec la RIVP pour 10 logements en DS de 25 ans (600.000 €)
- 1 conventions avec RLF pour 20 logements temporaires (60.000 €)
- 1 convention avec Paris Habitat pour 30 logements en DU (805.000 €)

Ces logements devront se situer dans Paris intra-muros à 40 minutes maximum des principaux sites du MEAE.

Au total, 50 logements pérennes et 20 logements temporaires ont été réservés en 2023.

Livraisons effectuées en 2023

58 logements ont été livrés en 2023 dont 22 en droit de suite et 36 en droit unique.

Livraisons à venir au titre de réservations antérieures à 2023 ou réalisées en 2023 :

Les conventions en cours :

N° CONV	SOCIETE	Nb de logements prévus dans la convention	Restent à livrer
2022-1	PARIS-HABITAT	100	51
2022-8	PARIS-HABITAT	2	2
2022-2	FONDATION LEBAUDY	20	17
2022-6	FONDATION LEBAUDY	11	11
2022-3	FONDATION ROTHSCHILD	10	2
2022-5	FONDATION ROTHSCHILD	10	10
2023-2	RIVP	10	8
2023-3	RIVP	10	9
2023-4	PARIS-HABITAT	30	30
Total		203	140

140 logements sont en attente de livraison : 48 en droit de suite et 92 en droit unique.

B - LA RESTAURATION

Depuis le 1er janvier 2021, et pour une durée d'un an renouvelable trois fois par tacite reconduction, le marché de restauration est assuré par le groupe Convivio. L'année 2023 était la troisième année d'exécution du présent contrat.

> Fréquentation

Pour l'année 2023, la fréquentation des deux restaurants franciliens gérés par Convivio (Convention et la Courneuve) s'est établie à 124 593 couverts. A noter que le restaurant Convivio du quai d'Orsay a fermé le 30 décembre 2022, il n'est donc pas possible de faire des comparaisons sur les trois sites pour 2022-2023.

Évolution de la fréquentation entre 2019 et 2023 dans les restaurants franciliens du MEAE :

En 2023 pour le site de Convention, les mois de d'octobre et de novembre ont été ceux où la fréquentation a été la plus importante (moyenne de 482 couverts/jour), le mois d'août celui où la fréquentation a été moindre (moyenne de 255 couverts/jour).

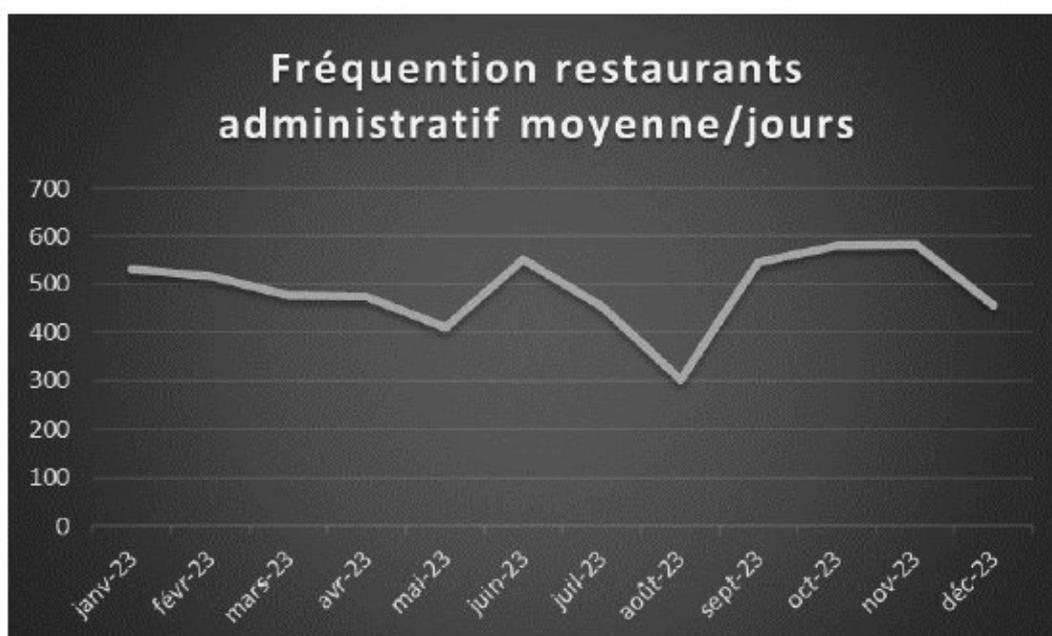
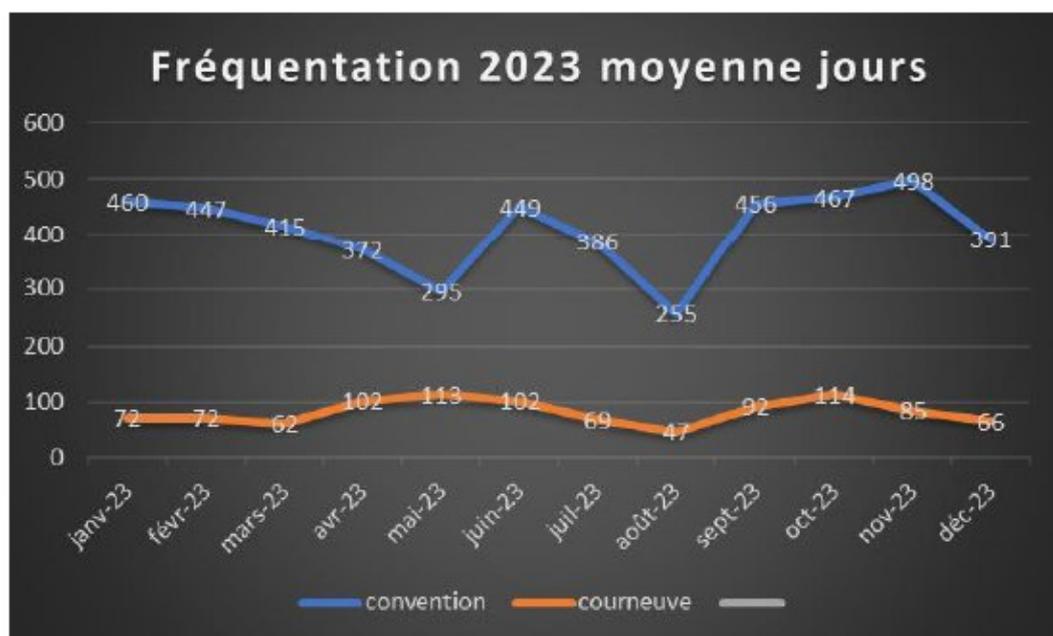
Pour le site de La Courneuve, les mois de mai et d'octobre ont été ceux où la fréquentation a été la plus importante (moyenne de 113 couverts/jour), le mois d'août celui où la fréquentation a été moindre (avec 47 couverts/jour).

Evolution de la fréquentation entre 2019 et 2023 dans les restaurants franciliens du MEAE

(hors extérieurs)

	2019	2020 (sur 10 mois)	2021	2022	2023
Total couverts	223 547	119 324	143 288	171 342	124 593
Moyenne mensuelle	18 629	11 932	11 940	14 279	10 383
Moyenne couverts/ jour	890	547	564	677	491

Evolution de la fréquentation en 2023 dans les restaurations franciliens du MEAE



> Tarifs

Le tarif des repas facturés par Convivio a augmenté de 1,19 € (sur le repas à 3 composants) et de 1,23 € (sur le repas à 4 composants) au 1er janvier 2023, consécutivement à :

- la fermeture du site du Quai d'Orsay (impactant le montant du droit d'admission),
- la revalorisation des prix par application de la formule annuelle intégrée au contrat (+8,54%).

Il a été décidé de répartir le coût de l'augmentation entre le budget de la DSE et le reste à charge du convive, de manière progressive en fonction des groupes indiciaires.

A la prise en charge des augmentations tarifaires s'est appliquée la double augmentation de la prestation interministérielle repas (PIM) pour l'ensemble des agents nantais et parisiens au 1er janvier 2023, en application de la circulaire du 30 décembre 2022, et au 1er septembre 2022, de celle de la circulaire du 18 juillet 2022. En effet, la PIM, participation payée par l'administration, est passée de 1,29 € à 1,39 € au 1er janvier 2023. De plus, l'indice majoré (IM) plafond ouvrant droit à la prestation a été augmenté à 534, contre 480 auparavant, permettant d'augmenter le nombre de bénéficiaires.

> Evolution de l'offre de restauration au Quai d'Orsay

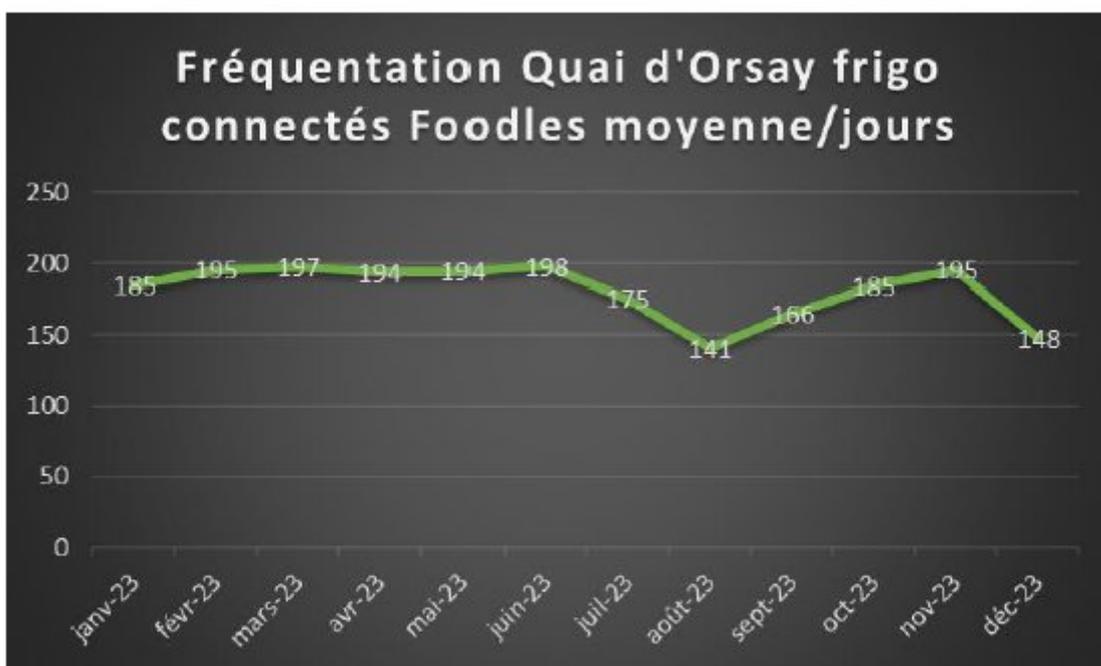
Créé en 1991 sous la dalle des Invalides, le restaurant administratif du Quai d'Orsay a définitivement fermé le 31 décembre 2022.

Les agents de ce site ont la possibilité de déjeuner au restaurant interministériel de l'AURI ou de se restaurer sur leur lieu de travail au moyen des frigos connectés.

Cette prestation est proposée par la société Foodles, sous-traitant de Convivio. Trois frigos ont initialement été installés le 16 décembre 2022. Face au succès du dispositif, deux frigos supplémentaires ont été installés en janvier 2023.

Fréquentation :

Pour l'année 2023, les consommations de Foodles sont de 34 021 plats, 5 411 boissons, 22 108 entrées, soit une moyenne par jour de 100 plats consommés.



Moyenne fréquentation par jours, sur l'année 2023

Bilan 2023 pour la restauration nantaise

> Restaurant administratif Breil 4

	2019	2021	2022	2023
Total couverts	143 654	106 920	107 537	115 019
Moyenne mensuelle	11 971	8 910	8 961	9 585
Moyenne couverts/jour	577	421	425	464

L'année 2023 dépasse 2021 et 2022 avec plus 115 000 couverts. Le restaurant de Breil semble avoir trouvé son rythme de croisière à environ 80 % de la fréquentation ante-Covid. La fréquentation journalière s'établit régulièrement entre 450 et 500 couverts.

La lecture du livre d'or fait apparaître une grande satisfaction générale sur la qualité et l'originalité des plats proposés. Les problèmes recensés sont plutôt d'ordre technique : fontaines très ralenties (problème résolu), caisses en panne générant des queues importantes.

La grille de tarifs a été relevée au 1er septembre 2023 avec une hausse moyenne de 7,93%. Cette nouvelle tarification a été décidée en assemblée générale de l'ADOS.

L'ADOS réfléchit à la mise en place d'une formule « allégée » avec un plat complet et un périphérique à un tarif plus attractif.

Environ 90% des couverts servis pour le MEAE à Nantes sont concernés par la prestation interministérielle de repas (106 988,00 € reversés par la DSE).

> **Restauration Casterneau (archives diplomatiques)**

Le restaurant inter-entreprises de la SEMITAN, fréquenté sous convention par une vingtaine d'agents du CADN rue du Casterneau, a comptabilisé 1 567 couverts MEAE en 2023.

Les hausses de la PIM de 0,01 € à partir du 1er janvier et des tarifs de restauration à partir du 1er août 2023 ont été répercutées partiellement sur les convives, en suivant ce qui avait été fait à Paris.

Groupe tarifaire	Correspondance indiciaire	COÛT RESTAURATION			Subventions		Reste à charge convive
		Redevance Semitan	repas 4 composantes	Coût total repas	PIM	DSE	
G1	<= à 321	1,20 €	10,51 €	11,71 €	1,53 €	7,33 €	2,85 €
G2	>322-350<	1,20 €	10,51 €	11,71 €	1,53 €	6,67 €	3,51 €
G3	>351-440<	1,20 €	10,51 €	11,71 €	1,53 €	5,62 €	4,56 €
G4	>441-534<	1,20 €	10,51 €	11,71 €	1,53 €	5,33 €	4,85 €
G5	>535-646<	1,20 €	10,51 €	11,71 €		5,41 €	6,30 €
G6	> à 646	1,20 €	10,51 €	11,71 €		2,11 €	9,60 €

C - LA SANTÉ

1) La médecine de prévention

L'année 2023 est marquée par la restructuration de la DPS devenue DSE toujours au sein de la DRH.

Au 31/12/2023, les effectifs du service de médecine de prévention étaient de:

- 4 médecins soit 3.8 ETP : 3 à Paris et 1 à Nantes dont 2 médecins collaborateurs, l'un d'entre eux étant à 80%.
- 4 infirmier(e)s : 2 à Paris (1,8 ETP) et 2 à Nantes (2 ETP) ;
- 1 assistante à Paris.

Selon le dernier bilan social, le service a en charge la surveillance médicale de 7 380 agents titulaires ou contractuels, hors ADL, VI et les personnels militaires. A ces effectifs s'ajoutent la surveillance des personnels de l'AEFE.

Les agents de la direction générale du Trésor, quant à eux, sont vus uniquement dans le cadre de leur départ en poste.

Tous sites confondus, **3 184 visites** ont eu lieu en 2023 :

- Pour l'expatriation, 1447 visites de départs en poste et 91 retours de poste.
- Pour le suivi réglementaire, à noter que la réforme du décret 82-453 a modifié notamment la terminologie de visites. On parle maintenant de Visite d'Information et de Prévention (VIP ou VIPI pour initiale au recrutement) au lieu de Visite Quinquennales (VQ) et de visite de Surveillance Médicale Spéciale (SMP) au lieu de visite annuelle (VA° :
 - 382 VIP dont 141 VIPI ;
 - 382 visites SMP dont 129 au titre du handicap et 21 pour le suivi régulier amiante ;
 - 149 dans le cadre de la reprise de travail et 12 en pré-reprise ;

- 141 VIPI 463 visites « occasionnelles » dont 211 à la demande de l'agent, 24 à la demande de la hiérarchie, 132 suivis particuliers, et 8 PLA ;
- On compte également 88 visites sans rendez-vous (petites urgences, conseils, entretiens...).

Les visites médicales s'accompagnent d'examens complémentaires (biologie, cardiologie, pneumologie...) obligatoires et adaptés à l'âge et à la destination pour les départs en poste, au cas par cas pour les autres visites.

Elles donnent essentiellement lieu à la découverte de pathologies métaboliques (diabète, cholestérol..) et cardiovasculaires (hypertension artérielle, coronaropathies).

Le tiers temps est consacré :

- aux visites des postes de travail qui ont concerné essentiellement les postes occupés par des agents nécessitant des aménagements particuliers (agents RQTH notamment),
- la formation continue des personnels
- les réunions internes au MEAE (commission de réforme, CHSCT, Copil amiante...) ou externes (DGAFP, formations pour les personnels etc...).
- la gestion du problème amiante (suivi médical, COPIL ...)
- les vaccinations
- les campagnes de prévention initiées par nos autorités
- aux publications sur Diplonet informant des recommandations sanitaires des ministères de la santé et du travail ;
- à la disponibilité et réponse aux inquiétudes des agents notamment ceux installés à l'étranger

2) Les Psychologues du Département

Les psychologues de la DSE ont pour mission de garantir à chaque agent tout au long de sa carrière ainsi qu'aux différents services, directions, postes... un accompagnement au niveau professionnel que ce soit en termes d'écoute, de soutien, de préconisations et de formations.

Ils proposent ainsi un accompagnement psychologique des agents du MEAE tout au long de la carrière. En 2023, ils ont assuré **1025 consultations** en présentiel et à distance. Ils accompagnent les postes en cas d'évènement grave ou de de crise : conseils à la hiérarchie, réponse à toute demande urgente. Sur 2023, ils ont ainsi soutenu les agents qui étaient au Soudan lors des affrontements, ceux rentrés du Niger au moment de la fermeture de l'ambassade et enfin, à partir du mois d'octobre, les agents de Tel-Aviv et Jérusalem.

Ils peuvent également effectuer des missions dans les postes si nécessaire : ils se sont rendus par exemple en Turquie après les tremblements de terre.

Ils sont systématiquement associés à la formation des agents (plus de 1000 agents ont été vus sur l'ensemble des formations en 2023).

Enfin, ils participent aux actions de prévention des risques psychosociaux (RPS) en lien avec les autres acteurs concernés.

3) Le centre de santé

Le centre de santé situé sur le site de Convention est géré par l'ADOS qui bénéficie d'une subvention versée par le ministère. Le centre est conventionné par la CPAM. Il permet aux agents de consulter des médecins sans dépassement d'honoraires, quelle que soit la spécialité. Il est également ouvert aux personnes extérieures au ministère.

4) 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.

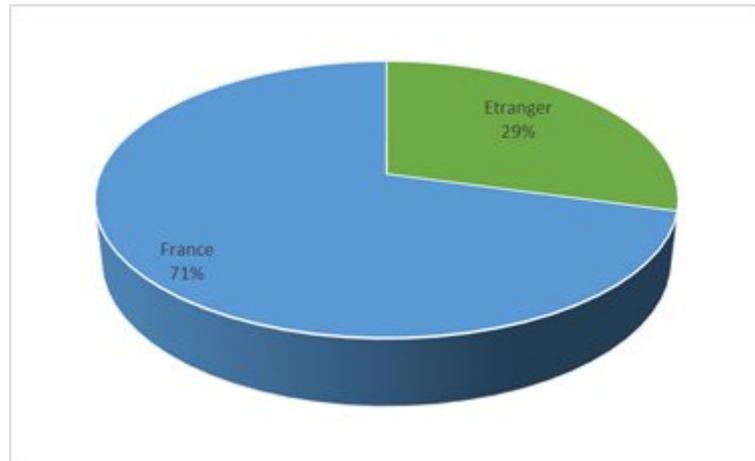
En 2023, les crédits délégués ont permis la prise en charge de **88 556 €** de frais médicaux, dont **68 196 €** au bénéfice des agents de droit local ou de leurs ayants-droit, dans 12 pays concernés par ce dispositif, et de **20 360 €** de secours exceptionnels pour les agents de droit local ou de leurs ayants droit dans des pays de la liste et hors liste.

5) 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 2023, le ministère a accordé à la mutuelle des affaires étrangères et européennes, suite à la demande de cette dernière, une **subvention de 1,2 M€** correspondant à l'enveloppe prévue dans la convention de référencement.

Au **31 décembre 2023**, la mutuelle comptait **10 466** adhérents, soit **18 262** personnes protégées. Les adhérents se décomposaient en 5 341 actifs (51%) et 5 125 retraités. Ils sont constitués à 85% d'agents et d'anciens agents affectés au ministère de l'Europe et des affaires étrangères. Ils se répartissent de la manière suivante entre France et étranger :



D - ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL ET PRESTATIONS SOCIALES

Au sein de la délégation à la solidarité et à l'engagement, le service social d est composé d'une équipe de 6 assistants sociaux (4 à Paris et 2 à Nantes) encadrés par une conseillère technique de service social. Il assure l'accompagnement social des agents en activité ou retraités et de leur famille, à l'administration centrale et en poste, les informe sur leurs droits, les conseille et les soutient dans leurs démarches. Les assistants sociaux sont présents ou interviennent dans le cadre de permanences régulières sur tous les sites parisiens et nantais.

Les principes de l'organisation du service social du ministère sont fixés par une circulaire du directeur des ressources humaines publiée le 22 juin 2020. Cette circulaire présente le cadre et les modalités d'intervention du service social.

1) L'accompagnement social individuel

L'accompagnement individuel des agents est au cœur des missions des assistants de service social.

Au cours de l'année 2023, 630 agents et retraités ont bénéficié de l'intervention du service social, dont **420** à Paris et **210** à Nantes :

- **185 agents** et retraités (119 à Paris et 66 à Nantes) ont bénéficié d'un accompagnement à moyen ou long terme ;
- **445 agents** (301 à Paris, 144 à Nantes) ont fait l'objet d'une **intervention ponctuelle ou passagère** (demande de renseignements divers, calcul des droits aux prestations...).

Les interventions des assistants sociaux auprès des agents se sont déroulées au cours de **1 997 entretiens**.
L'accompagnement social se poursuit également lors d'échanges de courriels, une fois le contact établi par entretien avec l'agent. Les simples questions et renseignements demandés par courriels ne sont ici pas comptabilisés.

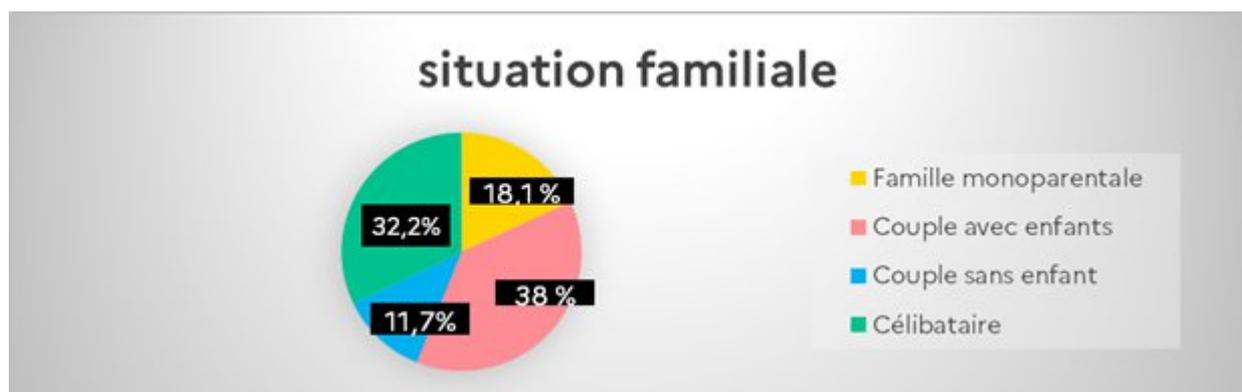
Les assistants sociaux ont effectué **21 visites à domicile** (agents ayant coupé le lien avec l'administration, en difficulté pour se déplacer, isolés, retraités,...).

Parmi les 630 agents rencontrés par les assistants de service social :

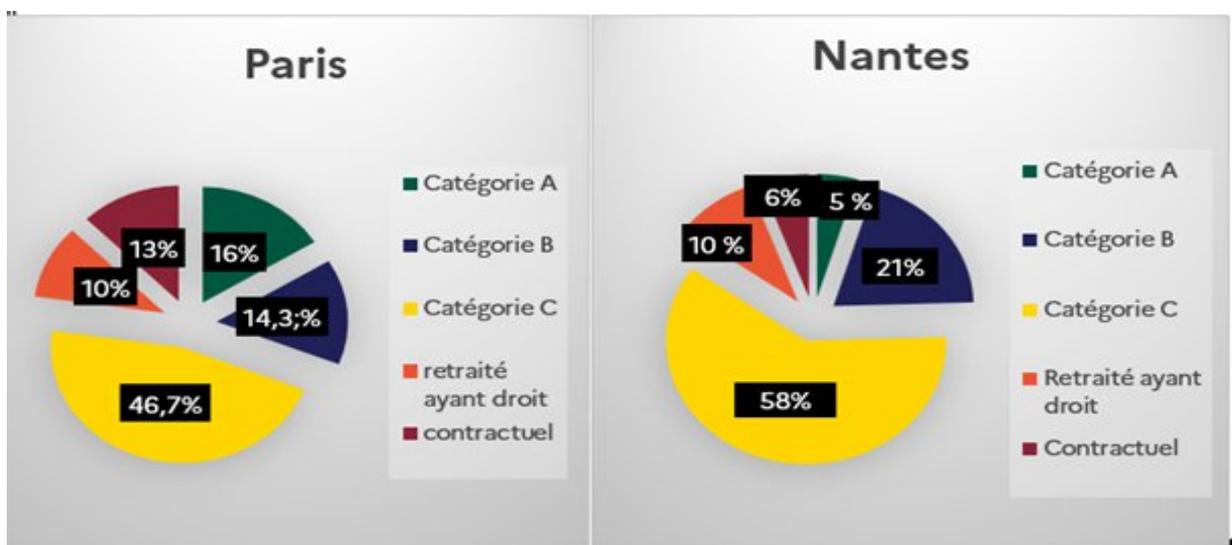
- 77,6 % sont en poste à l'administration centrale, 11,3 % en poste à l'étranger, et 11,1 % sont retraités ou veufs(ves)/ayants droit d'agent (dont 8,6% de retraités) ;
- 67 % sont des femmes à Paris et 71 % à Nantes ;

La situation familiale des agents et retraités reçus par les assistants sociaux est quasi équivalente à Paris et Nantes :

- 50,3% sont des familles avec enfants, dont 18,1 % sont des familles monoparentales ;
- 38 % des agents sont célibataires ;
- 11,7 % sont des couples sans enfant.



Situation administrative des agents et des retraités



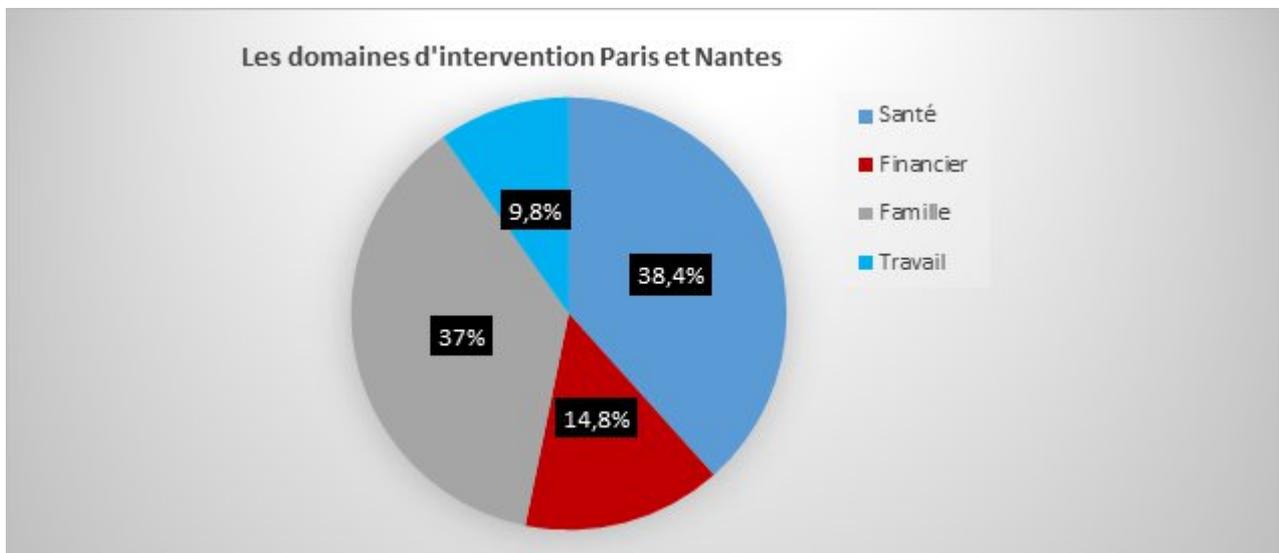
A l'image des années précédentes, à Paris comme à Nantes, les agents de catégorie C sont les plus nombreux à solliciter le service social.

Origine de la demande

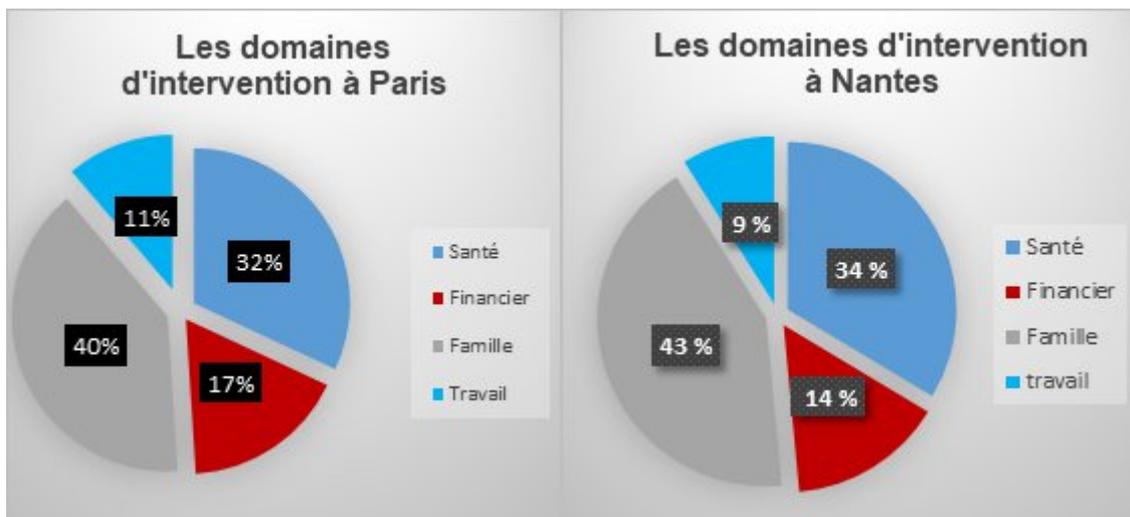
- 76 % des agents et des retraités ont sollicité directement le service social.
- 16 % ont été orientés par les services de la DRH. (Conseillers ParcourRH, médecin, task force...)
- 5,7 % ont été orientés vers le service social par un service du MEAE autre que la DRH, notamment par des chefs de service.

Un nombre infime d'agents est orienté par des services extérieurs au ministère.

Problématiques le plus souvent rencontrées



Les interventions par problématique à Paris et à Nantes



- Environ 40 % des interventions concernent la sphère personnelle et familiale. Ces interventions recouvrent les demandes d'information sur les modes de garde d'enfants, les demandes de place en crèche, la scolarisation des enfants après un retour d'expatriation, des préoccupations en tant qu'aidants familiaux (handicap ou maladie d'un proche, parent en perte d'autonomie...), les violences intra familiales, les séparations et divorces, un appui et soutien dans les démarches d'accès au logement ou encore l'aide aux démarches suite à la survenue d'un décès. En 2023, les assistants sociaux ont accompagné 23 proches d'un agent ou d'un retraité du ministère décédé. Cette année 15 agent(e)s victimes de violences intra familiales (5 en 2023) ont pris contact avec le service social (13 femmes dont 5 à Nantes et deux hommes à Paris).
- À Paris comme à Nantes, plus de 30 % des interventions sont liées à la santé ou au handicap de l'agent et à leurs conséquences sociales et professionnelles. En 2023, les assistants sociaux ont envoyé 118 mises à disposition aux agents en congé long (congé de longue maladie, congé de longue durée ou en congé de maladie ordinaire de plus de trois mois) ou à temps partiel thérapeutique. Suite à ces mises à disposition, 27 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 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. Dans cette catégorie sont aussi répertoriés les agents ayant exprimé un mal-être au travail dont les motifs sont multifactoriels.
- 17 % des interventions à Paris et 14 % à Nantes, 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. En 2023 plusieurs agents ont été en difficultés financières suite aux coûts liés à l'entrée en études supérieures des enfants.

Travail institutionnel et partenarial

Pour une plus grande efficacité dans leurs interventions, les assistants sociaux inscrivent leurs actions dans un travail partenarial avec les services internes et externes du ministère. Par leurs interventions, ils contribuent à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle des agents et concourent

aussi à la prévention et à la réduction des difficultés professionnelles. Des échanges réguliers principalement avec les services de la direction des ressources humaines (sous-direction des parcours, déléguée aux familles, task force Egalité-diversité) et la médecine de prévention ont eu lieu en 2023.

Références sociales françaises

Chaque année début janvier la DFAE sollicite l'expertise du service social pour la mise à jour du document intitulé « Références sociales françaises ».

Ce document fait partie du dossier distribué aux membres de la Commission permanente pour la protection sociale des Français de l'étranger (CPPSF) qui se tient chaque année en mars.

En présence des élus des Français de l'étranger, cette commission consultative examine et valide les propositions budgétaires transmises par les postes concernés par les affaires sociales (CCPAS).

Les aides sociales attribuées par les services consulaires à l'étranger ne suivent pas en tous points la législation française, mais s'en inspirent, dans les limites des possibilités budgétaires.

Ce document est actualisé dans ce cadre. Il précise les montants des prestations et des plafonds d'attribution ainsi que les modifications éventuelles des critères d'attribution survenues durant l'année. Si une nouvelle prestation est créée, le service social en fait mention.

2) Les actions collectives

Le service social de la DSE propose des actions collectives d'information et de prévention en faveur des agents en administration centrale et aussi, lorsque c'est possible, en faveur des agents en poste.

- Le 21 septembre à Nantes comme à Paris s'est tenu le forum social de rentrée.
- Le 4 octobre le service social a organisé un forum des associations sur le site de la Courneuve afin de mieux faire connaître aux lauréats de concours de catégorie B et C la vie associative au ministère.

Plusieurs actions collectives accessibles aux agents en poste ont eu lieu en 2023 :

- une Web conférence à destination des agents et de leurs conjoints de retour de poste,
- une conférence parentalité ayant pour titre : Parents « parfaits » sur tous les fronts : de la charge mentale à une parentalité en douceur de l'enfance à l'adolescence.
- dans le cadre de la campagne d'inscription pour un berceau réservé et financé par le MEAE, les agents en poste ou en administration centrale ont été invités à participer à une réunion d'information collective sur les différents modes de garde, les aides financières et la procédure de préinscription ministérielle et interministérielle.

Les assistants sociaux interviennent également lors de la session d'information retraite à destination des agents du MEAE, et qui s'est déroulée en 2023 sous un format hybride en visioconférence et en présentiel, dans une des salles du CCM de Convention.

Prestations d'action sociale

En 2023, le service social a instruit 703 dossiers de quotient familial servant de base à l'ouverture des droits et au versement des prestations sociales interministérielles et ministérielles.

Sur les 703 agents pour qui un dossier de QF a été instruit, 552 agents sont éligibles aux prestations sociales et 151 agents dépassent les plafonds de revenus.

La délégation à la solidarité et à l'engagement, afin de faire bénéficier à un plus grand nombre d'agents les prestations sociales proposées par le ministère, a poursuivi sa politique de simplification entamée depuis 2021 :

- simplification du calcul du quotient familial et revalorisation des parts attribuées aux familles avec trois enfants et plus,
- création d'une nouvelle prestation à destination des agents handicapés (20 agents ont bénéficié de cette prestation en 2023),
- fusion des tranches une et deux du barème pour un versement de prestation plus élevé.

En 2023, le plafond d'éligibilité aux prestations sociales a été augmenté à 16 191 euros (15 872 précédemment).

3) Les aides financières

Outre les prestations sociales ministérielles et interministérielles, le service social instruit les dossiers de demandes d'aides financières octroyées par la DSE pour les secours, par l'ADOS pour les prêts, par l'Amicale d'entraide pour les retraités.

En complément, les assistantes sociales peuvent être amenées à mobiliser des dispositifs de droit commun tel que le fonds de solidarité pour le logement.

a) Secours versés par la DSE

37 dossiers de demandes d'aide financière ont été instruits par le service social en faveur d'agents en activité en 2023. Le montant des aides attribuées, représente un montant global de 39 427.74 €.

8 demandes concernent des agents nantais et 29 demandes concernent des agents parisiens ;

11 agents ont sollicité une aide égale ou inférieure à 500 €, et 26 agents une aide supérieure à 500 € après consultation du CA de l'ADOS ;

2 refus ont été prononcés.

En 2021, une procédure de versement d'aide en numéraire via la régie a été mise en place. Il s'agissait de répondre aux besoins essentiels des agents qui ne disposent plus de compte bancaire ou dont le compte bancaire est en incident. En 2023, 2 agents ont pu bénéficier d'une aide en numéraire pour un total de 2350 euros via cette procédure. Pour un agent une aide en numéraire à titre alimentaire été versée durant 6 mois dans l'attente de l'instruction d'un dossier de surendettement et d'une mise sous protection (tutelle).

En 2023, les motifs des aides financières attribuées sont en lien avec :

- la santé : dépenses non prises en charge par les systèmes de protection sociale, baisse de revenus suite à des congés maladie longs ou pour s'occuper d'un proche gravement malade ;
- un changement de situation familiale aux conséquences financières ;
- une difficulté à faire face au paiement des charges courantes (Loyer, Edf, frais en lien avec la scolarité des enfants..) ;
- des situations d'endettement ou de surendettement ;
- le décès (aide au paiement des frais d'obsèques).

Des refus ont été prononcés au regard des revenus des demandeurs et du motif de la demande. Dans ces situations, un prêt social peut être proposé ainsi qu'une orientation vers la conseillère en économie sociale et familiale pour une aide à la gestion budgétaire.

b) Prêts versés par l'ADOS (association des œuvres sociales)

Quatre dossiers de prêts personnels à caractère social ont été instruits pour un montant total accordé de 9600 € en faveur de 2 agents parisiens et d'un agent Nantais (3 en 2021). Un refus a été prononcé. Ce refus concernait un agent contractuel en situation d'endettement, la constitution d'un dossier de surendettement a été préconisé.

Trois dossiers de prêt pour l'amélioration de l'habitat à Nantes pour un montant de 9500 € ont été accordés (un dossier en 2022).

Une demande de prêt installation du logement en faveur d'un agent nantais en activité a été instruite en 2022 (Un dossier en 2021), pour un montant total de 2500 euros.

c) Aides financières de l'AAEAE (association amicale d'entraide) versées en faveur des retraités du ministère

L'Association Amicale d'Entraide des Affaires Etrangères vient en aide aux anciens agents du Ministère ou à leurs ayant-droits ainsi qu'aux personnes ayant un lien de travail avec le ministère mais non éligibles aux aides de la DSE ou de l'ADOS. En 2023, le service social a instruit 1 demande d'aide financière en faveur d'une volontaire internationale.

Les aides de l'Amicale d'entraide sont versées :

- sous forme de secours : frais médicaux, charges ou dépenses exceptionnelles, déménagement, dettes, impayés ;
- pour une prise en charge partielle ou totale de dépenses d'aide-ménagère à domicile.

Au cours de l'année 2023 :

- 8 dossiers de demande d'aide financière ont été instruits par les assistants sociaux pour une somme totale de 7517.80 euros ;
- 8 retraités ont bénéficié d'une prise en charge totale ou partielle de dépenses d'aide-ménagère à domicile pour une somme totale de 9 359.30 €.
- 52 retraités du ministère aux revenus modestes et/ou isolés ont bénéficié d'un colis de Noël.

La liste des bénéficiaires de ces colis est établie par le service social.

Fin octobre, chaque assistant social contacte la personne retraitée de son secteur d'intervention bénéficiaire l'année passée d'un colis de Noël afin de s'assurer qu'il n'y a pas eu de changement dans sa situation et que le colis lui parviendra à l'adresse connue.

Ces appels sont l'occasion de faire le point avec les retraités sur leur situation et d'évaluer le soutien dont ils pourraient éventuellement avoir besoin.

De nouveaux bénéficiaires peuvent être proposés par l'assistant social selon des critères sociaux établis et évalués par le service social.

E - RESERVATION DE BERCEAUX EN CRECHE

Un appel d'offre pour un nouveau marché de réservation de places en crèche a été lancé en janvier 2023 suite à la résiliation du marché avec People and Baby en décembre 2022 avec effet au 1er août 2023.

Le nouveau marché remporté par LPCR (Les petits chaperons rouges) prévoit la réservation de places en crèche dans des structures ayant signées une convention de financement PSU avec la CAF et qui appliquent donc une tarification PSU aux familles.

Concernant le nombre de berceaux réservés, aucun plafond n'est prévu dans le nouveau marché et le nombre de places que le Département pourra réserver annuellement, sera fonction du budget pouvant être consacré à cette action.

Bilan années 2023/2024

Le service social a instruit 76 dossiers de demandes de places en crèche, dont 12 dossiers d'agents nantais.

39 places de berceaux ont été attribuées (32 à Paris et IDF et 7 à Nantes).

F - SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS

a) Association des Œuvres Sociales (ADOS)

	Subvention 2023
Fonctionnement	0 €
Centre de santé	190 303 €
Restauration collective nantaise	249 303 €
TOTAL	439 606 €

b) Autres associations

ASSOCIATIONS	Subventions 2023
AFCA (Association française des conjoints d'agents)	26 000 €
AACS (Association artistique, culturelle et sportive des A.E.)	75 000 €
ASCAEN (Association sportive et culturelle des A.E. de Nantes)	56 000 €
AAEAE (Association amicale d'entraide des affaires étrangères)	18 000 €
ARAMAEN (Association des retraités du MAE à Nantes)	1 500 €
AREMAE (Association des retraités et anciens du MAEE)	10 000 €
TOTAL	186 500 €

G - UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2023

Crédits de paiements de titre 2

Libellés	Dépense en €
Secours	39 427
Prestations interministérielles	94 635
Colonies de vacances	7 162
Centres de loisirs	13 496
Centres familiaux de vacances	1 829
Classes découverte	734
Séjours linguistiques	641
Allocations enfant handicapé	70 804
Prestations ministérielles	529 084
Forfaits vacances	187 040
Colonies de vacances	25 535
Centres de loisirs sans hébergement	13 250
Loisirs jeunes	29 095
Classes découverte	14 322
Séjours linguistiques	6 304
Bourses linguistiques	16 143
Rentrée scolaire et universitaire	163 151
Garde d'enfant	43 012
Garde périscolaire	21 105
Bourses trousseau	994
Handicap-Aide à domicile	9 133
TOTAL	663 145

NB : les tableaux présentent la consommation des crédits de la campagne PRESTMAS 2023 (janvier 2023 à décembre 2023).

Crédits de paiements de titre 3

Libellés	Dépense en €
Services médico-sociaux	206 728
Remboursements de frais médicaux	204 376
Achats de consommables médicaux	2 352
Restauration collective interne et externe	1 874 450
Restauration parisienne dans les restaurants gérés par le MEAE (Convivio)	1 293 517
Autres restaurants	510 209
Achat de matériels pour les restaurants gérés par le MEAE	47 246
Assistance à maîtrise d'ouvrage	23 478
Subventions aux associations	627 936
Association des œuvres sociales (ADOS)	439 606
Association française des conjoints d'agents du MAEE (AFCA-MAEE)	26 000
Association artistique, culturelle et sportive (AACS)	76 830
Association sportive et culturelle des affaires étrangères de Nantes (ASCAEN)	56 000
Association amicale d'entraide des affaires étrangères (AAEMAÉ)	18 000
Association des retraités et anciens du MAE à Nantes (ARAMAEN)	1 500
Association des retraités du ministère des affaires étrangères (AREMAE)	10 000
Protection sociale complémentaire (Mutuelle des Affaires étrangères)	1 250 154
Subvention de référencement Mutuelle des Affaires étrangères	1 200 000
Assistance à maîtrise d'ouvrage-actuariat	50 154
Logements sociaux	1 727 368
Réservation de logements sociaux	1 715 000
Loyers d'inoccupation	6 968
Adhésion ADIL	5 400
Crèche	294 000
Paris (LPCR)	248 000
Nantes (LPCR)	46 000
DIVERS	138 500
Centre inter-entreprise de l'expatriation (CINDEX)	3 000
Intervenants sociaux	15 500
Arbre de Noël (Paris et Nantes)	105 000
Autres (fleurs obsèques, transcriptions réunions, etc...)	15 000
TOTAL	6 119 136

Crédits de paiements de titre 6

Libellés	Dépense en €
Crédits ADL	88 556
Frais médicaux du personnel de recrutement local pays liste*	68 196
Secours exceptionnels pays liste et hors liste	20 360

**Pays relevant du dispositif en 2023 : Burkina-Faso, République centrafricaine, République du Congo, Djibouti, Erythrée, Guinée, Irak, Libéria, Libye, Sud Soudan, Tchad, Yémen*

Récapitulatif

Libellés	Dépense en €
Crédits de titre 2	663 145
Crédits de titre 3	6 119 136
Crédits de titre 6	88 556
TOTAL	6 870 837

H - PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2023

Répartition par type de prestations

Type de prestation	Nombre de familles bénéficiaires en 2023		
	Paris	Nantes	Total
Rentrée scolaire	136	272	408
Forfaits vacances	166	239	405
Loisirs jeunes	56	108	164
Centres de loisirs	37	73	110
Garde périscolaire	30	58	88
Classes découvertes	15	33	48
Colonies de vacances	21	33	54
Crèches	13	18	31
Assistantes maternelles	5	8	13
Bourses linguistiques	4	3	7
Séjours linguistiques	7	2	9
Bourses trousseau	2	3	5
Handicap-Aide à domicile	16	7	23
TOTAL	508*	857*	1 365*

* total : une famille peut bénéficier de plusieurs prestations.

CHAPITRE VIII : BILAN 2023 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

C- Principaux indicateurs

D- Faits saillants

E- Moyens et actions

Chiffres clés en 2023

- 162 missions amiante effectuées
- 22 Formations spécialisées réunies en 2023
- 100 DUERP mis à jour en 2023

Les postes diplomatiques sont organisés conformément au décret n°2022-874 du 9 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger. Pour les postes de plus de 250 agents, il existe une formation spécialisée rattachée au CSAPE. Pour les autres postes, il existe un CSAPE dédié aux thèmes « santé, sécurité et conditions de travail ».

Nombre de FS et CSAPE SSCT au 31 décembre 2023 :

- 16 formations spécialisées :Algérie (Alger), Allemagne (Berlin), Belgique (Bruxelles), Chine (Pékin), Egypte (Le Caire), Espagne (Madrid), Etats-Unis (Washington), Inde (New Delhi), Italie (Rome), Japon (Tokyo), Liban (Beyrouth), Maroc (Rabat), Royaume-Uni (Londres), Russie (Moscou), Sénégal (Dakar) et Tunisie (Tunis).
- 166 CSAPE SSCT

Nombre de formations spécialisées en santé sécurité et condition de travail :

- 1 formation spécialisée ministérielle,
- 1 formation spécialisée d'administration centrale avec une formation spécialisée, rattachée, de site à Nantes.

A - PRINCIPAUX INDICATEURS

1) Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux agents de l'établissement								
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation
100	85	102	110	76	73	85	111	+29%

Nombre d'accidents déclarés imputables au service : **86** (23 classés sans suite, 2 non reconnu imputable au service).

Parmi les accidents déclarés imputables au service, le nombre de ceux ayant entraîné un arrêt de travail s'établit ainsi :

Nombre d'accidents avec arrêt de travail								
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation
78	61	82	97	63	38	39	42	+7,6%

Nombre d'accidents de trajet								
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation
55	46	50	64	35	38	42	44	+4,7%

Nombre d'accidents du travail								
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation
44	38	47	59	25	35	38	42	+10,5%

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année								
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation
51	44	55	51	33	39	39	42	+7,69%

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 : **42**

Nombre d'accidents mortels : **1**

- Dont nombre d'accidents de trajet : **1**
- Dont nombre d'accidents du travail : **0**

3) Données communes aux accidents et aux maladies

Nombre de soins à l'infirmierie :

Les soins dispensés par le service de médecine de prévention ne sont pas suivis par « type ». Il n'est pas possible d'identifier ceux réalisés suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

De façon naturelle, les agents sont plus disposés à se rendre dans les centres de santé pour avoir des soins consécutivement à un accident/incident survenu pendant le temps de travail.

4) Organisation et contenu du travail

Effectif travaillant en tout ou partie la nuit :

32 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 19 agents assurant une permanence 24h /24 et travaillant par roulement (5 équipes).

Compte tenu des missions permanentes qui leur sont dévolues et qui comportent notamment la veille, l'alerte et la gestion des crises se déroulant à l'étranger et nécessitant soit une réaction à un événement menaçant la sécurité des ressortissants français à l'étranger, soit une action humanitaire d'urgence, certains agents affectés au CDCS bénéficient d'un régime de travail dérogatoire.

Ce régime est prévu par le décret n°2014-1054 du 16 septembre 2014 portant dérogations aux garanties minimales de durée de travail et de repos applicables à certains agents du ministère de des affaires étrangères et du développement international en service à l'administration centrale et permet notamment le travail de nuit pour les agents suscités.

L'arrêté du 11 décembre 2014 fixant une durée annuelle de travail effectif de référence réduite pour certains agents en service à l'administration centrale prévoit un régime de récupération des heures effectuées de nuit, les samedis, dimanches et jours fériés au CDCS.

B - FAITS SAILLANTS

1) Synthèse des sujets généraux

La gestion des sujets en santé et sécurité au travail en 2023 est illustrée par les principaux points suivants :

- Mise en place des comités sociaux d'administration et formations spécialisées ;
 - Observation sur le fond et la forme des DUERP (pour le périmètre AC) en format GT avec les RP ;
 - Continuité dans la mise en œuvre de l'évaluation des risques en AC. Une inscription de l'analyse des DUERP est à l'ordre du jour de chaque séance des instances consultatives ;
 - Mise en place du groupe de travail DUERP : simplification et innovation de l'outil ;
 - Mise en place de la campagne de levée de doutes aux archives de Nantes et dans le réseau ;
 - Présentation du logigramme d'évaluation du risque de pollution des archives à l'amiante ;
 - Poursuite des DTA (dossier technique amiante) dans les postes du réseau ;
 - Réalisation du plan de formation en SST programmé ;
 - Poursuite des actions de formation à l'attention des encadrants sur les thématiques risques psychosociaux et prévention des risques professionnels.
-
- ✓ **Il n'y a pas eu d'analyse d'accident de travail ou de maladie professionnelle en dehors du traitement technique et administratif en comités médicaux et commissions de réforme. Une procédure sera proposée en 2023 concernant la mise en place des enquêtes accidents de la formation spécialisée, conformément à l'article 64 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.**
 - ✓ **Aucun signalement d'un danger grave et imminent n'a été inscrit dans les registres en AC et dans le réseau en 2023.**
 - ✓ **13 signalements ont été consignés dans le registre de santé sécurité au travail pour les sites parisiens et 5 pour les sites nantais. Les présentations des registres sont récurrentes auprès des instances dédiées.**

Etat des observations formulées par le médecin de prévention et l'inspecteur en santé et sécurité au travail (ISST) :

- ✓ **Les observations de ces acteurs de prévention figurent dans leurs rapports respectifs, présentés dans le cadre du CHSCT-M comme prévu dans le décret 82-453 du 28 mai 1982.**

Modalités de suivi des DUERP pour l'année :

- S'agissant du périmètre de l'administration centrale, un suivi régulier est mis en œuvre annuellement auprès des instances représentatives. En 2023, sur les 68 DUERP rattachés aux services de l'administration centrale, 55 DUERP ont été mis à jour et 29 ont été présentés lors des GT dédiés, ceux-ci se tenant en amont des FS. Par ailleurs, les DUERP intègrent un volet relatif aux TMS ainsi qu'un diagnostic RPS. Le suivi des DUERP à l'étranger s'est mis en place avec une présentation des DUERP en formation spécialisée ou CSAPE du pays concerné.

Principales observations portées dans les rapports des organismes de contrôle technique, agréés ou non, et dans ceux des experts appelés par la FS 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 CSAPE. En complément de cette accessibilité réglementaire, un point systématique sur les opérations d'infrastructure est présenté par les services de la DIL lors de la première instance de la formation spécialisée ministérielle et des formations spécialisées d'administration centrale. Cette pratique tend à se généraliser dans les CSAPE et FS (point immobilier à l'ordre du jour).
- Il n'y a pas eu de recours à l'expertise certifiée pour l'année 2023 par les différentes formations spécialisées et CSAPE.

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 formation spécialisée d'administration centrale et lors du bilan DIL en FS-M (incluant le réseau et l'administration centrale). A l'étranger, un point immobilier est intégré à l'ordre du jour à minima lors de l'instance HSCT.

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 2023.**

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) :

- ✓ **En 2023, les services de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Générale de la Mondialisation ont été réorganisés. Le bureau santé et sécurité au travail a été créé au sein de la délégation à la solidarité et à l'engagement (DRH) réunissant les acteurs de prévention des risques professionnels. Un groupe de travail relatif à la charte du temps s'est tenu conformément à la demande des représentants des personnels en FS-M.**

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 2023.**

Les effets dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail peuvent concerner :

- les caractéristiques des postes de travail (rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements ...) ;
- l'environnement du poste de travail (aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore ...) ;
- l'organisation et le contenu du travail (répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications ...).

2) Gestion de l'amiante dans les postes

Mise en place du marché de DTA

Sous l'impulsion et le pilotage de la DIL, le département a mis en place en 2017 un marché de créations de DTA pour les emprises à l'étranger. L'accord-cadre, conclu avec 4 sociétés françaises, a permis de réaliser jusqu'au 31/12/2023 :

- 156 pays sur les 162 visés soit 94 % (dont 3 pays partiellement visités) ;
- 162 missions effectuées ;
- 1383 biens inspectés ;
- 1 450 biens visés (bâtiments, plateau de bureaux, immeuble de logements ou logements individuels sous la responsabilité de la DIL) ;

- 253 villes concernées ;
- 8152 prélèvements ;
- 1276 DTA (en partant du principe qu'un DTA peut englober plusieurs biens, d'où la nécessité de différencier les biens inspectés et les DTA créés) ;
- 117 RAAT (repérage amiante avant-travaux) ;
- 3 DAAD (diagnostic amiante avant démolition) ;
- 21 mesures d'empoussièrtements ;
- 26 mises à jour de DTA.

Sur les 162 pays annoncés, 3 ne sont pas comptabilisés du fait de la situation :

- Lybie,
- Corée du Nord,
- Irak

Enfin, 4 pays ne sont pas comptabilisés dans les 162, du fait de l'absence de représentations :

- Afghanistan,
- Syrie,
- Somalie,
- Yémen.

Mise en œuvre de la campagne de levées de doutes

Faisant suite à l'arrêt des rapatriements des archives des postes sur le site du CADN, la direction des archives a mis en place en 2022 un marché de levées de doutes visant à analyser la présence ou non de fibres d'amiante sur les archives diplomatiques et consulaires rapatriées. A cet effet, une assistance à maîtrise d'ouvrage a été souscrite par le MEAE pour l'accompagnement dans la rédaction du CCTP et le suivi de la prestation engagée par un bureau de contrôle.

Mise en place courant octobre 2022, le marché vise à analyser près de 400 mètres linéaires d'archives répartis sur 16 lots d'archives.

Dans les faits, il s'agit pour le prestataire de procéder à des mesures sur opérateur et environnementales dans un espace dédié à cet effet.

Outre l'intérêt d'écartier la présence d'amiante sur les archives testées et de procéder à leur archivage, cette campagne a fiabilisé le logigramme d'évaluation du risque amiante dans les archives. En mars 2023, la secrétaire générale adjointe a validé l'utilisation du logigramme. Par la suite, des expérimentations ont été menées à l'ambassade de France à Colombo et à la représentation permanente auprès du Conseil de l'Europe (Strasbourg).

C - MOYENS ET ACTIONS

1) Les Formations spécialisées

Moyens de secrétariat : **1 secrétariat de séance par instance consultative.**

Nombre de réunions (administration centrale) :

- nombre de réunions ordinaires : **21 (dont 9 en administration centrale)**
- nombre de réunions extraordinaires : **2**
- à la demande des représentants du personnel : **0**
- à la suite d'un accident : **0**

Nombre d'enquêtes menées par les FS : **0**

Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent : **0**

Nombre de cas de recours à un expert agréé : **0**

Nombre de représentants du personnel formés en 2023 : **35**

Nombre de formations réglementaires dans le cadre de fonction de prévention : **1** (formation initiale assistant de prévention)

Nombre de lettres de mission présentés en instance : **3** (2 assistantes de prévention et 1 conseillère de prévention)

2) Les CSAPE

Le MEAE, au 31 décembre 2023, c'est notamment :

- **183 ambassades** (3 fermées : Afghanistan, Niger et Yémen) ;

En application du décret n° 2022-874 du 9 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger, le dialogue social dans les postes repose sur les CSAPE .

L'article 8 du décret suscité précise que les CSAPE sont compétents pour les sujets relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du comité.

Sur l'année 2023, ce sont **429 séances de CSAPE** qui se sont tenues.

3) Les groupes de travail

Nombre de groupes d'expression : 2 GT DUERP/an en IDF et 1 GT DUERP/an à Nantes, 1 GT pour la FS-M concernant l'innovation et la simplification de l'outil DUERP.

Nombre total de salariés participant aux réunions d'expression : **Nombre variable**

Nombre de réunions organisées dans l'année : **< à 10**

4) Les moyens engagés

a) Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail

- ✓ 4 Médecins de prévention (dont 1 à 80%)
- ✓ 4 Infirmiers de prévention (dont 1 à 80%)
- ✓ 1 secrétaire médicale
- ✓ 1 ISST
- ✓ 1 conseillère de prévention
- ✓ 1 conseiller sécurité incendie
- ✓ 2 assistantes de prévention (Paris et Nantes)
- ✓ 2 psychologues du travail

Sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (quand elles peuvent être isolées), en distinguant les frais de personnel spécialisé, les investissements en matériel et les sommes consacrées à l'organisation des actions :

- ✓ **Pas de décompte spécifique.**

b) Autres moyens non spécialisés

Sans exclure l'action spécialisée, description des actions visant à intégrer la composante sécurité et amélioration des conditions de travail dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et dans la formation.

- ✓ **Les moyens financiers ne font pas l'objet d'un suivi spécifique. Ils sont répartis et utilisés dans les travaux d'infrastructures, de maintenance et d'acquisition d'équipements techniques, de formations, d'EPI par différents services et dans un cadre général de bon fonctionnement.**

CHAPITRE IX : DISCIPLINE

- A- La nature des fautes disciplinaires
- B- Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

Chiffres clés en 2023

- Six décisions de sanctions prises en 2023
- 8 différents types de fautes ont fait l'objet de sanctions disciplinaires

A - LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

En 2023, huit différents types de fautes ont fait l'objet de sanctions disciplinaires (une sanction disciplinaire peut être prononcée à l'encontre d'un agent à raison d'un cumul de plusieurs fautes de natures différentes). Les manquements à la dignité, aux obligations de loyauté et d'obéissance hiérarchique, aux instructions, aux règles professionnelles, les négligences et l'atteinte portée à l'image du ministère et à la considération des fonctions ont été les plus sanctionnés, à égalité (3 occurrences soit 17,6% des manquements chacun et cumulés, plus de 70% des manquements), suivis des manquements à la probité (2 soit près de 12% des manquements). Enfin les manquements à la discrétion ou au secret professionnel, au devoir de réserve et le harcèlement moral ont chacun fait l'objet d'une sanction.

B - LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES AINSI QUE LEUR NATURE

Six décisions de sanctions ont été prises en 2023 à l'issue de procédures disciplinaires. Pour quatre d'entre elles (67%) il s'agissait de sanctions du premier groupe (avertissement, blâme, exclusions temporaires de fonctions). Une sanction du troisième groupe (exclusion temporaire de fonctions) et une sanction du quatrième groupe (révocation) ont également été prononcées après avis des commissions administratives paritaires compétentes, réunies en format disciplinaire.

Nombres de sanctions par ventilation

Type de sanction	Nombre de sanctions prononcées
1 ^{er} groupe	4
2 ^{ème} groupe	0
3 ^{ème} groupe	1
4 ^{ème} groupe	1
Nature de la faute	Nombre de sanctions prononcées*
Manquements à la probité	2
Manquements aux obligations de loyauté et d'obéissance hiérarchique	3
Manquements aux instructions et règles professionnelles, négligences	3
Manquements à la discrétion ou au secret professionnel	1
Manquements au devoir de réserve	1
Manquements à la dignité	3
Atteintes à l'image du ministère et à l'honneur et la considération des agents diplomatiques	3
Harcèlement moral	1

* NB : une sanction peut être prononcée en considération de plusieurs fautes de natures différentes

Statut d'emploi de l'agent sanctionné	Nombre de sanctions prononcées
Titulaires	6
Contractuels	0

Catégorie de l'agent sanctionné	Nombre de sanctions prononcées
A+	0
A	1
B	1
C	4

Tranche d'âge	Nombre de sanctions prononcées
Moins de 30 ans	0
30-39 ans	1
40-49ans	2
50-59 ans	2
60 ans et plus	1

Sexe	Nombre de sanctions prononcées
Homme	4
Femme	2

Croisements par : type de sanction ET nature de la faute ET sexe

Nature de la faute	Hommes	Femmes
1^{er} groupe		
Probité	0	1
Loyauté et obéissance hiérarchique	2	1
Instructions et règles professionnelles, négligences	1	2
Discrétion ou secret professionnel	1	0
Réserve	0	1
Dignité	0	1
Image du ministère et considération des fonctions	0	1
2^{ème} groupe		
Sans objet	0	0
3^{ème} groupe		
Dignité	1	0
Image du ministère et considération des fonctions	1	0
4^{ème} groupe		
Dignité	1	0
Probité	1	0
Image du ministère et considération des fonctions	1	0
Harcèlement moral	1	0

NB : une sanction peut être prononcée en considération de plusieurs fautes de natures différentes

