2024

Rapport social unique



Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 13
A - CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'EMPLOI 15
1) Consommation 2024 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP 15
2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2024 16
a) Répartition par programme et par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2024 16
b) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31 décembre 2024 17
3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2024 18
4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les agents titulaires et CDI (catégories G1 et G2) 19
a. Pyramide des agents titulaires 19
b. Pyramide des agents contractuels 20
5) Age moyen par statut et par catégorie hiérarchique 21
6) Les diplomates d'échange en fonction au MEAE en 2024 23
7) Egalité professionnelle (titulaires et CDI) 24
a) Répartition par genre des effectifs permanents du MEAE toutes positions administratives confondues (catégories LOLF G1 et G2) 24
b) Répartition des effectifs par genre, par corps et par grade 24
c) Répartition des effectifs sous plafond d'emploi, par genre et par fonction 24
8) Situation matrimoniale des agents titulaires (G1 et G2) 26
B - LES NON-TITULAIRES 27
1) Emplois permanents et besoins temporaires 27

2) Les volontaires civils internationaux 30
3) Les agents de droit local hors vacataires 35
a) Pyramide des âges 35
b) Répartition par genre 36
c) Répartition par zone géographique 36
d) Catégories d'emploi 37
e) Pyramide d'ancienneté 37
4) Passages CDD en CDI 37
C - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL 37
1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents), au 31 décembre 2024 37
a) Agents titulaires 37
b) Temps partiels accordés dans l'année 39
c) Demandes de retour à temps plein 39
2) La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique 39
3) Les absences 41
a) Les congés pour raison de santé 41
b) Les congés pour évènements personnels 43
c) Les dons de jours de repos à un autre agent public 46
4) Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant 47
5) Les comptes épargne-temps 49
6) Heures écrêtées par direction ou par service 50

7) La charte du temps 51
8) Le télétravail en administration centrale 52
9) Bilan de l'évaluation professionnelle et de l'évaluation à 360° 57
a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2024 (du 4 mars au 4 avril) 57
b) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV 58
c) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel 59
d) Eléments d'information complémentaires 59
e) Bilan de la campagne 2024 de l'évaluation à 360° (E360) et de l'évaluation tous les six ans 60
10) Accompagnement des agents par la délégation aux familles 65
11) La médiation au ministère 67
12) Dispositif de recueil et traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes 70
a) Les signalements recueillis par la cellule Tolérance zéro (CTZ) 71
b) Le profil des agents ayant saisi la Cellule Tolérance Zéro 73
c) Les agents visés par les signalements 75
d) La nature des faits signalés et leur traitement par la Cellule 78
e) Les actions de formation et de sensibilisation mises en place par l'administration 82
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 2024 84
3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2024 85

4) Bilan global des entrées et des sorties 86
a) Personnels titulaires en poste et à l'administration centrale et dans le réseau diplomatique consulaire (catégorie LOLF G1 et G2) 86
b) Personnels contractuels (catégories LOLF G3 et G5) 87
5) Les départs à la retraite en 2024 87
6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel 89
7) Bilan de la mobilité 2024 95
a) Mobilité statutaire 95
b) Mobilité catégorielle (dont concours) 95
c) Mobilité géographique 95
d) Mobilité structurelle 96
8) Les promotions internes et les avancements, par catégorie et par genre 98
E - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET EMPLOIS RÉSERVÉS 103
1) Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi 103
2) Recrutements au titre du handicap 104
3) Contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique 105
4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap 107
CHAPITRE II FORMATION 111
L'AcadÉmie Diplomatique et Consulaire, quelques chiffres et points clés 112
DÉmarche qualitÉ et qualitÉ des donnÉes 115
Stagiaires Étudiants et apprentissage 116

Le Centre de Formation aux MÉtiers 120
L'Institut de Formation aux Affaires Administratives et Consulaires (IFAAC) 124
Le Centre de Formation Linguistique 128
Focus sur le E-Learning 131
CHAPITRE III : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 133
A – LES CONCOURS 135
1) Les statistiques des concours organisés au titre de 2024 135
2) Les concours de catégorie A 138
a) Concours pour l'accès à l'emploi d'administrateur de l'État (cadre d'Orient) 138
b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre d'Orient) 140
c) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères (cadre général) 142
3) Les concours de catégorie B 144
a) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie 144
b) Concours pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication 145
4) Les concours de catégorie C 147
a) Concours pour l'accès à l'emploi d'adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie 147
B – LES EXAMENS PROFESSIONNELS 150
1) Statistiques générales 150
2) Les examens professionnels organisés au titre de l'année 2024 152
a) Recrutement exceptionnel dans le corps des administrateurs de l'État 152
b) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire des affaires étrangères principal 153

c) Examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché des systèmes d'information et de communication principal 154

d) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle 155

e) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire de chancellerie de classe supérieure 156

f) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe 157

g) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1ère classe 158

C – LA RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 159

CHAPITRE IV : RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET RÉMUNÉRATIONS 160

A – EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2024 162

1) Exécution hors titre 2 (HT2) 162

a) Présentation générale 162

b) Analyse par mission et par programme 163

I) MISSION « ACTION EXTERIEURE DE L'ÉTAT » 163

II) **Mission « AIDE PUBLIQUE AU DEVELOPPEMENT »** 172

2) Exécution des crédits de titre 2 174

a) Coût moyen annuel par catégorie d'agents et par programme (coût total employeur chargé CAS « Pensions » compris et hors prestations sociales) 177

b) Les prestations sociales 182

B – LES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE 183

1) Agents de catégorie A 184
a) Emplois à la décision du Gouvernement et emplois fonctionnels 184
b) Administrateurs de l'Etat (AE) 184
c) Conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires (CAE-MP) 185
d) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs 187
e) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC) 188
f) Conservateurs du patrimoine (CPAT) 189
g) Chargés d'études documentaires (CED) 190
h) Les contractuels CDI de catégorie A 191
2) Agents de catégorie B 192
a) Secrétaires de chancellerie 192
b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC) 193
c) Agents contractuels CDI de catégorie B 193
3) Agents de catégorie C 194
a) Adjoints administratifs et adjoints techniques de chancellerie 194
b) Agents contractuels CDI de catégorie C 194
C – LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT) 195
CHAPITRE V LES OPÉRATEURS 196
A – PROGRAMME 185 – « Diplomatie culturelle et d'influence » 199
1) Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) 199
Présentation 199

Actualité sociale 200
Effectifs 201
2) Institut français 203
Présentation 203
Actualité sociale 204
Effectifs 207
3) Campus France 207
Présentation 207
Actualité sociale 208
Effectifs 209
4) Business France 210
Présentation 210
Actualité sociale 210
Effectifs 213
B – Programme 209 - « Solidarité à l'égard des pays en développement » 213
1) Expertise France 213
Présentation 213
Actualité sociale 214
Effectifs 215
2) Agence française de développement (AFD) 215
Présentation 215

Actualité sociale 216
Effectifs 218
3) Canal France international (CFI) 219
Présentation 219
Actualité sociale 219
Effectifs 220
CHAPITRE VI : DIALOGUE SOCIAL 221
A – REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS 223
1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat) 223
2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2024 223
B – NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS 224
C – DROITS ET MOYENS SYNDICAUX 226
1) Les facilités en temps accordées aux organisations syndicales 226
2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical 226
3) Les locaux syndicaux à Paris et à Nantes au 31/12/2024 227
D – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE 227
E - LE DIALOGUE SOCIAL A L'ADMINISTRATION CENTRALE ET A L'ETRANGER 228
1) A l'administration centrale 228
CHAPITRE VII : POLITIQUE SOCIALE 230
A – LE LOGEMENT 232
1) Bilan 232

2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements 236
B – LA RESTAURATION 238
1) A Paris 238
2) A Nantes 242
C – LA SANTÉ 243
1) Le service de santé au travail 243
2) Les Psychologues du ministère 244
3) Le centre de santé 245
4) Les frais médicaux des ADL à l'étranger 245
5) La protection sociale complémentaire (mutuelle des affaires étrangères et européennes) 245
D – ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL ET PRESTATIONS SOCIALES 246
1) L'accompagnement social individuel 246
2) Les actions collectives 250
3) Prestations d'action sociale 251
E – RESERVATION DE BERCEAUX EN CRECHE 253
F – SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS 253
G – UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2024 254
H – PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2024 256
CHAPITRE VIII : BILAN 2024 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 257
A – PRINCIPAUX INDICATEURS DES RISQUES PROFESSIONNELS 260
1) Les accidents de service 260

2) Accidents du travail 262
3) Maladies professionnelles ou à caractère professionnel 269
4) Données communes aux accidents et aux maladies 270
B – FAITS SAILLANTS 270
1) Synthèse des sujets généraux 270
2) Gestion de l'amiante dans les archives 272
C – MOYENS ET ACTIONS 272
1) Les formations spécialisées 272
2) Les CSAPE SSCT 273
3) Les groupes de travail (GT) 273
4) Les moyens engagés 273
CHAPITRE IX : DISCIPLINE 275
A – La nature des fautes disciplinaires 275
B – Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature 275

CHAPITRE I RESSOURCES HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL



© MEAE

A- Caractéristiques générales de l'emploi

B- Les non-titulaires

C- Durée et conditions de travail

D- Les flux de personnel

E- Travailleurs handicapés et emplois réservés

Chiffres clés en 2024

- 13 684 ETPT
- Les femmes représentent 51,48% des titulaires (38% en cat. A ; 47% en cat. B ; 62% en cat. C)
- 33% des chefs de postes diplomatiques et 29% des chefs de postes consulaires sont des femmes.

A - CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'EMPLOI

1) Consommation 2024 en ETPT et exécution du schéma d'emplois en ETP

Plafond d'emploi en ETPT : rappel du plafond ministériel

Catégories LOLF		Plafond autorisé en ETPT	Consommation 2024 en ETPT	Taux de consommation
G1	Titulaires et CDI à l'administration centrale	3 069	2 794	91%
G2	Titulaires et CDI à l'étranger	2 788	2 749	99%
G3	CDD/ETI/VI*	2 271	2 714	119%
G4	Militaires hors budget	640	621	97%
G5	Agents de droit local (hors EAF)	4 993	4 805	96%
TOTAL		**13 761**	**13 684**	**99,4%**

(*) ETI : experts techniques internationaux / VI : volontaires internationaux

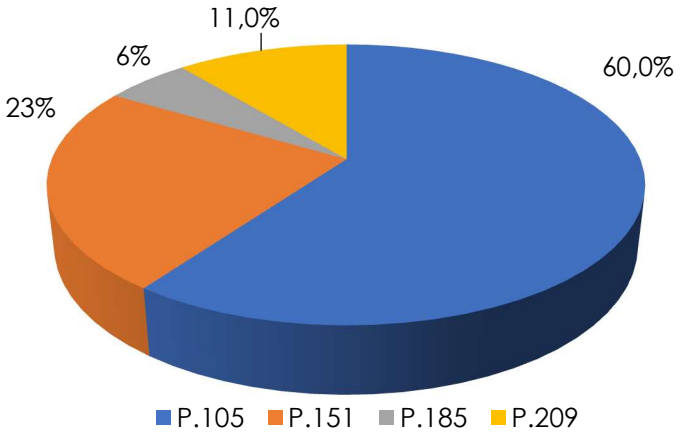
Consommation 2024 et exécution du schéma d'emplois

Catégories d'emplois	2021		2022		2023		2024	
	Schéma d'emplois	Exécution[1]	Schéma d'emplois	Exécution	Schéma d'emplois	Exécution	Schéma d'emplois	Exécution
G1 - Titulaires/CDI centrale	0	-53	0	38	42	2	46	-20
G2 - Titulaires /CDI étranger	0	34	0	-39	65	18	69	49
G3 – CDD / ETI / VI	0	133	0	-23	0	126	50	129
G4 – Militaires hors budget	0	2	0	-1	0	-1	0	-28
G5 – ADL (hors EAF)	0	-56	0	-65	0	-38	0	35
Total	**0**	**60**	**0**	**-90**	**107**	**107**	**165**	**164,97**

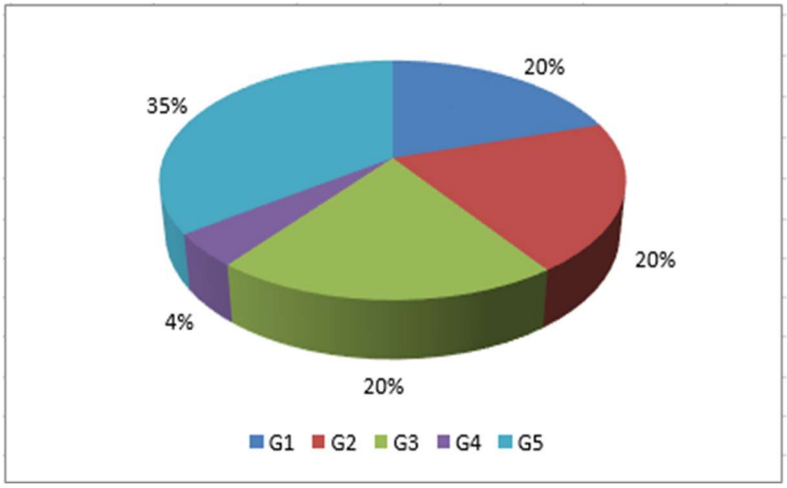
[1] Schéma d'emplois intégrant les effets du rehaussement du plafond d'emplois du ministère pour tenir compte de la création de 90 ETP temporaires liés à la PFUE (30 en 2020 et 60 en 2021)

2) Les effectifs en ETP en activité au MEAE au 31 décembre 2024

a) Répartition par programme et par catégorie LOLF des effectifs en ETP en activité en décembre 2024



Programme LOLF	Effectifs en ETP	En %
P.105	8 353	60%
P.151	3 186	23%
P.185	786	6%
P.209	1 534	11%
Total	**13 859**	**100%**



Catégorie LOLF	Effectifs en ETP	En %
G1	2 788	20%
G2	2 799	20%
G3	2 801	20%
G4	622	4%
G5	4 849	35%
Total	**13 859**	**100%**

b) Répartition par catégorie (titulaires) et type de contrat (non titulaires), en ETP au 31 décembre 2024

Effectifs en ETP

Programme LOLF		105	151	185	209	Global
Catégorie LOLF	**Catégories de personnel**					
Catégories G1/G2	**Fonctionnaires titulaires**					
	Catégorie A	1 490	167	80	148	1 886
	Catégorie B	607	351	29	41	1 028
	Catégorie C	1 396	1 013	17	46	2 471
	Sous-total titulaires	**3 493**	**1 531**	**125**	**235**	**5 384**
	CDI	162	7	11	22	202
	Total G1 / G2	**3 655**	**1 538**	**136**	**257**	**5 587**
Catégorie G3	CDD (administration centrale)*	623	67	52	181	923
	CDD (réseau diplomatique et consulaire)	131	25			156
	Gardes de sécurité	172				172
	CDD (réseau culturel et de coopération)			333	616	948
	Experts techniques internationaux	71			3	74
	Volontaires internationaux	97	6	178	247	528
	Total G3	**1 094**	**98**	**562**	**1 047**	**2 801**
Catégorie G4	Militaires hors budget	622				622
Catégorie G5	Agents de droit local (hors EAF)*	2 982	1 550	87	230	4 849
TOTAL GENERAL		**8 353**	**3 186**	**786**	**1 534**	**13 859**

**dont vacataires*

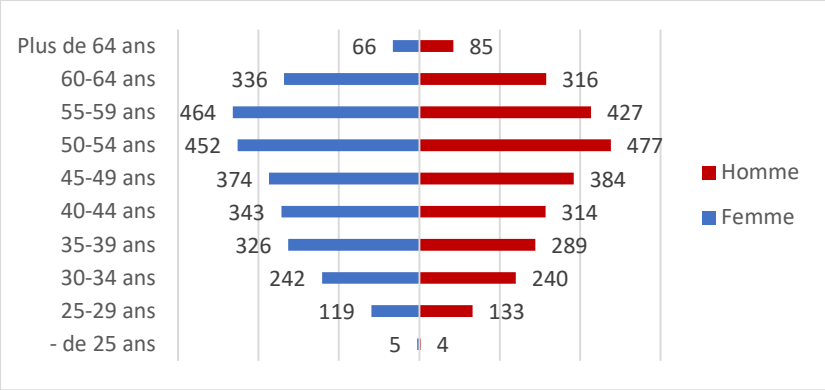
3) Les effectifs physiques en fonction au MEAE au 31 décembre 2024

Programme LOLF		105		151		185		209		Global	
Catégorie LOLF	Catégories de personnel	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Catégories G1/G2	**Fonctionnaires titulaires**										
	Catégorie A	845	498	95	73	45	29	84	55	1 069	655
	Catégorie B	325	227	168	184	8	20	21	20	522	451
	Catégorie C	536	811	349	650	6	11	16	30	907	1 502
	Sous-total titulaires	**1 706**	**1 536**	**612**	**907**	**59**	**60**	**121**	**105**	**2 498**	**2 608**
	CDI	109	52	6	1	8	3	13	9	136	65
	Total G1 / G2	**1 815**	**1 588**	**618**	**908**	**67**	**63**	**134**	**114**	**2 634**	**2 673**
Catégorie G3	CDD (administration centrale)*	294	345	14	44	24	37	55	123	387	549
	CDD (réseau diplomatique et consulaire)	80	21	11	14	-	-	-	-	91	35
	Gardes de sécurité	118	4	-	-	-	-	-	-	118	4
	CDD (réseau culturel et de coopération)	-	-	-	-	179	160	328	268	507	428
	Experts techniques internationaux	47	8	-	-	-	-	3	-	50	8
	Volontaires internationaux	39	58	1	5	43	135	51	181	134	379
	Apprentis	41	62	1	2	1		4	6	47	70
	Total G3	**619**	**498**	**27**	**65**	**247**	**332**	**441**	**578**	**1 334**	**1 473**
Catégorie G4	Militaires hors budget	562	17	-	-	-	-	-	-	562	17
Catégorie G5	Agents de droit local (hors EAF)*	1 730	1 202	524	1 022	26	66	36	142	2 316	2 432
TOTAL GENERAL		**4 780**	**3 307**	**1 169**	**1 995**	**340**	**461**	**611**	**834**	**6 900**	**6 597**

**dont vacataires*

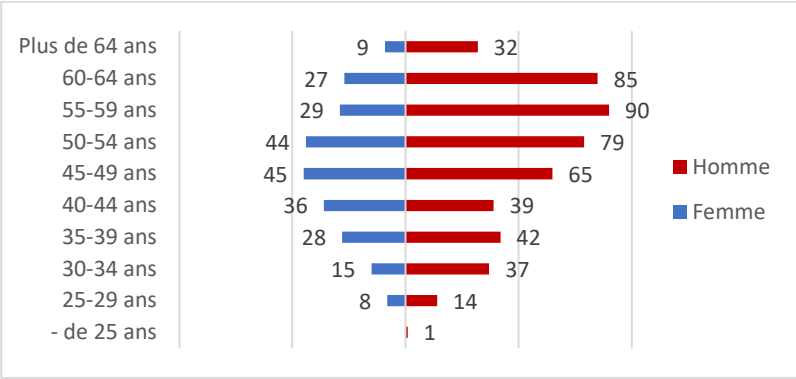
4) La pyramide des âges par genre au MEAE pour les agents titulaires et CDI (catégories G1 et G2)

Pyramide des âges des agents titulaires et CDI

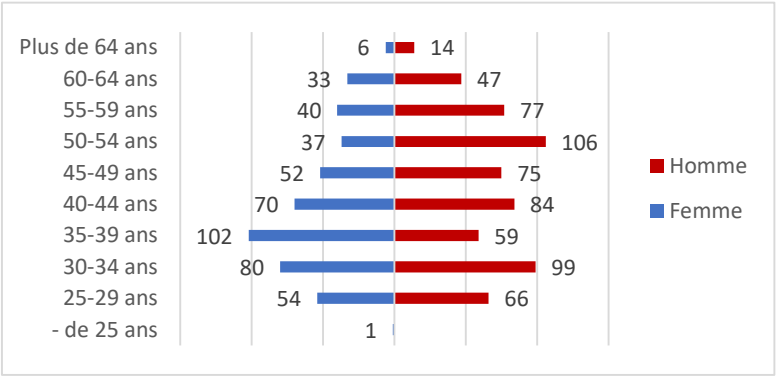


a. Pyramide des agents titulaires

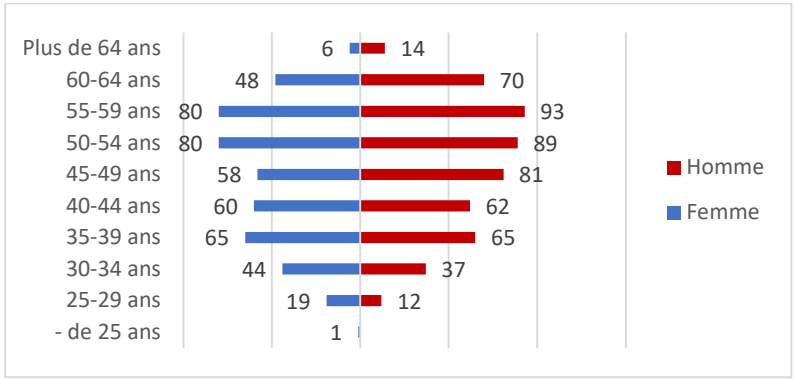
Pyramide des âges des catégories A+



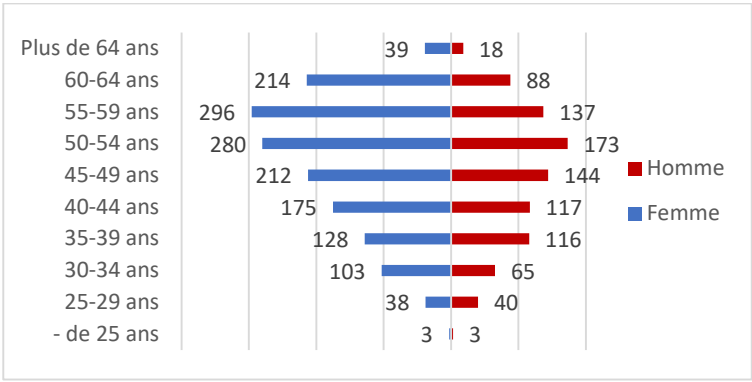
Pyramide des âges des agents de catégorie A



Pyramide des âges des agents de catégorie B

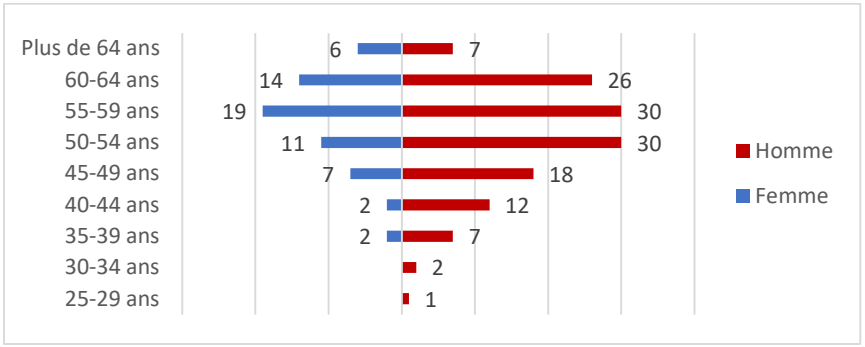


Pyramide des âges des agents de catégorie C

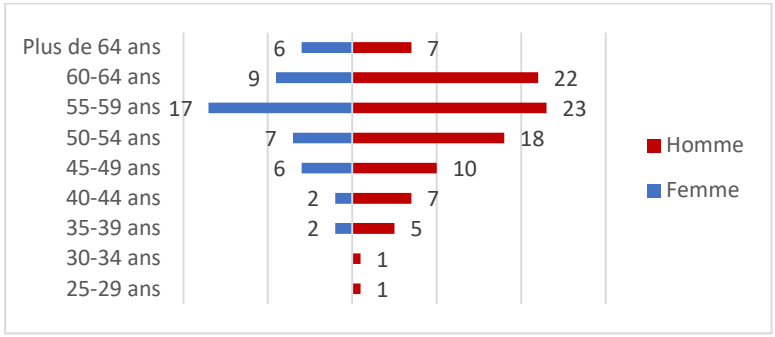


b. Pyramide des agents contractuels

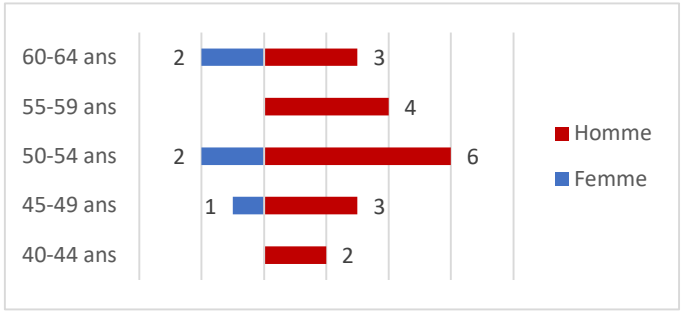
Pyramide des âges des agents en CDI



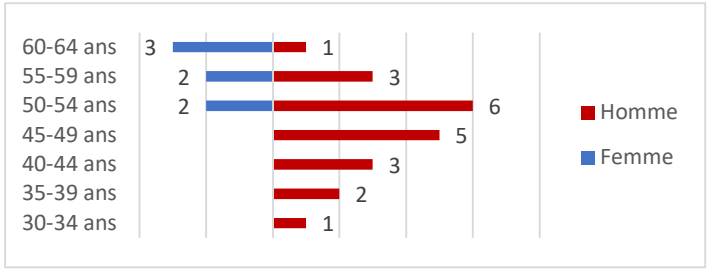
Pyramide des âges des CDI catégorie A



Pyramide des âges des CDI catégorie B



Pyramide des âges des CDI catégorie C



5) Age moyen par statut et par catégorie hiérarchique

Age moyen	Sexe	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires du MEAE	F	48,03	41,36	46,99	49,53	**47,58**
	H	50,71	44,54	48,86	47,32	**47,62**
Total		**49,82**	**43,19**	**47,98**	**48,70**	**47,60**
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	49	48,21	49,8	-	**48,48**
	H	36,6	42,30	45,00	-	**42,05**
Total		**42,11**	**45,55**	**47,00**		**45,38**

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

Age moyen	Sexe	CDI	CDD	Apprentis	Experts techniques internationaux	Volontaires internationaux	Total général
Agents non titulaires	F	55,88	40,02	23,44	50,38	26,52	**45,75**
	H	53,00	44,62	23,11	52,84	26,45	**44,31**
Total		53,92	42,36	23,31	52,50	26,50	44,77

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	48	39	48	51	**46,5**
	H	53	45	50	48,5	**49,1**
Total		51	42	49	49,75	47,8
Fonctionnaires d'autres ministères en fonction au MEAE	F	49,5	49	52	-	**50,2**
	H	34	42	49	-	**41,7**
Total		41,8	45,5	50,5	-	**45,9**

Age médian	Sexe	CDI	CDD	Apprentis	Experts techniques internationaux	Volontaires internationaux	Total général
Agents non titulaires	F	54,7	39	23	50	27	**38,7**
	H	52	45	23	53	26	**39,8**
Total		53,3	42	23	51,5	26,5	39,3

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

6) Les diplomates d'échange en fonction au MEAE en 2024

Au 31 décembre 2024, on comptait 6 diplomates d'échange en fonction au MEAE, 3 femmes et 3 hommes, répartis de la manière suivante :

Administration d'origine	Affecté à	F	H	TOTAL
Ministère allemand des affaires étrangères	= Cabinet du ministre délégué chargé de l'Europe (MEAE/MDE/CAB) = Centre de crise et de soutien (CDCS/CS) = Direction des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'homme et de la francophonie, sous-direction des Affaires politiques (DGP/NUOI/P)	**2**	**1**	**3**
Département d'Etat américain	= Direction des affaires stratégiques, de sécurité et du désarmement (DGP/ASD)	**0**	**1**	**1**
Ministère italien des affaires étrangères	= Direction du développement durable, sous-direction de l'environnement et du climat (DGM/DDD/CLEN)	**0**	**1**	**1**
Ministre irlandais des Affaires étrangères et du Commerce	= Direction de l'Europe continentale, sous-direction de l'Europe balkanique	**1**	**0**	**1**
Total		**3**	**3**	**6**

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

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	*Fonctionnaires titulaires*			
	Catégorie A	743	1153	**1896**
	Catégorie B	456	525	**981**
	Catégorie C	1549	942	**2491**
	Sous-total titulaires	**2 748**	**2 620**	**5 368**
	Contractuels CDI (*)			
	Catégorie A	52	95	**147**
	Catégorie B	6	20	**26**
	Catégorie C	7	22	**29**
	Sous-total CDI	**65**	**137**	**202**
	Total G1 / G2	**2 813**	**2 757**	**5 570**

(*) 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		2024
Catégorie A	Administrateur d'Etat	33%
	Ministre plénipotentiaire	18%
	Conseiller des affaires étrangères hors classe (CAE HC)	27%
	Conseiller des affaires étrangères (CAE)	24%
	Secrétaire des affaires étrangères principal (SAEP)	39%
	Secrétaire des affaires étrangères (SAE)	45%
	Attaché des systèmes d'information (ASIC)	12%
Total catégorie A		**38%**
Catégorie B	Secrétaire de chancellerie (SCH)	55%
	Secrétaire des systèmes d'information et de communication (SESIC)	7%
Total catégorie B		**47%**
Catégorie C	Adjoint administratif de chancellerie (ADJ ADM)	64%
	Adjoint technique de chancellerie (ADJTECH)	13%
Total catégorie C		**62%**
Total titulaires		**54%**

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	50	101	151	33%
Représentants permanents	8	5	13	62%
Ambassadeurs thématiques	4	10	14	29,00%
Consuls généraux	27	67	94	29,00%
Cabinets ministériels	16	12	28	57,00%
- directeurs	1	1	2	50%
- directeurs adjoints	1	3	4	25,00%
- conseillers	14	8	22	64,00%
Secrétaire générale	3	4	7	43%
Secrétaire générale adjointe	2	2	4	50%
Directeurs généraux, directeurs, inspecteurs	16	38	54	30,00%
- directeurs généraux	0	3	3	0%
- inspecteur général	1		1	100%
- directeurs généraux adjoints	1	2	3	33%
- directeurs, chefs de service	7	21	28	25,00%
- inspecteurs	7	12	19	37,00%
Directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de bureau	78	89	167	47,00%
- directeurs adjoints	7	17	24	29,00%
- sous-directeurs	28	32	60	47,00%
- chefs de bureau	43	40	83	52%

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

Les avancées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En septembre 2024, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été renouvelé pour trois ans. De nombreuses mesures du plan précédent (2021-2023) ont été reprises, leurs ambitions rehaussées, les indicateurs précisés. De nouveaux leviers d'action ont également été ajoutés, notamment un axe de travail entier dédié à la prise en compte de la santé des agentes. *Début 2025, près de la moitié des plus de 110 mesures (réparties sur 6 axes) avaient déjà été initiées.*

- **Axe 1 : Toutes et tous égaux**

La totalité des effectifs du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères devra être sensibilisée aux questions d'égalité de genre. De plus, cet axe réaffirme la politique de tolérance zéro envers les violences sexistes et sexuelles ainsi que toutes les formes de discriminations.

- **Axe 2 : Un univers de métiers et de responsabilités**

La formation, l'accompagnement par les services des ressources humaines et une politique de nominations volontariste contribuent à améliorer la mixité des métiers, le rééquilibrage des viviers et l'égal accès aux postes d'encadrement.

- **Axe 3 : A travail égal, salaire égal**

Ces mesures s'attaquent aux biais, à l'autocensure et aux choix d'affectation genrés, qui créent des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

- **Axe 4 : Pour un équilibre vie privée-vie professionnelle**

La situation personnelle des agentes et des agents (parentalité, emploi des conjointes/conjoints lors de l'expatriation, respect du temps de travail…) est davantage prise en compte.

- **Axe 5 : Mieux intégrer la santé des femmes dans la prévention et la prise en charge médicale des agentes**

La prise en compte des besoins spécifiques des agentes en matière de santé est une nouveauté de ce plan.

- **Axe 6 : Une gouvernance plus ambitieuse**

Cet axe ancre les objectifs d'égalité à tous les échelons et dans toutes les procédures pertinentes, afin d'instaurer une culture de l'égalité pérenne.

La réalisation des mesures du plan d'action repose en partie sur un réseau de 250 référentes et référents égalité, répartis dans les postes à l'étranger et les directions d'administration centrale. Ces personnes établissent une feuille de route pour structurer les actions de leurs équipes, à la fois sur le volet externe (déploiement de la diplomatie féministe du Ministère auprès des partenaires et dans les instances multilatérales) et sur le volet interne (politiques d'égalité professionnelle pour faire du Ministère une structure exemplaire). Une nouveauté du plan d'action 2024-2026 consiste également à autoriser ces personnes référentes à accueillir des témoignages de victimes ou de témoins de violences intrafamiliales – réaffirmant la volonté du Ministère de mieux prendre en compte la vie personnelle des agentes et de lutter contre les violences sexistes sous toutes leurs formes.

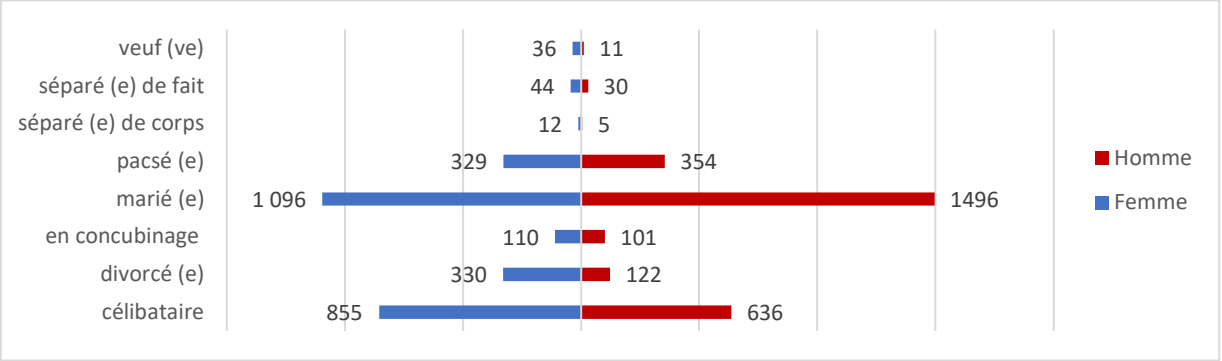
L'année 2024 a aussi été marquée par le lancement du programme de coaching « Tremplin B », après le succès de « Tremplin A », pour permettre à des agentes à haut potentiel d'évoluer professionnellement grâce à des formations et à un accompagnement personnalisé.

L'ensemble de ces engagements avait conduit le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères à obtenir en 2023 le renouvellement du label égalité de l'AFNOR.

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

En effectifs physiques	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
célibataire	845	628	**1473**	855	636	**1491**
divorcé (e)	339	136	**475**	330	122	**452**
en concubinage	127	98	**225**	110	101	**211**
marié (e)	1095	1502	**2 597**	1096	1496	**2 592**
pacsé (e)	327	345	**672**	329	354	**683**
séparé (e) de corps	10	5	**15**	12	5	**17**
séparé (e) de fait	43	25	**68**	44	30	**74**
veuf (ve)	44	14	**58**	36	11	**47**
situation inconnue	1		**1**	1	1	**2**
Total	**2831**	**2753**	**5584**	**2813**	**2756**	**5569**

Situation matrimoniale des agents titulaires en 2024



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 2024	F	H
Administration centrale 689 CDD purs – (dont 2 contrats pacte [1F/2H] et 10 contrats handicap [5F/5H]) + 2 contrats occasionnels [2F en fonction au 31/12/24]	385	291
Administration centrale : détachés	42	42
Réseau diplomatique étranger : détachés recrutés Paris	10	19
Réseau diplomatique étranger : recrutés localement (CRSP)	2	7
Réseau diplomatique étranger : recrutés Paris	23	65
Contrats cabinets	14	8
Réseau culturel et de coopération : contractuels purs Dont 57 CRSP (32F/ 25H)	243	224
Réseau culturel et de coopération : détachés sur contrats Dont 7 CRSP (4F/3H)	189	282
TOTAL	**908**	**938**
Total général	**1 846**	

Hors ambassadeurs thématiques en administration centrale

Administration centrale :

Démissions : **64** (33 femmes et 31 hommes) ; **pour les CO (contrats occasionnels) : 5** (4 femmes et 1 homme)
Intégrations par concours MEAE : **21** (6 femmes et 15 hommes) ; **pour les CO : 8** (1 homme et 7 femmes)
Licenciements : **0**
Fins de mission : **87** (42 femmes et 45 hommes) ; **pour les CO : 82** (61 femmes et 21 hommes)
Nouveaux contrats au MEAE/Changement de fonctions (changements d'affectation) : **41** (25 femmes et 16 hommes)
Cédéisation : **6** (2 femmes et 4 hommes) (hors recrut. direct en CDI)
Retraite : **1**
Autre : rupture pendant ou à la fin de la période d'essai : **8** (6 femmes, 2 hommes) **pour les CO,** rupture durant la période d'essai :1

Réseau étranger :

Démissions : **49** (26 femmes et 23 hommes)
Démissions pour réussite au concours : **3** (1 femme – 2 hommes)
Fins de mission : **249** (106 femmes et 143 hommes) [hors démissions, concours, licenciement]
Licenciement : **0**
Créations ou transformations de postes : **91** (dont 4 en CRSP). Parmi ces 91 postes, 80 recrutements en CDD ont déjà été effectués, et 11 ont été pourvus par des titulaires ou CDI.
Cédéisation : **0**

Experts techniques internationaux

(Institut Pasteur) : **3** recrutements en cours

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

Nombre de contrats occasionnels par genre (tous programmes) débutés en 2024

Effectifs physiques		
F	H	Total
69	18	87

Effectifs par fonction :

Rédacteurs : 31
Gestionnaires : 10
Chargés de mission : 22
Responsable veille : 1
Graphiste : 1
Chargé de communication : 4
Cheffe de projet : 2
Chargé d'études : 1
Juriste : 1
Conseillère RH : 3
Statisticien : 1
Chargé de coordination : 2
Conseiller juridique : 2
Consultant justice : 1
Chargée protocole : 2
Traductrice : 2
Secrétaire générale adjointe : 1

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

	F	H	Total
janvier	25	14	39
février	28	14	42
mars	35	13	48
avril	39	17	56
mai	42	16	58
juin	43	18	61
juillet	47	16	63
août	41	14	55
septembre	34	12	46
octobre	32	8	40
novembre	32	8	40
décembre	29	7	36

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

Nombre total de contrats courts dits de vacation pour besoins temporaires débutés en 2024

Effectifs physiques		
F	H	Total
128	73	201

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

Contrats courts dits vacataires « longue durée » (pour pallier le manque d'agents de catégorie C au 31/12/2024)

Effectifs physiques		
F	H	Total
15	4	19

Répartition par besoin		
Gestion	4	(logistique, RH, comptabilité)
Secrétariat	9	
Archivage	3	(courrier et archives)
Gestion consulaire	2	
Webmestre/Communication	1	

Démissions : 12 (dont 4 sur les VLD)
Fin de contrat pendant la période d'essai : 0
Rupture de contrat : 0
Abandon de poste : 0
Concours MEAE : 15 (6 femmes et 9 hommes)

Nombre de contrats courts de catégorie C employés par mois et par besoin (tous programmes)

Par mois :	F	H	Total
janvier	27	14	41
février	28	20	48
Mars	31	19	50
Avril	32	24	56
Mai	39	30	69
Juin	75	50	125
Juillet	72	36	108
Août	54	40	94
septembre	45	29	74
octobre	37	22	59
novembre	46	22	68
décembre	41	22	63

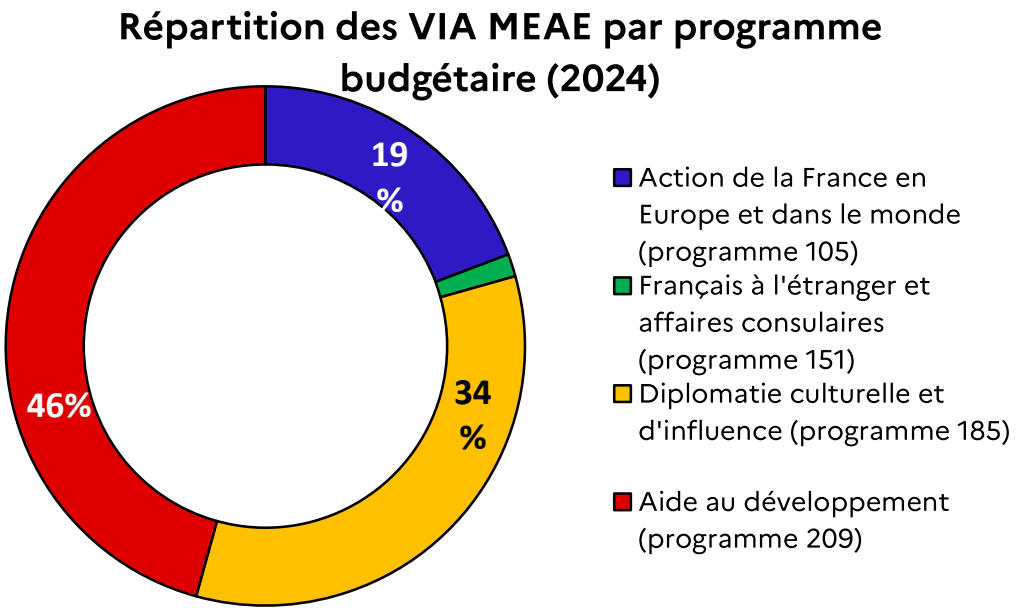
Par besoin :		
Rédaction	2	
Gestion	136	(RH, comptabilité, consulaire, protocole)
Secrétariat	19	
Archivage/agent CAD	38	avec salle lecture, bibliothèque
Logistique	2	(huissier, BAU)
Jardinier	1	
Maître d'hôtel	1	
Cuisinier	2	

2) Les volontaires civils internationaux

Pour l'année 2024, on compte 858 volontaires internationaux, un chiffre en légère augmentation de 3% par rapport à l'année précédente (830 en 2024, 893 en 2022, 877 en 2021, 834 VIA en 2020).

Parmi ces VIA, 571 sont recrutés et rémunérés par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) et 287 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

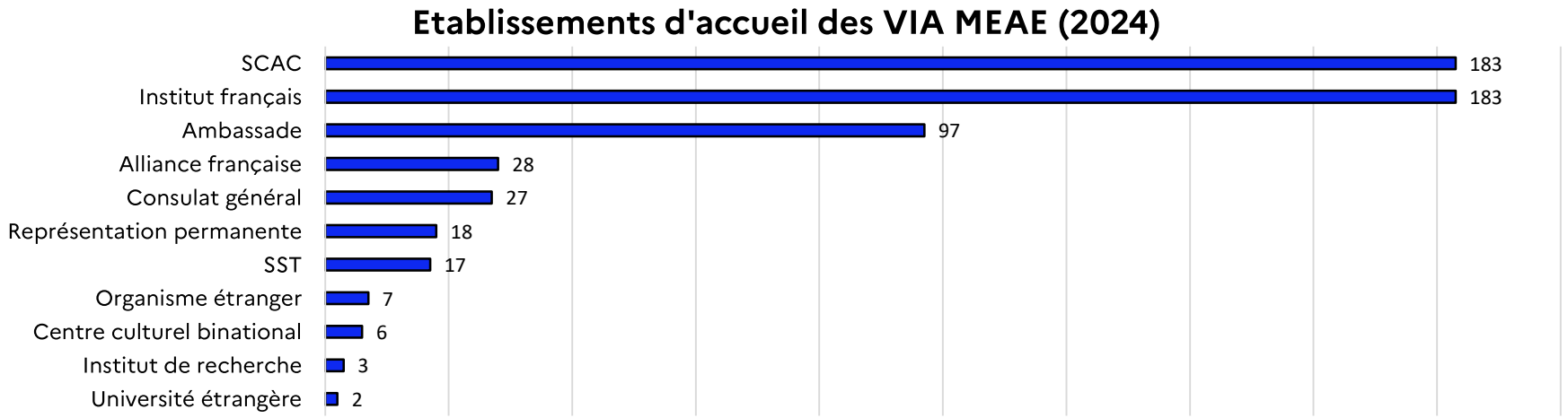
(hors opérateurs et autres organismes parapublics)

Zone géographique	Répartition des VIA
Amérique du Nord	9 %
Amérique centrale et Caraïbes	4 %
Amérique du Sud	6 %
Europe occidentale	23 %
Asie et Océanie	23 %
Europe continentale	3 %
Afrique du Nord et Moyen Orient	12 %
Afrique et Océan Indien	21 %

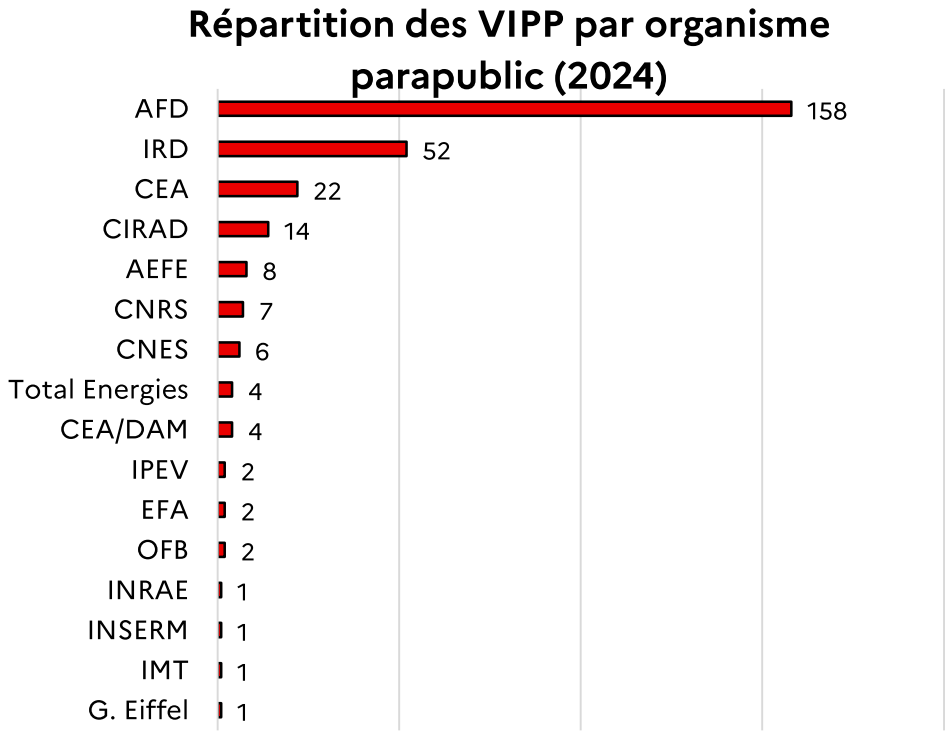
Répartition des VIA (MEAE) par établissements d'accueil

(hors opérateurs et autres organismes parapublics)

Les établissements accueillant le plus de VIA sont **:**
les services de coopération et d'action culturelle (183) ;
les Instituts français (183) ; **les ambassades** (97) ;
les alliances françaises (28) et **les consulats généraux** (27).



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

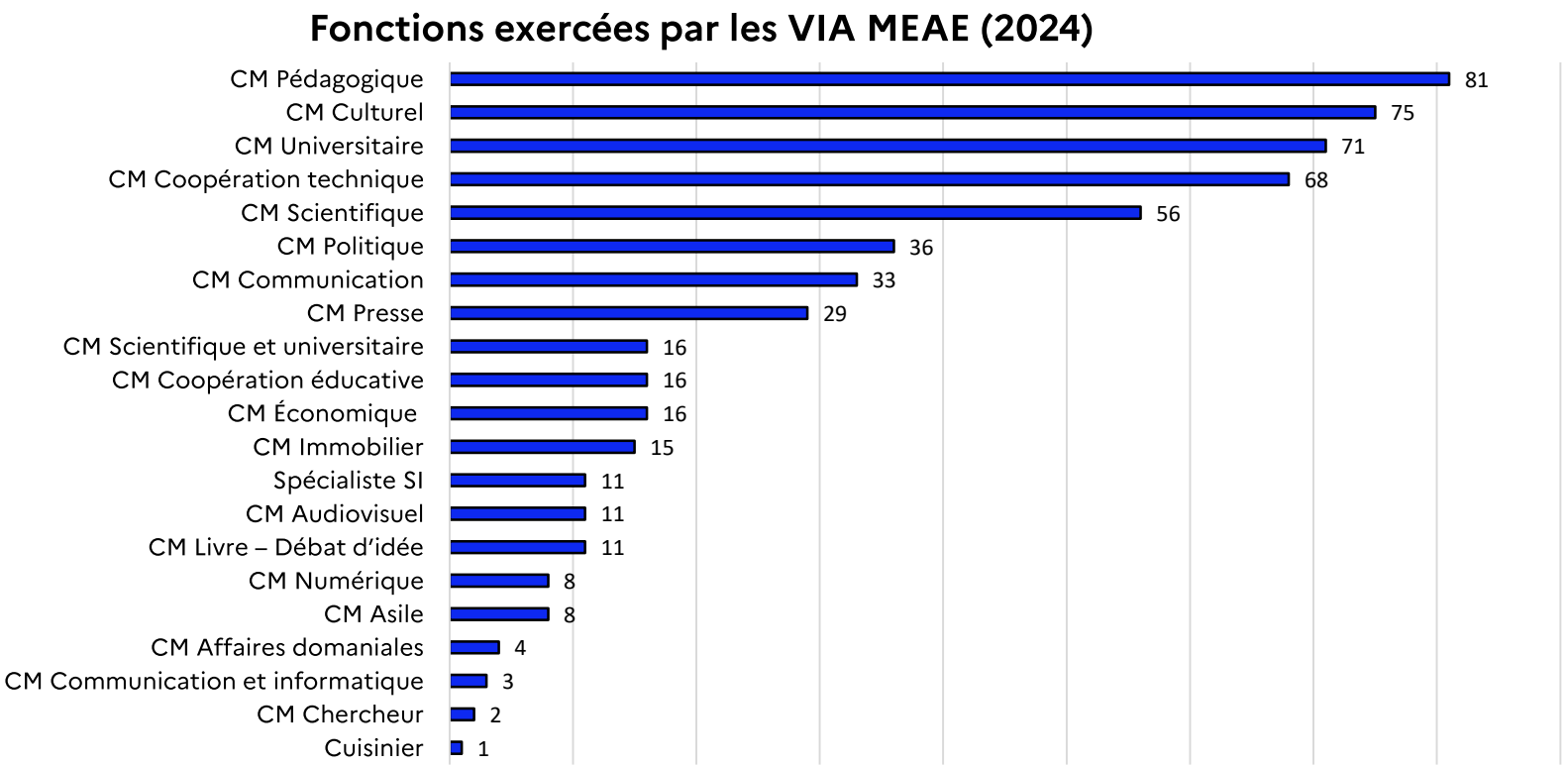


AFD : Agence française de développement ; **CERN** : Centre européen pour la recherche nucléaire ; **IRD** : Institut de recherche pour le développement ; **CEA** : Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives ; **CIRAD** : Centre de coopération internationale en recherche agronomique ; **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** (158) ; **l'Institut de recherche pour le développement** (52) ; le **Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives** (22) et **le Centre de coopération internationale en recherche agronomique** (14).

Répartition des VIA (MEAE) selon les fonctions exercées

(hors opérateurs et autres organismes parapublics)



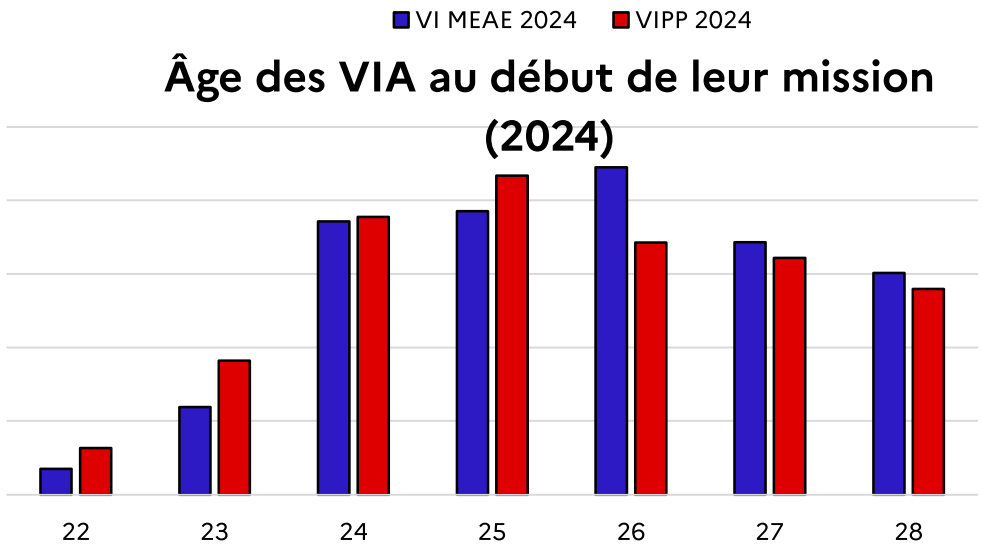
Répartition des VIA par genre

Les volontaires internationaux sont :

- 74% de femmes pour les VIA MEAE
- 63% de femmes pour les VIA parapublics.

Répartition des VIA MEAE et VI parapublics (VIPP) selon leur âge en début de mission

(moyenne d'âge : 26 ans)



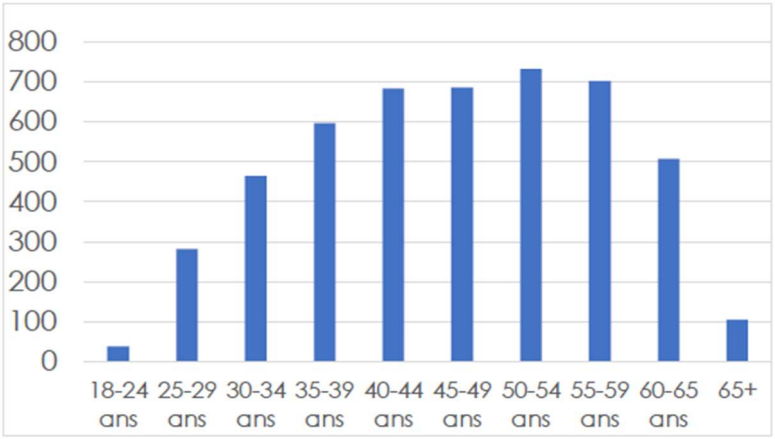
L'âge au départ de la majorité des VIA MEAE en 2024 est de 26 ans, là où il est de 25 ans pour les VI parapublics. Ce chiffre est en légère hausse par rapport à l'année dernière (25 ans pour les VIA MEAE et VI parapublics en 2023).

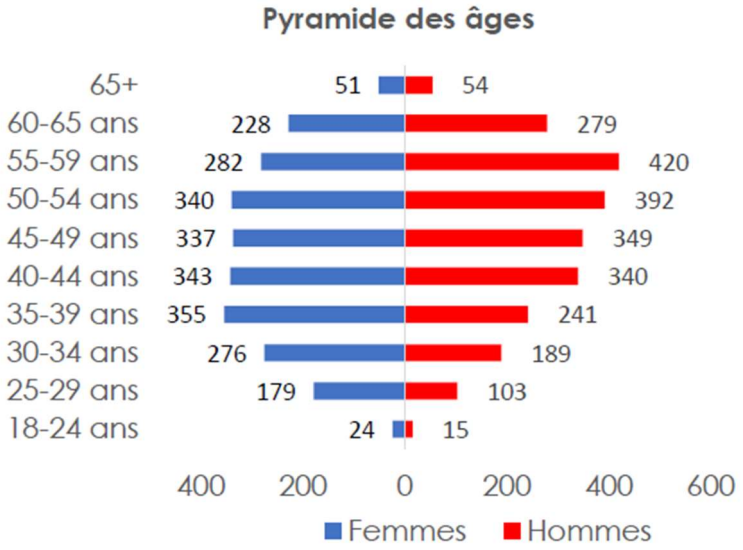
3) Les agents de droit local hors vacataires

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	**4 797**	**100%**

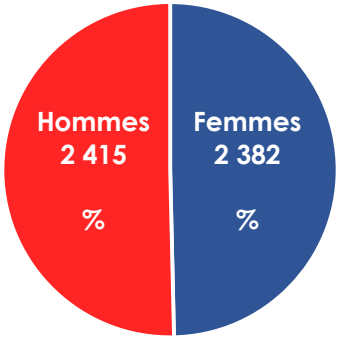
Nombre d'agents par tranche d'âge





*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.*

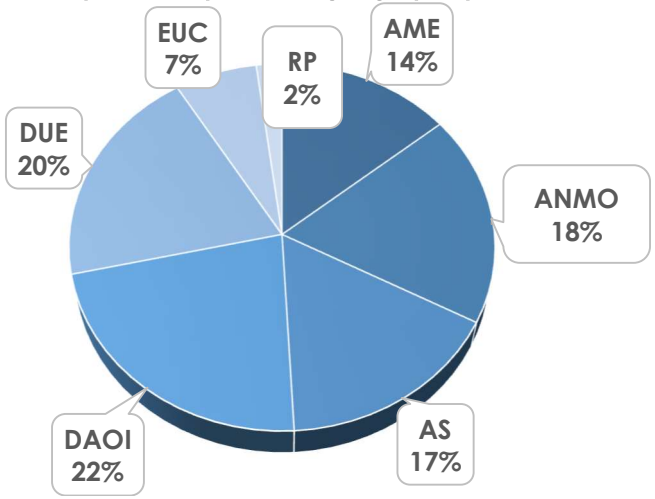
b) Répartition par genre



c) Répartition par zone géographique

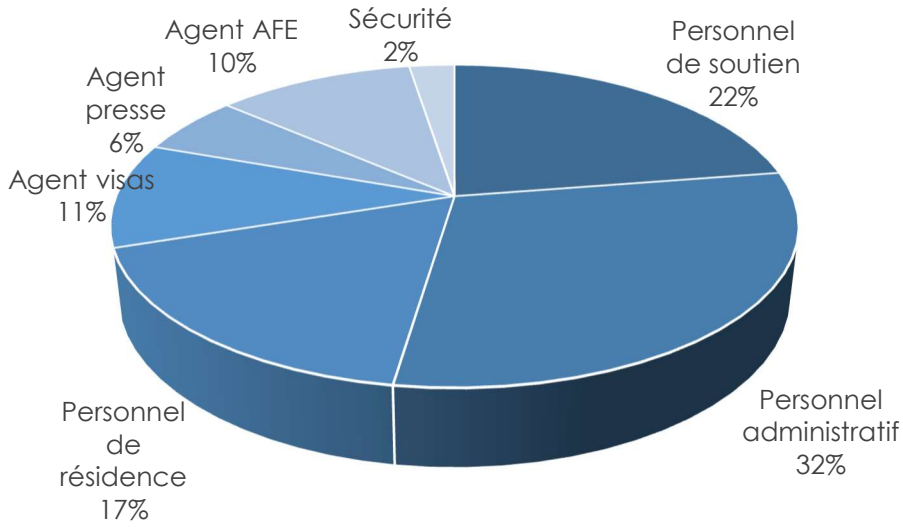
	Nombre d'ETP	% du total
AME	677	14%
ANMO	879	18%
AS	795	17%
DAOI	1046	22%
DUE	941	20%
EUC	319	7%
RP	94	2%
Total :	**4751**	**100%**

Répartition par zone géographique



d) Catégories d'emploi

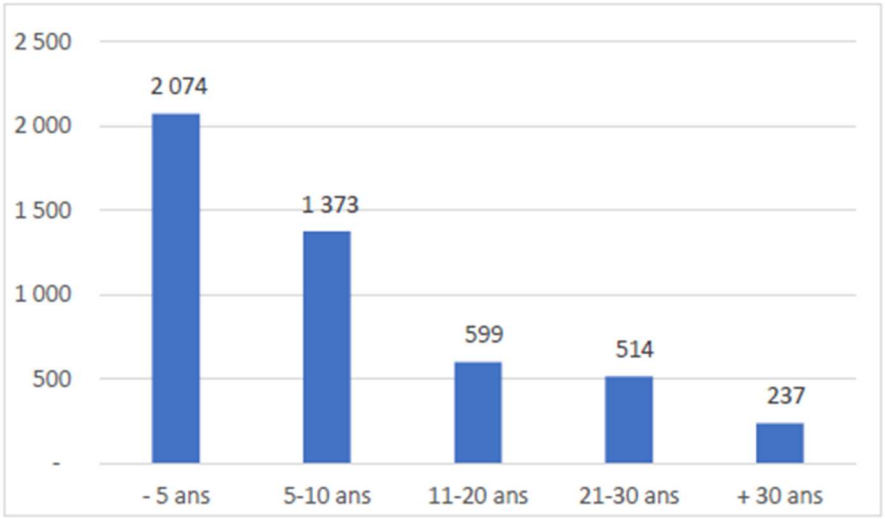
	Nombre d'ETP	% du total
Personnel de soutien	1 044	22%
Personnel administratif	1 520	32%
Personnel de résidence	826	17%
Agent visas	500	11%
Agent presse	278	6%
Agent AFE	473	10%
Sécurité	110	2%
Total	**4 751**	**100%**



e) Pyramide d'ancienneté

Ancienneté	Nb d'agents	% du total
- 5 ans	2074	43%
5-10 ans	1373	29%
11-20 ans	599	12%
21-30 ans	514	11%
+ 30 ans	237	5%
Total	**4 797**	**100%**

Ancienneté des agents



4) Passages CDD en CDI

Pour la centrale : 5 Cédéisations

Pour l'étranger : 0 Cédéisations

C - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Les effectifs à temps complet et à temps partiel (sur demande des agents), au 31 décembre 2024

a) Agents titulaires

Effectifs physiques	Catégorie statutaire	Sexe	Temps plein	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total général
Titulaires du MEAE	Catégorie A+	F	244	2	-	-	1	-	247
		H	512	-	-	-	-	-	512
		Total A+	**756**	**2**	**-**	**-**	**1**	**-**	**759**
	Catégorie A	F	444	1	3	3	8	2	461
		H	608	-	-	-	4	-	612
		Total A	**1052**	**1**	**3**	**3**	**12**	**2**	**1073**
	Catégorie B	F	434	8	3	-	17	1	463
		H	522	1	-	-	3	-	526
		Total B	**956**	**9**	**3**	**-**	**20**	**1**	**989**
	Catégorie C	F	1408	26	7	2	71	16	1530
		H	907	7	1	1	9	1	926
		Total C	**2315**	**33**	**8**	**3**	**80**	**17**	**2456**
Total Titulaires (1)			**5079**	**45**	**14**	**6**	**113**	**20**	**5277**

Fonctionnaires d'autres ministères **en fonction au MEAE**	Catégorie A+	F	4	-	-	-	-	-	4
		H	5	-	-	-	-	-	5
		Total A+	**9**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**9**
	Catégorie A	F	31	2	-	-	-	-	33
		H	26	1	-	-	-	-	27
		Total A	**57**	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**60**
	Catégorie B	F	4	1	-	-	-	-	5
		H	7		-	-	-	-	7
		Total B	**11**	**1**		**-**	**-**	**-**	**12**
Total fonctionnaires interministériels			**77**	**4**	**-**	**-**	**-**	**-**	**81**
TOTAL			**5156**	**49**	**14**	**6**	**113**	**20**	**5358**

Agents non titulaires

Effectifs en ETP	Type de contrat	Sexe	Temps plein	50 %	60%	70 %	80 %	90 %	Total général
Agents non titulaires	CDI	F	59	0	0	0	1	0	60
		H	132	2	0	0	0	0	134
	Total CDI		**191**	**2**	**0**	**0**	**1**	**0**	**194**
	CDD	F	930	4			8	1	943
		H	975			1	2		978
	Total CDD		**1905**	**4**		**1**	**10**	**1**	**1921**
	Apprentis	F	70						70
		H	47						47
	Total Apprentis		**117**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**117**
	Experts techniques internationaux (Institut Pasteur uniquement	F	8						8
		H	50						50
	Total ETI		**58**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**58**
	Volontaires internationaux	F	379						379
		H	134						134
	Total VI		**513**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**513**
TOTAL			**2784**	**6**	**0**	**1**	**11**	**1**	**2803**

b) Temps partiels accordés dans l'année

Modalités de temps de travail	Nombre d'agents Sexe		
	F	H	TOTAL
Temps partiel suite naissance ou adoption	25	3	**28**
Temps partiel sur autorisation	95	11	**106**
Temps partiel pour soins à conjoint, enfants, ascendants	7	1	**8**
Temps partiel travail handicapé	8	1	**9**
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	53	17	**70**
Total général	**188**	**33**	**221**

c) Demandes de retour à temps plein

Effectifs physiques	F	H	Total général
Contractuels	8	3	11
Détachés sur contrat	2	1	3
Fonctionnaires d'autres ministères	3		3
Titulaires	66	17	83
Vacataires	4	2	6
Total	**83**	**23**	**106**

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.

Effectif travaillant en tout ou partie la nuit : 37 agents travaillent la nuit en administration centrale.

- La direction du numérique (DNUM) compte 19 agents assurant une permanence 24h /24 et travaillant par roulement (5 équipes).

Le centre de traitement et de détection (CTD) du bureau de la supervision des systèmes et applications (DNUM/ESU/COSAE) : 5 agents de catégorie B (5 hommes) et 15 agents de catégorie C (1 femme et 14 hommes).

- L'unité de veille du centre de crise et de situation (CDCS) compte 18 équivalents temps plein (ETP) responsables de permanence diplomatique et consulaire (nuits, fins de semaine et jours fériés). 8 agents de catégorie A (4 hommes et 4 femmes), 5 agents de catégorie B (2 femmes et 3 hommes) et 5 agents de catégorie C (4 femmes et 1 homme) ;
- Certains agents affectés au CDCS bénéficient d'un régime de travail dérogatoire qui permet notamment le **travail de nuit**, compte tenu des missions permanentes dévolues à ces agents 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.

  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 des affaires étrangères et du développement international en service à l'administration centrale. 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.

3) Les absences

a) Les congés pour raison de santé

Nombre de jours d'absence par motif

Année	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
2021	366	326	692	132	126	258	578	246	824	**1 774**
2022	544	406	950	151	140	291	714	311	1025	**2 266**
2023	481	283	764	148	109	257	602	246	848	**1 869**
2024	488	305	793	137	101	238	528	221	749	**1 780**

Nombre d'agents, par catégorie et par genre, concernés par au moins un congé de maladie ordinaire de 2021 à 2024 pour l'administration centrale et l'étranger

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	106	213	319	-	60	60	-	297	297	676
Congé de longue durée	-	366	366	552	732	1284	3754	791	4545	6195
Congé de longue maladie	899	454	1353	547	556	1103	3731	1154	4885	7341
Congé de maladie ordinaire	9157	5573	14730	2978	2019	4997	11791	5336	17127	36854
CITIS- accident de service ou trajet	-	40	40	117	125	242	299	155	454	736
Congé suite à un accident hors service	-	8	8	-	-	-	-	84	84	92
Congé suite à un accident du travail / trajet	218	1	219	25	-	25	481	140	621	865
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie	-	-	-	-	-	-	38	157	195	195
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée	-	-	0	-	151	151	610	337	947	1098
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue maladie	-	217	217	264	58	322	616	272	888	1427
Total général	**10380**	**6872**	**17252**	**4483**	**3550**	**8033**	**20710**	**8386**	**29096**	**54381**

Nombre d'absences par motif

Nombre d'agents par motif [1]	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de grave maladie	1	3	4		1	1		4	4	9
Congé de longue durée		2	2	4	6	10	30	6	36	48
Congé de longue maladie	35	5	40	12	3	15	64	23	87	142
Congé de maladie ordinaire	912	539	1451	274	163	437	1176	551	1727	3615
CITIS- accident de service ou trajet		2	2	7	8	15	17	6	23	40
Congé suite à un accident hors service		1	1					2	2	3
Congé suite à un accident du travail / trajet	12	1	13	4		4	12	4	16	33
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de grave maladie							1	1	2	2
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé longue durée										
Congé de maladie ordinaire requalifié en congé de longue maladie		6	6	3	1	4	8	5	13	23
Total général	**960**	**559**	**1519**	**304**	**182**	**486**	**1308**	**602**	**1910**	**3915**

[1] *le nombre de jours d'absence concerne l'administration centrale et l'étranger. Ce tableau comptabilise le nombre de fois où un agent est absent (1 agent absent 10 fois compte pour 10)*

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

Directions	Durée d'absences			Nombres d'agents		
	F	H	Total	F	H	Total
AME	45	81	126	8	7	15
ANMO	69	12	81	9	3	12
AR	346	63	409	47	35	82
AS	26	20	46	8	2	10
ASD	100	23	123	25	6	31
CAPS	27	18	45	7	1	8
CDCS	211	164	375	17	11	28
DAF	995	146	1141	86	18	104
DAG	428	119	547	56	9	65
DAOI	103	54	157	12	12	24
DCP	750	58	808	56	9	65
DCSD	32		32	7	-	7
DCTCIV	106	250	356	13	8	21
DDC	333	141	474	34	21	55
DDE	128	137	265	18	14	32
DGA	8		8	2	-	2
DGAN	315	145	460	27	13	40
DGM	7	16	23	2	2	4
DIL	417	574	991	51	74	125
DJ	137	46	183	19	10	29
DNUM	264	512	776	27	76	103
DRH	114	4	118	9	1	10
DSD	220	313	533	28	31	59
DSE	81	2	83	10	1	11
DUE	199	69	268	20	7	27
EUC	121	16	137	11	2	13
FAE	3265	713	3978	324	112	436
INSPECTION	139	23	162	14	2	16
MEAE/CM	187	604	791	29	53	82
MEAE/COMEXT	19		19	3	-	3
MEAE/MDFP	110	2	112	5	1	6
NUOI	284	42	326	27	7	34
PAR-UNESCO	3		3	1	-	1
PRO	172	314	486	26	32	58
RPAN CE STRASBOURG	31	4	35	4	2	6
SAJI	105		105	9	-	9
SG	99	102	201	13	6	19
SPP	52		52	11	-	11
SYND	164		164	23	-	23
Total général	**10212**	**4787**	**14999**	**1098**	**588**	**1686**

b) Les congés pour évènements personnels

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

Nombre de jours par motif d'absence (pour l'administration centrale et l'étranger)	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle	1510	1644	3154	1701	861	2562	1584	670	2254	7970
Congé de formation professionnelle non rémunéré	201	244	445	-	-	-	329	-	329	774
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	1108	1108	-	258	258	-	361	361	1727
Congé parental après congé maternité 1ère année	462	-	462	-	-	-	93	-	93	555
Congé pour maternité	4882		4882	1630	-	1630	3716	-	3716	10228
Congé parental après congé maternité	984	-	984	855	-	855	1886	-	1886	3725
Congé parental après congé paternité	-	33	33	-	5	5	-	122	122	160
Congé parental après naissance	294	61	355	-	-	-	707	276	983	1338
Couches pathologiques	79	-	79	99	-	99	185	-	185	363
Grossesse pathologique	154	-	154	69	-	69	124	-	124	347
Disponibilité pour convenance personnelle	4633	8292	12925	3021	2014	5035	6859	3854	10713	28673
Disponibilité pour création d'entreprise	-	-	-	-	92	92	-	-	-	92
Disponibilité de droit exercice d'un mandat	-	931	931	-	-	-	-	-	-	931
Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	1464	1251	2715	1002	1305	2307	7128	1098	8226	13248
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave	-	244	244	-	122	122	600	366	966	1332
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave	-	122	122	-	-	-	640	-	640	762
Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave	-	-	-	-	-	-	31	-	31	31
Disponibilité de droit pour soin d'un partenaire (pacs) suite à accident ou maladie grave	-	-	-	-	-	-	366	-	366	366
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	2109	2441	4550	1737	2119	3856	13653	4078	17731	26137
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)	-	-	-	-	-	-	-	488	488	488
Disponibilité d'office après un congé de longue durée	-	-	-	-	-	-	195	-	195	195
Disponibilité d'office après congé longue maladie	-	366	366	-	-	-	436	-	436	802
Disponibilité d'office	-	48	48	-	-	-		42	42	90
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	732	2043	2775	-	366	366	366	-	366	3507
Congé sans rémunération de mobilité	1098	732	1830	-	-	-	-	-	-	1830
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	-	397	397	-	-	-	-	-	-	397
Congé de présence parentale	380	-	380	-	-	-	-	-	-	380
Congé pour adoption	43	-	43	-	-	-	-	-	-	43
Total	**19 025**	**19 957**	**38 982**	**10 114**	**7 142**	**17 256**	**38 898**	**11 355**	**50 253**	**106 491**

Nombre d'absences par motif [1]	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Congé de formation professionnelle	11	12	**23**	10	7	**17**	12	5	**17**	**57**
Congé de formation professionnelle non rémunéré	1	2	**3**	-	-	**-**	2	-	**2**	**5**
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		74	**74**	-	22	**22**	-	21	**21**	**117**
Congé parental après congé maternité 1ère année	4	-	**4**	-	-	**-**	1	-	**1**	**5**
Congé pour maternité	62	-	**62**	19	-	**19**	37	-	**37**	**118**
Congé parental après congé maternité	8	-	**8**	8	-	**8**	17	-	**17**	**33**
Congé parental après congé paternité	-	1	**1**	-	1	**1**	-	1	**1**	**3**
Congé parental après naissance	4	1	**5**	-	-	**-**	7	4	**11**	**16**
Couches pathologiques	5	-	**5**	4	-	**4**	8	-	**8**	**17**
Grossesse pathologique	12	-	**12**	5	-	**5**	11	-	**11**	**28**
Disponibilité pour convenance personnelle	20	34	**54**	19	9	**28**	39	15	**54**	**136**
Disponibilité pour création d'entreprise	-	-	**-**	-	1	**1**	-	-	**-**	**1**
Disponibilité de droit exercice d'un mandat	-	3	**3**	-	-	**-**	-	-	**-**	**3**
Disponibilité de droit pour élever un enfant de -12 ans	5	7	**12**	7	7	**14**	37	6	**43**	**69**
Disponibilité de droit pour soin d'un ascendant suite à accident ou maladie grave	-	1	**1**	-	1	**1**	3	2	**5**	**7**
Disponibilité de droit pour soin d'un conjoint suite à accident ou maladie grave	-	1	**1**	-	-	**-**	4	-	**4**	**5**
Disponibilité de droit pour soin d'un partenaire (pacs) suite à accident ou maladie grave	-	-	**-**	-	-	**-**	2	-	**2**	**2**
Disponibilité de droit pour soin d'un enfant suite à accident ou maladie grave	-	-	**-**	-	-	**-**	1	-	**1**	**1**
Disponibilité de droit pour suivre son conjoint	9	11	**20**	8	9	**17**	65	18	**83**	**120**

Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3
Disponibilité d'office après un congé de longue durée	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2
Disponibilité d'office après congé longue maladie	-	1	1	-	-	-	2	-	2	3
Disponibilité d'office	-	2	2	-	-	-	-	2	2	4
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	3	7	10	-	1	1	1	-	1	12
Congé sans rémunération de mobilité	5	2	7	-	-	-	-	-	-	7
Congé sans rémunération pour suivre conjoint/pacs	-	3	3	-	-	-	-	-	-	3
Congé de présence parentale	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Congé pour adoption	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Total	**152**	**162**	**314**	**80**	**58**	**138**	**251**	**77**	**328**	**780**

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

Dons de jours (statistiques donateurs)

	2022		2023		2024	
	Nombre de jours donnés	Nombre d'agents	Nombre de jours donnés	Nombre d'agents	Nombre de jours donnés	Nombre d'agents
Catégorie A	**301**	**31**	**307,5**	**45**	**491,5**	**44**
F	144	14	188,5	27	224,5	22
H	157	17	119	18	267	22
Catégorie B	**70**	**10**	**56,5**	**15**	**99,5**	**23**
F	56,5	5	21	7	59	10
H	13,5	5	35,5	8	40,5	13
Catégorie C	**57,5**	**14**	**137**	**23**	**94,5**	**22**
F	35,5	9	80	12	62,5	14
H	22	5	57	11	32	8
Total	**428,5**	**55**	**501**	**83**	**685,5**	**89**

Dons de jours (statistiques donataires)

	2022		2023		2024	
	Nombre de demandes	nombre de jours donnés	Nombre de demandes	nombre de jours donnés	Nombre de demandes	nombre de jours donnés
Adulte	8	239	5	86	18	603,5
Enfant	3	167	5	73	2	98,5
Total	**11**	**406**	**10**	**159**	**20**	**702**

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

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	73	1825	1075
Contractuel (CDD, Titulaire en détachement / contrat)	24	600	386
Contractuel CDI	1	25	14
Experts Techniques Internationaux	4	100	35
Titulaire	37	925	523
B	19	475	233
Contractuel (CDD, Titulaire en détachement / contrat)	4	100	50
Titulaire	13	325	159
C	22	550	369
Titulaire	17	425	313
Contractuel (CDD, Titulaire en détachement / contrat)	5	125	56
Total général	**114**	**2850**	**1677**

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

Type de congés	F	H	Total général
Congés			
Congé de formation professionnelle	10	8	18
Congé de formation professionnelle non rémunéré	2		2
Congé parental après naissance	3	1	4
Congé parental après congé maternité	10		10
Congé présence parentale	1		1
Congé pour maternité	2		2
Congé parental après congé adoption			
Congé sans rémunération pour convenance personnelle	3	7	10
Congé sans rémunération pour préparation de concours			
Congé sans rémunération pour suivre son conjoint/pacsé		1	1
Congé sans rémunération de mobilité	3	2	5
Disponibilité			
Disponibilité d'office			
Disponibilité pour convenances personnelles	37	33	70
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	25	10	35
Disponibilité pour soin à un ascendant (accident ou maladie grave)	2	2	4
Disponibilité pour suivre son conjoint	47	23	70
Disponibilité pour soin du conjoint (accident ou maladie grave)	2		2
Disponibilité pour soin d'un enfant (accident ou maladie grave)			
Disponibilité pour création d'entreprise			
Disponibilité d'office après congé longue durée			
Disponibilité d'office après congé de longue maladie	1	1	**2**
Disponibilité pour études et recherches			
Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat		3	3
Disponibilité de droit pour suivre son partenaire (pacs)		2	2
Disponibilité de droit de suivre le conjoint	1	1	2
Total général	**153**	**104**	**257**

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

5) Les comptes épargne-temps

Comptes épargne-temps	Catégorie	F	H	Ensemble
Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2024	A	975	1416	**2391**
	B	434	528	**962**
	C	1232	777	**2009**
Total		**2641**	**2721**	**5362**
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2024	A	84	69	**153**
	B	15	16	**31**
	C	70	41	**111**
Total		**169**	**126**	**295**
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2024 (hors ouverture)	A	482	772	**1254**
	B	230	271	**501**
	C	458	321	**779**
Total		**1170**	**1364**	**2534**
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année 2024 (congés, indemnisation et RAFP)	A	3273	7132	**10 405,00**
	B	1488	2145	**3633**
	C	2172,5	2051	**4223,5**
Total		**6 933,5**	**11 328**	**18 261,5**

Nombre de jours de congés non pris et non versés sur un CET en administration centrale au 30/04/2024*

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble
A	581,5	1118	1699,5
B	161,5	224	385,5
C	559,5	450,5	1010
Total	**1302,5**	**1792,5**	**3 095**

Nombre de jours de congés non pris à l'étranger au 31/12/2024 *

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble
A	10 046	14 577	24 623
B	2 294	6 303	8 597
C	9 043	6 819	15 861
Total	**21 383**	**27 698**	**49 081**

** Solde réel ne tenant pas compte des jours indemnisés par la suite. Pour 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.*

6) Heures écrêtées par direction ou par service

Direction	Nombre d'agents badgeants	Nombre d'agents badgeants ayant écrêté	Nombre d'heures écrêtées par direction	Nombre moyen d'heures par bimestre par agent badgeant	Nombre moyen d'heures par bimestre par agent badgeant et écrêtés
AR	130	73	1077,9	1,38	2,46
CDCS	112	100	7629,7	11,35	12,72
DCP	141	113	2670,6	3,16	3,94
DGA	7	7	105,6	2,52	2,52
DGA/ADC	79	46	571,5	1,21	2,07
DGA/DAF	332	169	814,43	0,41	0,80
DGA/DAGN	124	70	602,80	0,81	1,44
DGA/DIL	163	108	5647,78	5,77	8,72
DGA/DRH	405	253	5586,45	2,30	3,68
DGA/DSD	55	41	1929,98	5,85	7,85
DGA/SAJI	14	11	304,73	3,63	4,62
DGM	3	3	143,03	7,95	7,95
DGM/DAG	80	74	2470,88	5,15	5,57
DGM/DDC	103	45	2135,80	3,46	7,91
DGM/DDE	63	55	1710,6	4,53	5,18
DGM/DPS	94	86	2053,97	3,64	3,98
DGP	8	5	106,82	2,23	3,56
DGP/AME	34	31	740,40	3,63	3,98
DGP/ANMO	61	54	1012,17	2,77	3,12
DGP/AS	42	35	1277,02	5,07	6,08
DGP/ASD	78	74	3360,05	7,18	7,57
DGP/DAOI	50	42	1537,90	5,13	6,10
DGP/DCSD	32	16	197,8	1,03	2,06
DGP/EUC	43	38	2848,15	11,04	12,49
DGP/NUOI	73	59	2846,67	6,50	8,04
DJ	35	22	376,53	1,79	2,85
DNUM	319	234	5135	2,68	3,66
DUE	103	94	3341,1	5,41	5,92
FAE	693	407	4427,63	1,06	1,81
INSP	8	5	65,78	1,37	2,19
PRO	84	45	926,15	1,84	3,43
SG	16	11	444,42	4,63	6,73
SYND	23	20	237,87	1,72	1,98
TOTAL	**3607**	**2446**	**64337,25**	**3,88**	**4,94**

7) 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 2024, 17 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 2021-2024, renégocié et complété de nouvelles mesure pour la période 2024-2026, ont conforté l'importance de la bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle, en particulier à travers la charte du temps. Le nouveau plan d'action 2024—2026 vis à mieux prendre mieux en compte la situation personnelle des agents et en particulier sur le respect du temps de travail (Axe 4). L'agenda de la Transformation initié en 2024 s'attache à simplifier les méthodes de travail et ainsi améliorer la qualité de vie au travail. 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.

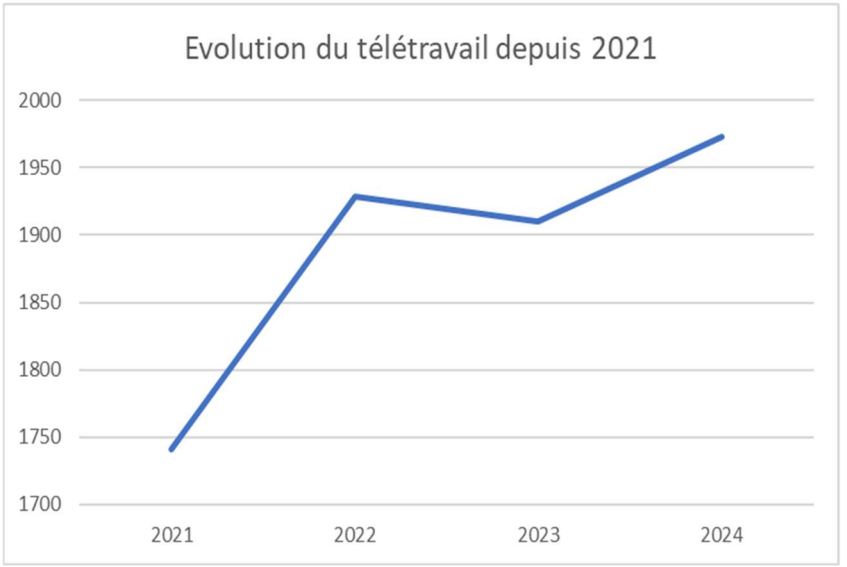
Depuis 2022, l'application de la charte du temps au sein d'un service fait l'objet d'une appréciation par chaque agent lors de la campagne annuelle d'évaluation. Ainsi, à l'occasion de la campagne d'évaluation 2024, les agents ont considéré que l'application de la charte du temps dans leur service était satisfaisante pour 65,23% d'entre eux, plutôt satisfaisante pour 28,31%, plutôt insatisfaisante : pour 5,18% et insatisfaisante pour 1,28%.

8) Le télétravail en administration centrale

Le nombre d'agents en télétravail régulier s'élevait à 1973 au 31 décembre 2024 (pour 1 910 au 31 décembre 2023, 1 929 au 31 décembre 2022 et 1 741 fin décembre 2021). Après avoir connu une très forte progression en 2021 due à la pandémie de Covid 19, la progression du nombre d'agents en télétravail est restée stable entre 2021 et 2024.

Les agents nantais qui constituent 18% des effectifs d'administration centrale représentent 22% des agents en télétravail (ils représentaient 24% des télétravailleurs en 2023). Les agents parisiens représentent 78% des télétravailleurs pour 72% des effectifs d'administration centrale (ils représentaient 76% des télétravailleurs en 2023).

Les agents de catégorie C représentent 36% des agents en télétravail (34% en 2023). La part des agents de catégorie B est de 19% tout comme en 2023 et celle des agents de catégorie A de 45% (47% en 2023). 50% des agents de catégorie A qui télétravaillent sont des contractuels (46% en 2023).

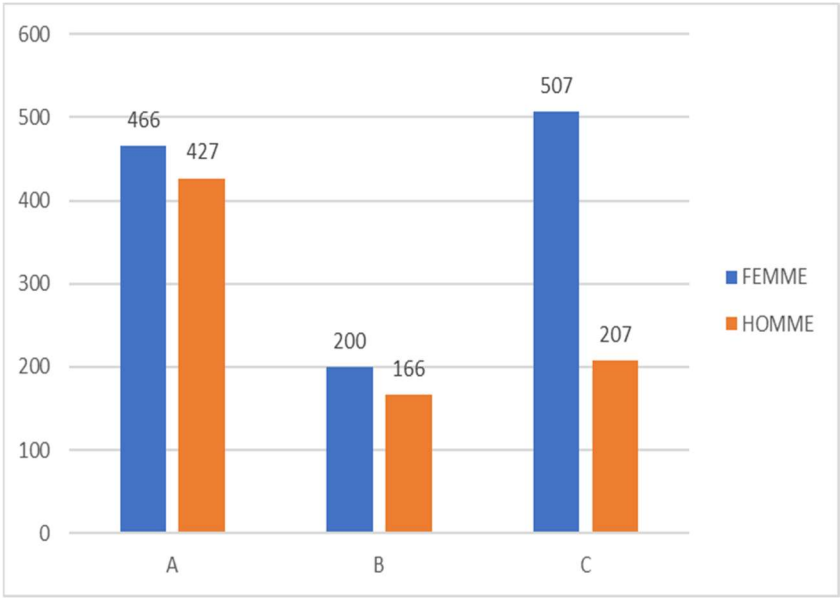


Agents en télétravail par sexe

	2023			2024		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	456	440	**896**	466	427	**893**
Catégorie B	175	195	**370**	200	166	**366**
Catégorie C	477	167	**584**	507	207	**714**
Total	**1108**	**802**	**1910**	**1173**	**800**	**1973**

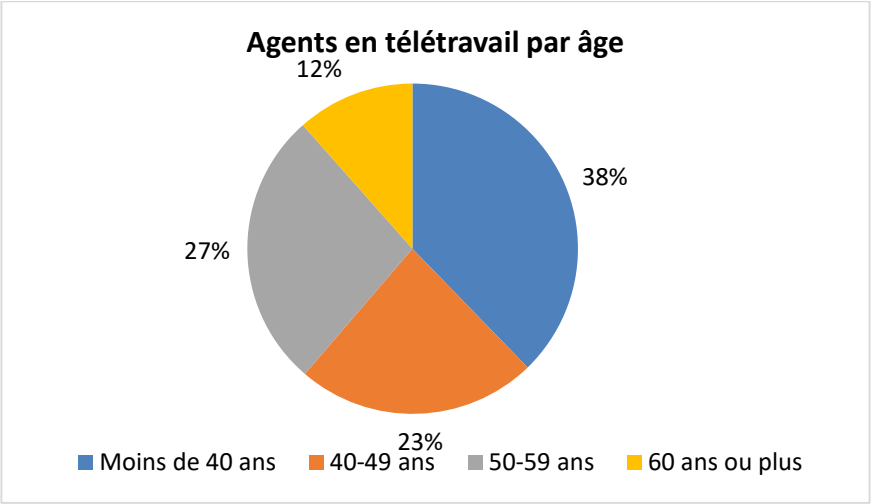
La répartition par sexe des agents en télétravail en 2024 est de

59 % de femmes et 41 % d'hommes.



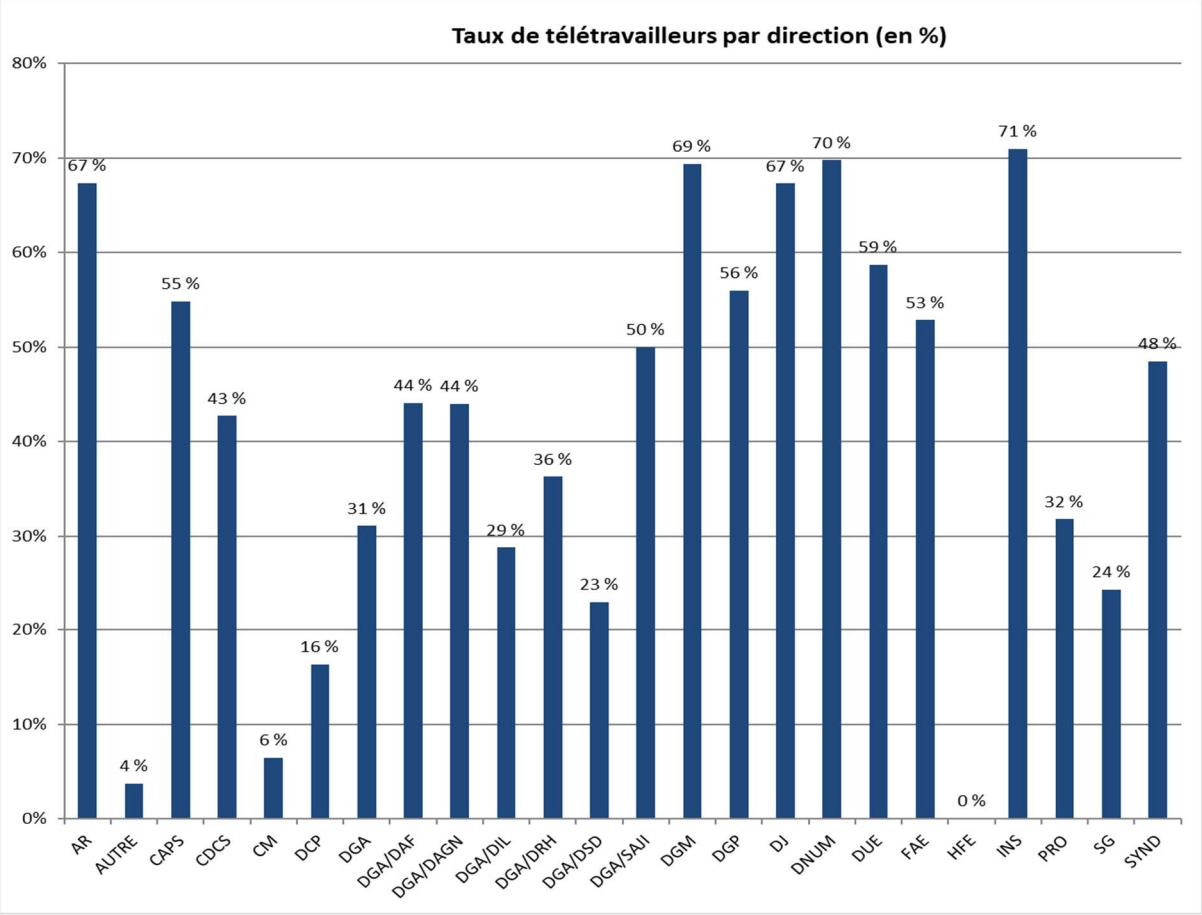
Agents en télétravail par âge

Le télétravail est **plébiscité par les jeunes agents** : 38% des agents titulaires qui télétravaillent ont moins de 40 ans (37% en 2023), 23 % ont entre 40 et 49 ans tout comme en 2023, 27% ont entre 50 et 59 ans (26% en 2023) et 12% ont plus de 60 ans (contre 14% en 2023, étant rappelé que ces derniers sont également moins nombreux dans les effectifs).



Taux de télétravailleurs par direction (en %)

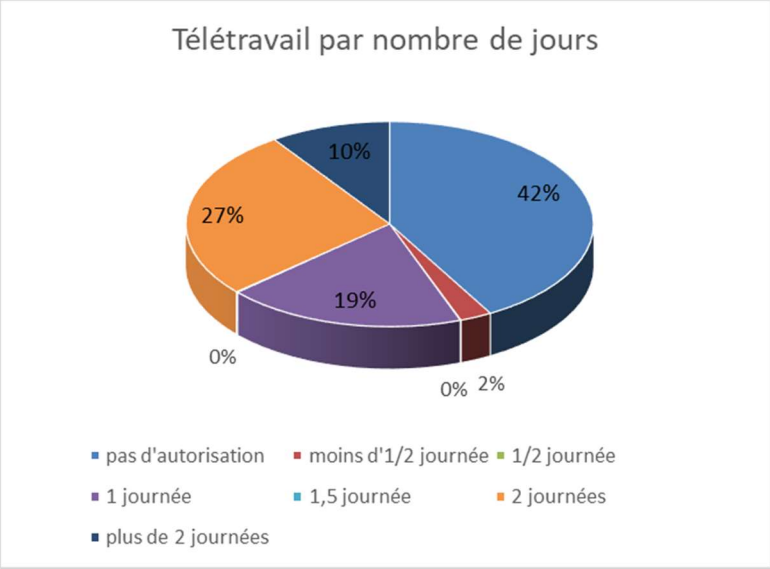
En pourcentage des effectifs, les services où le télétravail est le plus répandu sont l'Inspection (71%), la Direction du Numérique (70%) et la Direction Générale de la Mondialisation (69%).

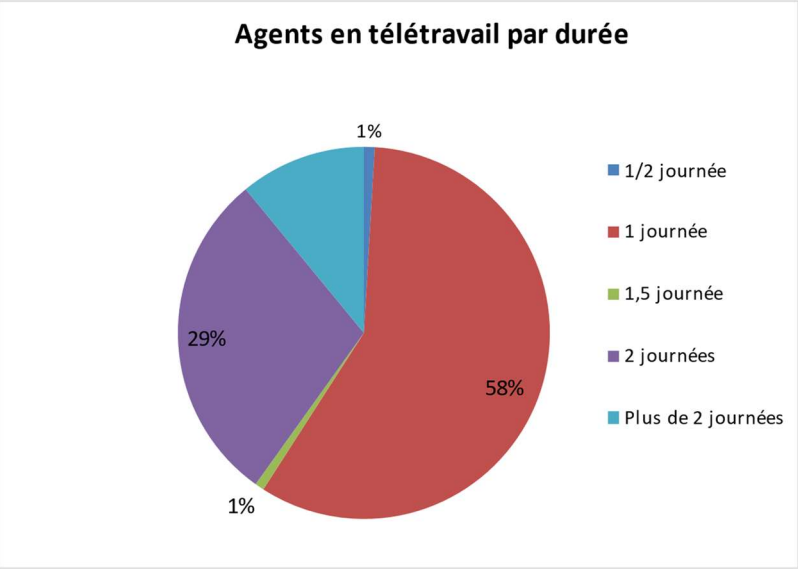


Télétravail par nombre de jours

70% des agents en télétravail régulier ont opté pour des jours flottants (63% en 2022 et 69% en 2023), 18% pour un ou plusieurs jours de télétravail fixes (23% en 2022 et 18% en 2023), et 12% cumulent ces deux modalités de télétravail (13% en 2022 et 2023).

19 % du total des agents en administration centrale télétravaillent au moins un jour par semaine (18% en 2022 et 2023), 27% télétravaillent 2 jours (tout comme en 2022 et 2023) et 10% plus de 2 jours (10% en 2022 et 9% en 2023).





L'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 , a été révisé en juillet 2023 afin d'en appliquer les dispositions. La mise en œuvre de cet accord fait l'objet d'un examen annuel par un comité de suivi dédié qui s'est réuni le 23 mai 2024. La procédure de demande de télétravail est dématérialisée depuis septembre 2022. Les demandes se font désormais *via* l'application PORHTAIL du portail Elise, simplifiant la procédure de demande pour les agents et facilitant le traitement des dossiers par la DRH.

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

a) Effectifs concernés par la campagne FANEV 2024 (du 4 mars au 4 avril)

Catégories d'agents	Corps	Effectifs
Titulaires de catégorie A	Ambassadeur de France	2
	Administrateur de l'État	649
	Conseiller des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires (CAEMP)	52
	Secrétaires des affaires étrangères (SAE)	914
	Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)	112
	Traducteurs du MEAE	5
	Autres corps A hors MEAE	158
Titulaires de catégorie B	Secrétaires de chancellerie (SCH)	995
	Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)	160
	Autres corps B hors MEAE	14
Titulaires de catégorie C	Adjoints administratifs de chancellerie (ADJADM)	2420
	Adjoints techniques de chancellerie (ADJTEC)	130
	Autres corps C hors MEAE	2
Non-titulaires	CDI – CDD -VI	1700
	Total	**7 313**

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

Sur les 7313 agentes et agents concernés :

- 6574 agentes et agents, soit 89,90% des agents concernés, ont mené la procédure à son terme (dont 209 sous format papier/word car sans accès à l'application), en hausse par rapport à 2023 (82,76%) ;
- Les 739 procédures qui ont été lancées mais n'ont pas abouti se répartissent comme suit :
- 510 agentes et agents, soit 6,97% se sont connectés sans validation, en forte hausse par rapport à 2023 (1,04%).
- 38 évaluations n'ont pas été saisies ou validées par la supérieure hiérarchique directe ou le supérieur hiérarchique direct (0,52%), en hausse par rapport à 2023 (0,43%) ;
- 85 agentes et agents n'ont pas porté d'observation après avis de la supérieure hiérarchique directe ou du supérieur hiérarchique direct (1,16 %), en baisse par rapport à 2023 (1,40%) ;
- 37 cheffes et chefs de service n'ont pas poursuivi la procédure (0,51%), en hausse par rapport à 2023 (0,43%) ;
- 69 agentes et agents évalués n'ont pas validé la télé procédure après les commentaires de la cheffe ou du chef de service (0,94%), en forte baisse par rapport à 2023 (5,48%) ;

b) Mise en œuvre de l'évaluation FANEV

La campagne FANEV 2024 s'est tenue **du 4 mars au 4 avril 2024**, dans le cadre d'un nouveau calendrier sur 31 jours (« le mois de l'évaluation »), puis a été prolongée jusqu'au 12 avril 2024, soit une durée totale de 6 semaines (pour mémoire, la campagne avait duré 10 semaines en 2023).

La campagne a été annoncée sur Diplonet, par NDI et par un courriel à tous les agents concernés à l'ouverture de la campagne. Compte tenu du calendrier resserré, des courriels de rappel ont également été envoyés la semaine suivant l'ouverture de la campagne, après 3 semaines d'ouverture de la campagne et à l'occasion de la dernière semaine de 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 nomade.dga-drh-stratrh@diplomatie.gouv.fr).

En 2024, le formulaire FANEV a évolué : la rubrique «évaluation des compétences » a été adaptée, en attendant l'achèvement du chantier de la refonte de l'évaluation des compétences.

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*.

Ce nouveau calendrier, plus resserré, se superpose à celui de la campagne d'attribution du complément indemnitaire annuel et du bonus annuel en administration centrale et permet ainsi une meilleure corrélation entre l'évaluation et la fixation, par les encadrants, du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir dont les agents peuvent bénéficier en administration centrale.

c) Complément indemnitaire annuel / bonus annuel

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.

d) Eléments d'information complémentaires

1247 agentes et agents ont notifié leur intérêt pour un entretien avec un conseiller parcours individuel soit 17,05 % des participants à la campagne FANEV, en hausse par rapport à 2023 (14,41%).

1845 agentes et agents ont indiqué avoir l'intention de suivre au moins une formation au cours de l'année à venir, soit 25,22 %, en baisse par rapport à 2023 (36,32%).

409 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 5,60% des participants à la campagne FANEV, en baisse par rapport à 2023 (6,30%).

e) Bilan de la campagne 2024 de l'évaluation à 360° (E360) et de l'évaluation tous les six ans

Une réforme de l'évaluation à 360° a été mise en chantier en 2023. L'attention de la DES et du collège s'est portée sur trois points principaux :

- La mise en cohérence de l'E360 et des autres éléments d'évaluation au long de la carrière ;
- L'élargissement de l'usage et de la diffusion de l'E360 et l'établissement d'un dialogue entre le collège et les agents évalués, ainsi qu'entre le collège et la DES pour un meilleur suivi de ces agents ;
- Un dialogue régulier entre le collège et la Délégation à l'Encadrement Supérieur sur les mesures d'accompagnement à mettre en place (formations complémentaires, coaching ou remédiation notamment).

L'évaluation a donc été transformée pour la campagne 2024 qui s'est déroulée avec des procédures renouvelées :

- Les cadres concernés par l'évaluation sont évalués au moins un an après leur prise de fonctions et au moins une fois pendant la durée de leur mandat ;
- Les questionnaires ont été différenciés pour être mieux adaptés aux fonctions des évaluateurs ;
- Le collège des évaluateurs centraux, élargi à 9 membres (au lieu de 6), a reçu en entretien les agents évalués quel que soit le résultat de l'évaluation ;
- Les secrétaires généraux d'ambassade ayant plus de 10 ETP sous leur autorité constituent une nouvelle cohorte ;
- Enfin, les évaluations sont diffusées plus largement aux autorités de nomination (Secrétaire générale, directeur de l'administration et de la modernisation, inspecteur général des affaires étrangères et directeur des ressources humaines).

La campagne 2024 a concerné **180 agents** nommés en 2023 et début 2024 :

- 132 en poste (56 ambassadeurs/drices, 35 consul(e)s généraux/ales, 26 numéros deux, 6 conseillers/ères de coopération et d'action culturelle et pour la première fois, 9 secrétaires généraux/ales d'ambassade) ;
- 48 en centrale (la Secrétaire générale, l'Inspectrice générale adjointe, 2 directeurs généraux, 2 directeurs généraux adjoints, 6 directeurs/trices et 36 sous-directeurs/trices).

Cette campagne, rénovée, est moins propice à une comparaison avec les précédentes campagnes. Néanmoins :

- 5154 agents ont été consultés et le taux de réponse a été de 70% (contre 66% en 2022 et 59% en 2023) ce qui traduit un intérêt renouvelé pour l'E360. 93 % des agents et agentes se sont auto-évalués.
- Les collègues concernés ont été évalués par un panel composé en moyenne de 29 personnes (contre 26 en moyenne en 2023 et 25 en moyenne en 2022).

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

- 68 % pour les ambassadrices et ambassadeurs ;
- 74 % pour l'administration centrale ;
- 71 % pour les consules générales et consuls généraux ;
- 68 % pour les numéros 2 ;
- 65 % pour les COCAC ;
- 72 % pour les SGA.

Pour rendre l'exercice plus efficace, la DGAM et la DES ont souhaité donner un caractère contradictoire à l'E360. Ainsi, 179 agents évalués sur les 180 se sont entretenus avec le collège des évaluateurs (soit en présentiel sur le site de Convention ou en visioconférence) après avoir reçu une synthèse provisoire, la synthèse définitive n'étant réalisée qu'à l'issue de cet échange. C'est l'une des modifications les plus significatives du dispositif d'évaluation.

Selon l'appréciation du collège, l'évaluation à 360° demeure un **outil de développement professionnel**, dont l'utilité est démontrée par l'amélioration de la performance d'un nombre assez important d'agents. À cet égard, fort de l'expérience accumulée par les équipes successives, le collège 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.

Par ailleurs, l'évaluation à 360° reste sans aucun doute un **dispositif d'alerte efficace** dès lors qu'il est complété par d'autres structures de contrôles ou d'autres outils, dont naturellement l'inspection, la cellule tolérance zéro mais aussi désormais l'évaluation tous les 6 ans et, pour les agents concernés, la procédure FANEV. Elle est enfin un **moyen de détecter les hauts potentiels** parmi les jeunes agents qui accèdent à des responsabilités d'encadrement significatives.

Généralement accepté et jugé le plus souvent crédible par les intéressés, cet exercice a été remanié pour mieux s'inscrire dans le dispositif d'évaluation des cadres supérieurs mis en place en interministériel, mais il reste pionnier. L'évaluation à 360° constitue également un instrument complémentaire de gestion de l'encadrement supérieur du ministère, notamment pour les affectations. Grâce à l'anonymat, garant de la sincérité de la démarche, les personnels expriment généralement leur confiance dans l'outil. L'évaluation apparaît très utile malgré l'hétérogénéité provoquée par les différences de taille des postes et des types de relations. C'est pour mieux analyser cette hétérogénéité et pour permettre aux agents évalués d'apporter leur propre éclairage sur une situation, quel que soit le résultat de leur évaluation, qu'un entretien systématique a été instauré au moment de la synthèse provisoire.

Le calendrier de l'évaluation à 360° a tenu compte, comme en 2023, de la campagne FANEV.

Bilan de l'évaluation tous les six ans (E6A)

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, a été mise en place au sein du Département à partir de septembre 2023. Celle-ci concerne les administrateurs de l'État, les CAEMP, mais aussi les SAEP et SAE qui occupent des emplois supérieurs ou qui répondent aux dispositions de l'article 5 du décret 2021-1550 du 1er décembre 2021 portant statut particulier des administrateurs de l'État.

Piloté par la **délégation ministérielle à l'encadrement supérieur (DES),** ce dispositif a pour objectif d'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 et les solutions d'accompagnement qui peuvent leur être proposées afin de les y préparer.

Dix-huit mois après son lancement, voici les principaux enseignements qu'il est possible d'en tirer pour l'année 2024 :

- **34 agents répartis en 5 cohortes** ont bénéficié de cette évaluation-bilan. Pour mener ce projet, en répondant aux exigences de transparence, d'objectivité et d'exhaustivité, 306 entretiens ont été menés (102 entretiens approfondis, soit au moins 3 par agent ; et 204 entretiens relatifs à l'audition de

l'environnement professionnel, soit 6 collègues par agent évalué). Dans ce cadre, le « comité parcours et carrière » s'est réuni à cinq reprises, de mars 2024 à décembre 2024, pour formuler un avis et des recommandations. **Ce comité est présidé par le DGA et y siègent le DRH, l'IGAE ainsi que deux personnalités qualifiées extérieures au Département.**

- **Une adaptation des orientations de la DIESE** à la réalité des métiers du Département notamment grâce à l'élaboration d'un **référentiel de compétences managériales**, transverses et métiers, resserré et composé de cinq volets (stratégie et conception, action exécution, incarnation, management, métiers et domaines d'expertises), pour un ensemble de seize critères ; l'introduction d'un « **radar de compétences** » afin de mesurer les écarts éventuels entre l'auto-évaluation et l'évaluation menée par les experts carrières ; une projection en termes de **fonctions sur les six années à venir**.
- Des éléments instructifs à la fois sur le **retour des agents évalués** qui considèrent cette évaluation-bilan comme un **moment de réflexion et un temps d'introspection** pour se projeter en termes de parcours professionnel ; sur **les besoins des agents** en termes de compétences, notamment celles qui concernent la résolution de conflits, la gestion des émotions, la maîtrise de soi et la confiance en ses propres capacités, notamment dans des situations de risques psycho-sociaux ou de stress, l'affirmation de soi et le « feedback » individuel et collectif ; et sur **la projection professionnelle** des agents qui reflète encore un schéma très vertical et classique, avec un renforcement des souhaits de mobilité ; de même, dans un certain nombre de cas, et notamment chez les collègues féminines, qu'une certaine réserve et « auto-sous-évaluation » dans la perspective d'occuper des emplois supérieurs.
- L'offre de service de la DES se développe parallèlement en écho à ces évaluations-bilans pour proposer à ces cadres comme à tous les autres un **accompagnement individuel** (mentorat, coaching, codéveloppement…). La communication autour de cette offre s'est renforcée début 2025, et continuera à l'être tout au long de l'année.

Depuis janvier 2025, l'évolution du dispositif de l'évaluation-bilan tous les six ans, avec le renforcement de l'équipe, désormais composé de six experts-carrières, permettra de tendre vers un **plan de charge annuel composé de 90 à 100 évaluations par an** dès 2025. A l'été 2025, 45 dossiers auront ainsi été examinés par le comité Parcours et carrière, qui se sera déjà réuni à trois reprises.

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

COMPOSITION DES CINQ COHORTES (2024)

Par corps et par genre

		Genre		
		Femmes	Hommes	TOTAL
Corps de catégorie A	SAE	0	0	0
	SAEP	1	2	3
	CAEMP	2	0	2
	AE	15	14	29
	TOTAL	18	16	34

Par parties de carrière et par genre

		Genre		
		Femmes	Hommes	TOTAL
Parties de carrière par années de titularisation	1ère partie *entre 6 et 12 années*	3	7	10
	2ème partie *entre 13 et 24 années*	12	6	18
	3ème partie *au-delà de 24 années*	3	3	6
	TOTAL	18	16	34

10) 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 :

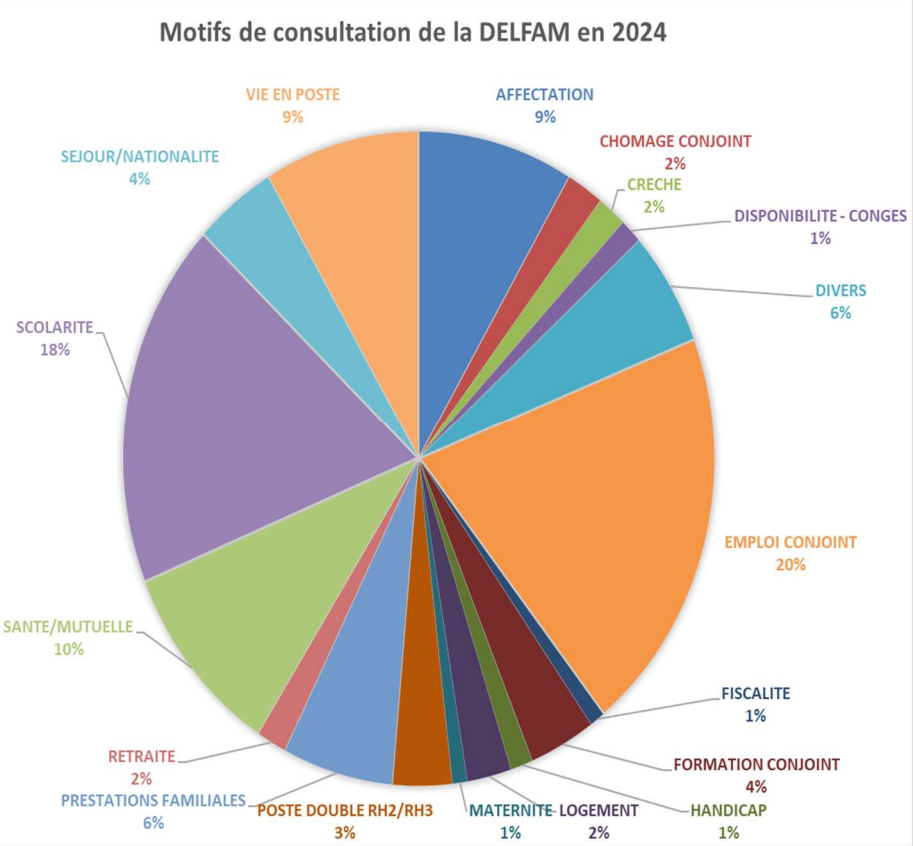
- un traitement des demandes individuelles, où la délégation reçoit les agents et leurs conjoints, en couple ou individuellement.
- des actions collectives de formations et d'informations pour rendre accessibles à toutes et tous les informations utiles en matière de mobilité familiale.

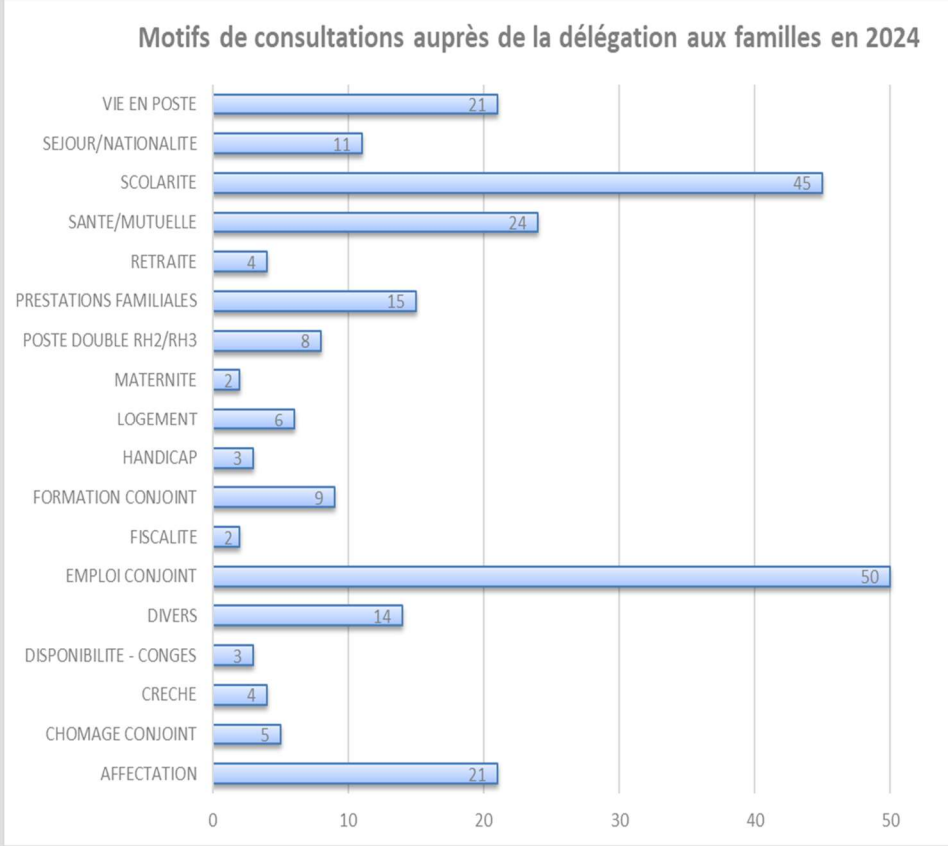
Les consultations individuelles, en hausse constante et très importante en 2024 (+25%), témoignent de l'importance des enjeux de la mobilité familiale. 56% des sollicitations sont faites par des femmes. Les principaux sujets de préoccupation demeurent l'emploi et la scolarité, cette dernière tout particulièrement en 2024 en raison de l'impact des JO, mais aussi les conséquences sur la protection santé des familles de la future mise en place de la PSC. Les crises impactent également l'activité de la délégation.

Les demandes ont porté en majeure partie sur l'emploi (emploi du conjoint, possibilités de postes doubles, retraite, chômage, formation du conjoint, affectation de l'agent en lien avec sa situation familiale) pour constituer 38% des consultations individuelles en 2024. L'évolution des formes de travail pour les conjoints (télétravail depuis l'étranger) mais aussi le cadre légal (accords bilatéraux permettant aux conjoints de travailler) intéresse les agents, en particulier les jeunes générations.

Le pourcentage des consultations liées à scolarisation des enfants est remonté (18% en 2024) dans la moyenne haute des années antérieures en raison de son coût dans certains pays et de l'impact des JO sur le logement en région parisienne, notamment pour les agents de retour en administration centrale. La rescolarisation des enfants en France constitue un moment où les agents ont particulièrement besoin d'être accompagnés. La délégation aux familles suit aussi les familles touchées par les crises (Sahel et Moyen-Orient cette année) pour faciliter des rescolarisations en urgence en France.

Les consultations liées à la protection santé des conjoints ont crû de nouveau de manière significative (10% en 2024) : la protection santé est directement liée à la question de l'emploi mais les questionnements sur l'impact de la PSC sur la protection santé des conjoints à l'étranger commencent à se faire jour. Le droit au séjour en France des conjoints étrangers, tout particulièrement l'obtention des cartes de séjour, parfois compliquée par les procédures dématérialisées, fait également l'objet de sollicitations régulières.





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 (scolarité, droits sociaux des conjoints au moment du départ en poste). Elle participe aux événements accompagnant le départ en poste des agents primo-partants (événement « servir la France à l'étranger » en 2024).

Elle supervise aussi l'actualisation des guides d'accueil publiés par les postes à l'étranger : 95% des 200 guides d'accueil actuellement disponible sur Diplonet ont été retravaillés par les postes depuis 2017, dont 35% en 2024, 75% depuis 2021.

11) La médiation au ministère

a. La médiation comme mode amiable de règlement des litiges 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 les arrêtés du 13 décembre 2018 et 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. Le médiateur est parfois également saisi lorsqu'un conflit entre agents compromet les relations de travail et le bon fonctionnement du service.

Le médiateur est placé auprès du Secrétaire général, ce qui garantit son indépendance à l'égard des services. En outre, il est nommé par un arrêté du ministre pour une durée de trois ans, renouvelable, et cette durée ne peut être modifiée qu'avec son accord exprès.

L'actuelle médiatrice Geneviève Jean-van Rossum, a été nommée pour trois ans à compter du 20 juillet 2024 par arrêté du 13 juin 2024. Elle a obtenu en 2024 la certification de spécialisation du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) sur la médiation dans l'institution.

L'équipe de médiation est également constituée de deux autres agents du ministère : Karen Rochet, adjointe de la médiatrice, et Jacques Raharinaivo, chargé de mission.

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).

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 en 2024

Le service de médiation a reçu 75 nouvelles demandes en 2024 (72 en 2023), dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- 30 demandes (40 % 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.) ;
- 13 demandes (17% des dossiers) sont des revendications à caractère financier, portant sur différentes réclamations : prestations sociales, révision de l'IRE, non perception de l'indemnité d'intérim de chef de poste, etc. ;
- 3 demandes (4% des dossiers) sont présentées 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 augmenté de 7 cas en 2023 à 14 cas en 2024, soit 19% 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 moins nombreux en 2024 (2 dossiers contre 7 en 2023, soit 3 % des nouveaux dossiers).
- Les litiges liés aux congés sont restés à un niveau restreint (2 dossiers).

En administration centrale ou à l'étranger, 11 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 deux ont été transmises par la CTZ ou le déontologue. Pas plus qu'en 2023, aucune saisine par le juge n'est intervenue en 2024.

Les agents ayant demandé des médiations en 2024 sont à **45 % des femmes** (34 nouvelles demandes) et à **55 % des hommes** (41 demandes).

En 2024, les agents ont été moins nombreux à l'administration centrale avec 21 dossiers contre 52 à l'étranger – 2 dossiers correspondant à des agents ayant quitté le Département.

A ces **75 médiations initiées en 2024**, il convient d'en ajouter 18 initiées antérieurement qui ont pu être clôturées en 2024, soit **93 dossiers traités au total** par le médiateur en 2024**.** Sur ces 93 dossiers, 84 médiations ont été clôturées dont 9 jugées hors champ.

Parmi les 75 médiations clôturées entrant dans le champ de compétence, deux cas de figures (satisfaction donnée et médiation pédagogique) concernent 48 agents soit 57% des dossiers traités :

- dans 23 médiations (27%), satisfaction a pu être donnée à l'agent, l'administration ayant modifié sa position ou accéléré la procédure en cours ;
- dans 25 médiations dites « pédagogiques » (30 %), l'administration a maintenu sa position après l'avoir explicitée à l'agent, qui l'a comprise et acceptée. 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 atténue ou efface un sentiment d'injustice.

- 4 médiations (5 % 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.

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.

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

Définition : *SAISINES / SIGNALEMENTS / SITUATIONS*
Sont désignées en tant que saisines toutes prises de contact avec la Cellule Tolérance Zéro (CTZ) quel qu'en soit l'objet. Cela peut inclure des demandes de conseils, de simples alertes ou encore des demandes faites à la CTZ pour caractériser une situation et contribuer à sa résolution. Dans ce dernier cas, on parlera plus précisément de signalement.
Enfin, ce rapport utilise le terme « situation » pour définir un ensemble de signalements visant un même agent, pour une même entité et sur une période rapprochée.

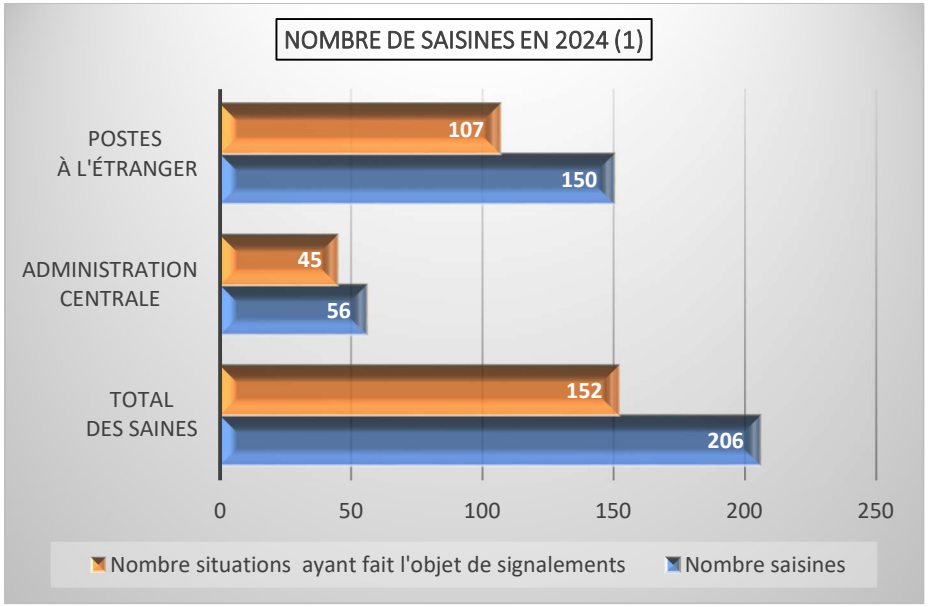
a) Les signalements recueillis par la cellule Tolérance zéro (CTZ)

Un nombre de saisines en nette augmentation

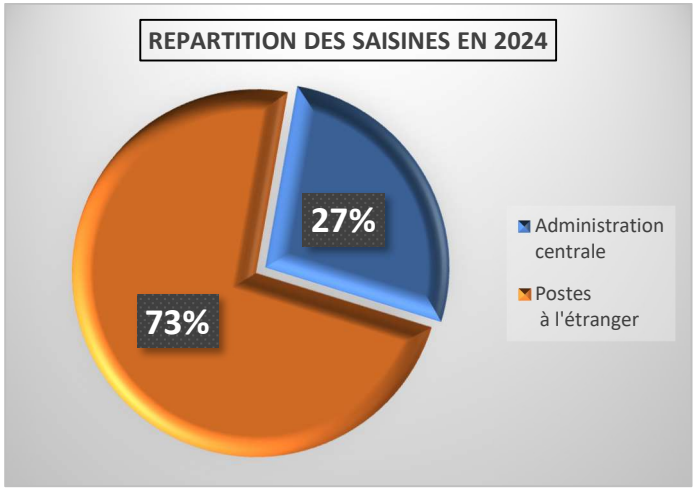
La Cellule Tolérance Zéro a enregistré 206 saisines en 2024, contre 179 en 2023, soit une augmentation de 15%. On peut rappeler à cette occasion qu'elle avait reçu 189 saisines en 2022.

Total des saines	Administration centrale		Postes à l'étranger
Nombre de saisines	206	56	150
Nombre de situations ayant fait l'objet de signalements	152	45	107

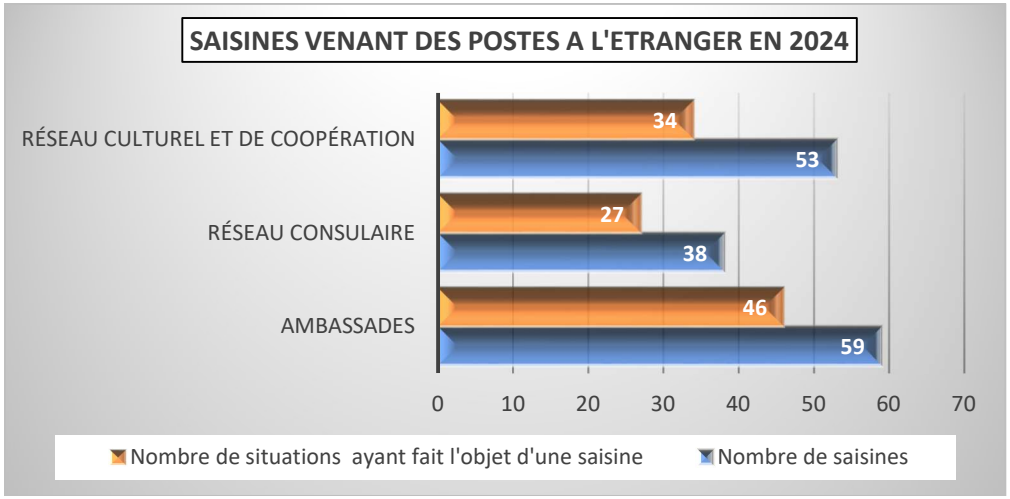
Ces saisines correspondent à 152 situations identifiées, ce qui est ici désignée par situation pouvant, pour un même poste ou service et un même agent mis en cause, faire l'objet de plusieurs signalements. En 2023, 130 situations avaient été instruites par la CTZ. Cette dernière a ainsi eu à étudier vingt cas de multi-signalements (jusqu'à 7 signalements visant un même agent), représentant 14% des dossiers.



La répartition entre administration centrale et postes reste inchangée. Même si la part des postes peut paraître élevée, elle est conforme à la répartition des effectifs.

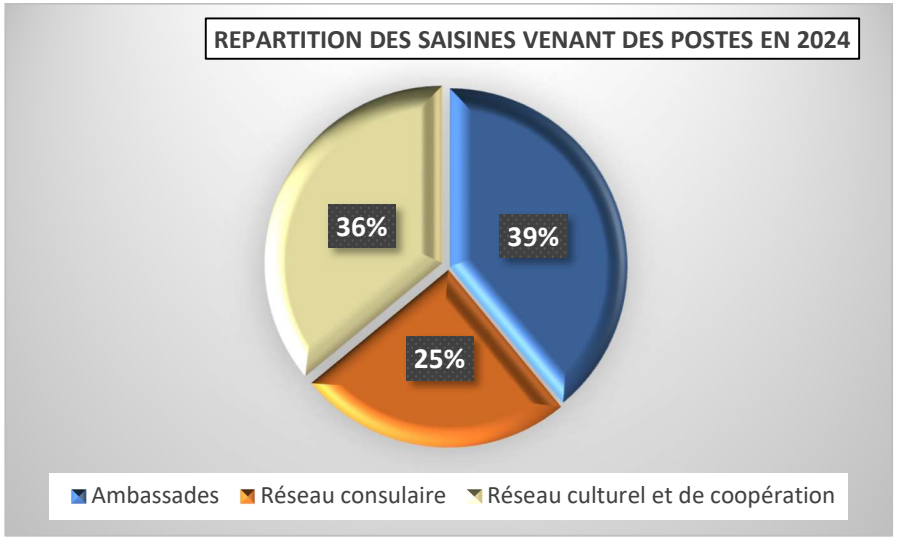


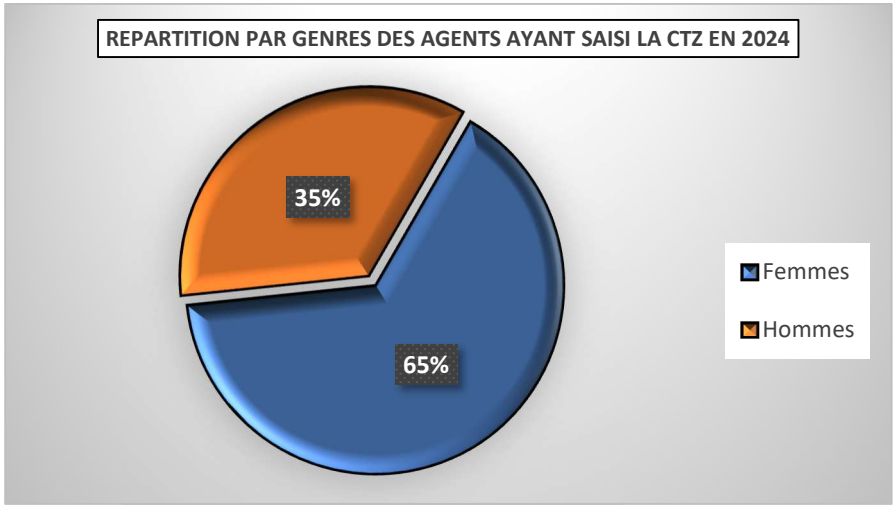
A l'intérieur de l'ensemble formé par les saisines venant des postes, la répartition entre les différentes entités formant les représentations à l'étranger du ministère est beaucoup plus fluctuante d'une année sur l'autre. Alors que l'année 2022 avait été marquée par une forte augmentation des signalements venant du réseau consulaire (consulats généraux et sections consulaires) et 2023 par la croissance du nombre de remontées issues du réseau culturel et de coopération (SCAC, Instituts français, Alliances françaises, IFRE), un rééquilibrage entre Ambassade / Consulaire / Culturel et coopération est observé en 2024. On notera toutefois qu'au regard de la répartition des ETP (Ambassade : 47%, Consulaire : 23% et Culturel et coopération : 30%), le consulaire et le réseau culturel et de coopération sont encore légèrement surreprésentés.



Dans le cas du consulaire, les situations décrites peuvent être très variées et impliquer aussi bien la ou le chef(fe) de poste ou la ou le chef(fe) de chancellerie. Il est difficile d'identifier un ou plusieurs dénominateurs communs permettant d'expliquer cette légère sur-représentation du réseau consulaire dans les signalements faits à la CTZ.

Pour le réseau culturel et de coopération, les explications seraient à trouver dans un manque de culture managériale des COCAC et des attachés de coopération, dans le brouillage de la chaîne hiérarchique liée à la coexistence de plusieurs structures (SCAC, Institut français, antennes des IF, Alliances françaises, ayant parfois des statuts distincts) et enfin dans la forte présence de VIA.

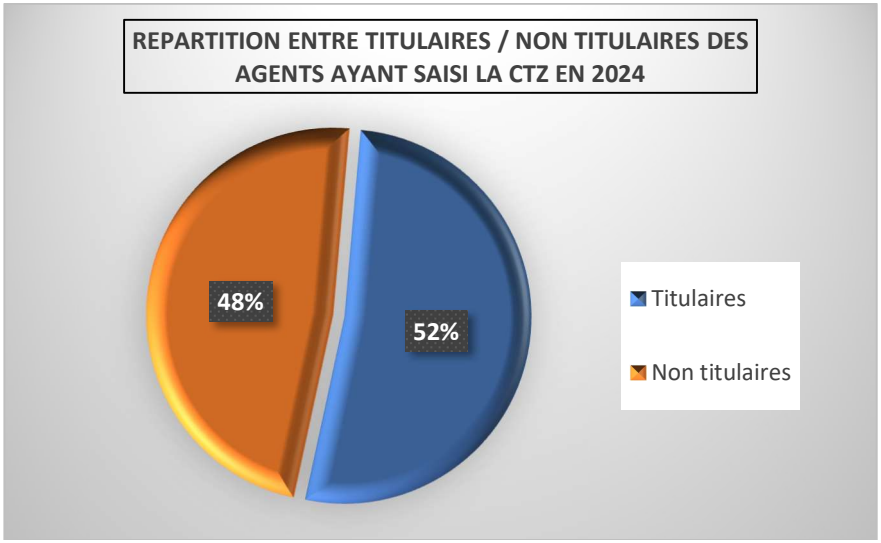


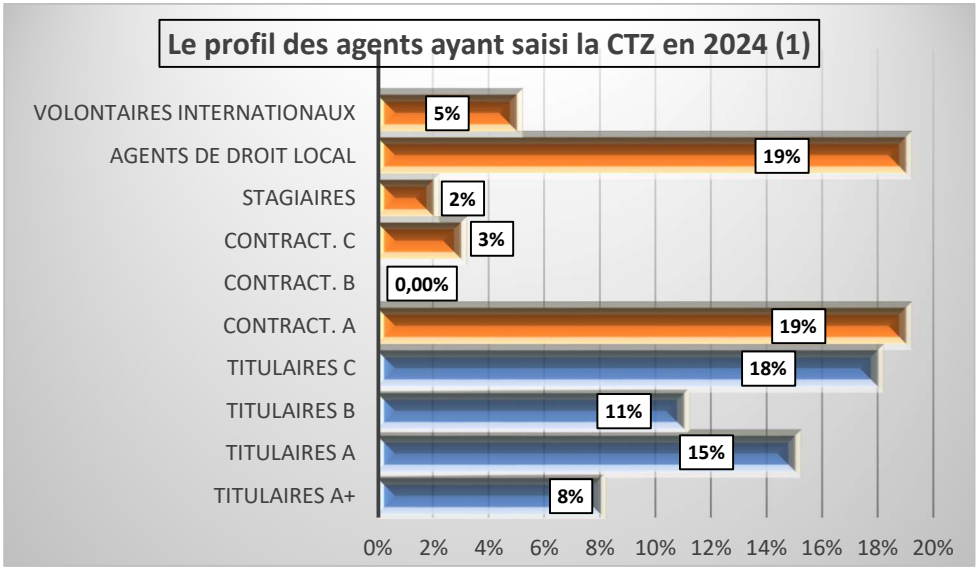


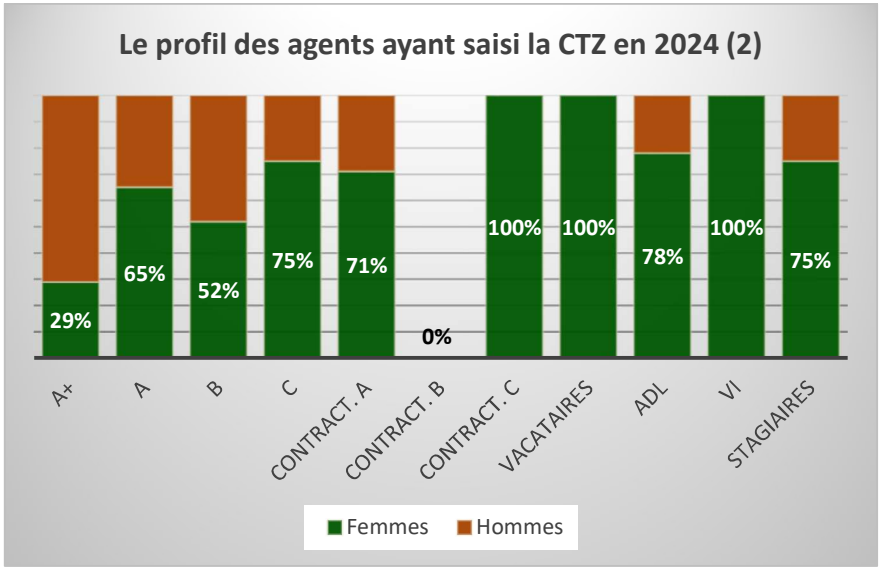
b) Le profil des agents ayant saisi la Cellule Tolérance Zéro

La répartition femmes/hommes est plutôt stable. On peut seulement relever d'année en année, une très légère progression de la part des hommes dans les saisines. Les femmes restent néanmoins encore très majoritaires, y compris en comparaison de la répartition par genre des effectifs du ministère où la part des femmes, toutes catégories confondues, est de 48,6%.

La répartition entre titulaires et non titulaires est inchangée. Les titulaires sont plutôt surreprésentés (52% des saisines pour 40% des effectifs). Les contractuels (CDI et CDD, hors ADL) sont également légèrement sur représentés (22% des saisines pour 17 % des effectifs). A l'inverse, les ADL sont plus nettement sous représentés avec 19% des saisines pour 35% des effectifs. Pour ces derniers, la précarité du statut peut encore, dans une certaine mesure, constituer un frein à la saisine de la CTZ mais le chiffre de 19% n'en demeure pas moins très honorable. La langue pouvant également être obstacle, la CTZ a fait traduire dans les principales langues (anglais, espagnol, portugais, arabe) plusieurs des documents mis en ligne sur Diplonet. C'est le cas en particulier des affiches et dépliants sur la Cellule Tolérance Zéro ainsi que du kit sur les violences sexuelles et sexistes.







L'ATYPICITE DES AGENTS A+ SAISISSANT LA CTZ

Les agents A+ saisissant la Cellule Tolérance Zéro le font principalement à titre de conseils. Dans leur cas, 50% des saisines sont effectuées à ce titre. Cela peut être pour évoquer un problème de management au sein de leur équipe, des difficultés relationnelles avec leur propre supérieur hiérarchique ou encore se faire expliquer la démarche à suivre en cas de suspicion de violences sexuelles et sexistes.
Autres particularités : contrairement aux autres catégories, les agents A+ s'adressant à la Cellule sont très majoritairement des hommes.

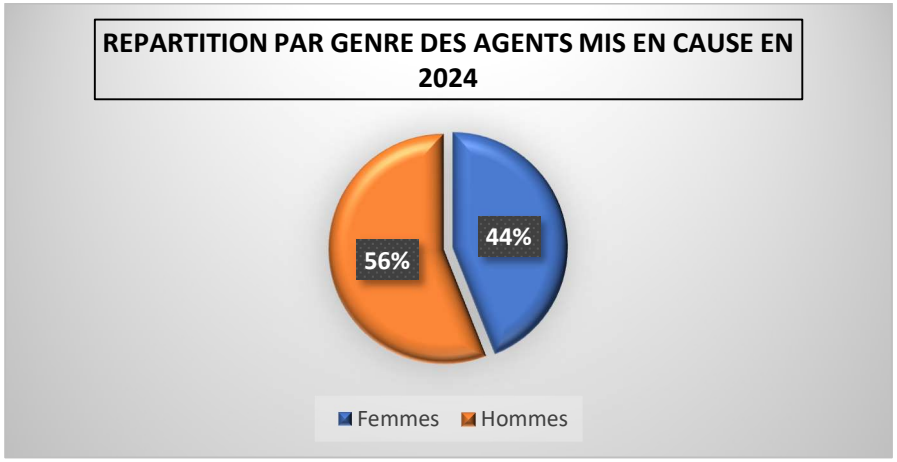
L'ANONYMAT DANS LA PROCEDURE TOLERANCE ZERO

L'arrêté du 30 novembre 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère des affaires étrangères spécifie que les auteurs de signalement doivent s'identifier et pose les conditions du recours à l'anonymat :
« Toutefois, un signalement même anonyme (…) est recevable lorsque la gravité des faits mentionnés est établie et que les éléments factuels transmis sont suffisamment détaillés. Dans ce cas, le référent écoute apprécie l'opportunité de sa diffusion en tenant compte du souhait d'anonymat de son auteur. »
Dans les cas de faits de violences sexuelles et sexistes, la Cellule Tolérance Zéro respecte la volonté des victimes présumées de garder l'anonymat et leur apporte la garantie que leur nom ne figurera pas dans les éléments qui seront communiqués à l'Administration. Dans cette phase de la procédure, l'objectif est d'abord de recueillir leur signalement. Dans les étapes suivantes (enquête administrative et éventuellement saisine du Parquet), le maintien de l'anonymat pourra constituer une difficulté. L'enjeu du travail conduit auprès de la victime sera alors de l'amener à accepter la levée de l'anonymat.
Dans les autres cas (notamment de harcèlement moral et plus généralement de souffrance au travail), la Cellule Tolérance Zéro examine au cas par cas la question du maintien de l'anonymat. Dans la plupart des cas, l'auteur du signalement est facilement identifiable. Vouloir le maintenir reviendrait à priver la Cellule de tout moyen d'action. La Cellule en informe alors l'agent et s'en remet à sa décision de poursuivre ou non sa démarche.

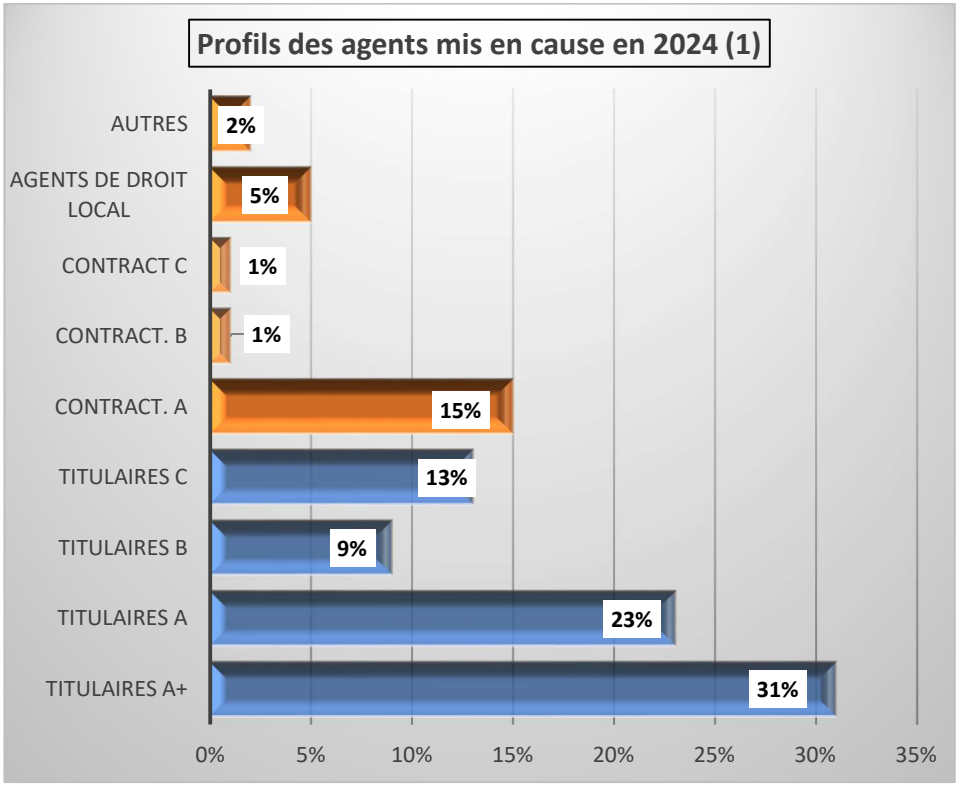
c) Les agents visés par les signalements

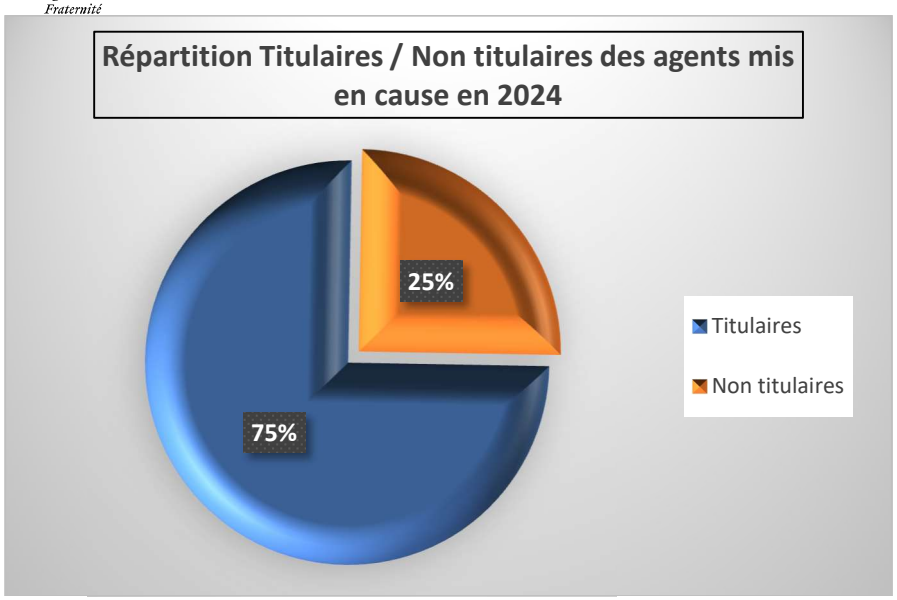
117 agents nommément désignés ont été concernés en 2024 par un ou plusieurs signalements à la CTZ. Pour 35 saisines (le plus souvent pour conseils), l'agent mis en cause n'a pas été nommé.

La répartition suivant le genre est quasiment identique à celle constatée en 2023.



En revanche, le profil des agents mis en cause selon le statut, a substantiellement évolué en 2024 par rapport à 2023. La part des agents contractuels visés par des signalements a baissé fortement passant de 44 à 25%, tout particulièrement les agents contractuels A qui voient leur part revenir à 15% contre 28% en 2023. L'explication est tout simplement à rechercher dans la diminution des signalements touchant le réseau culturel et de coopération.



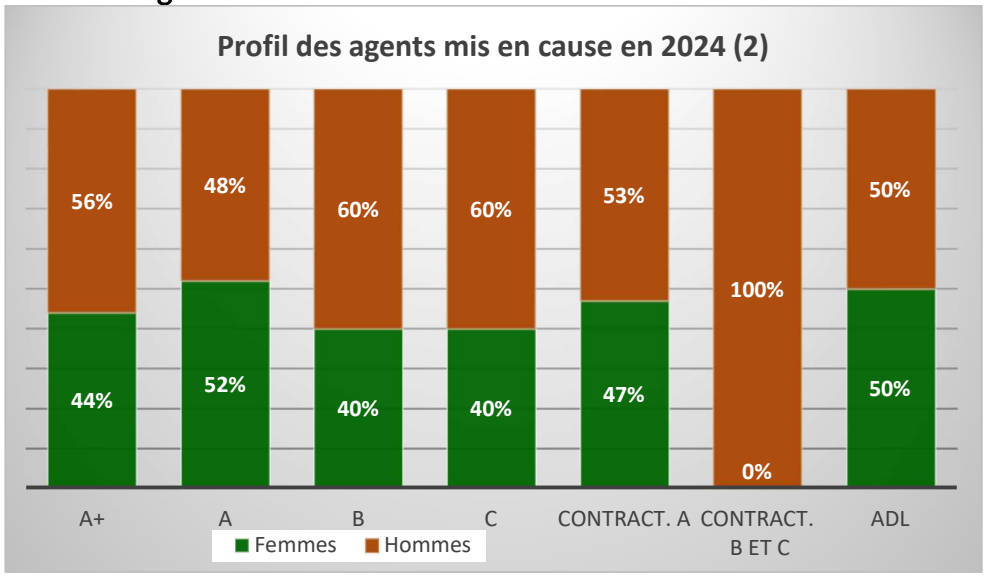


Assez logiquement, les agents A+ et A d'encadrement représentent 40% des mis en cause. On relève ainsi :

- 13 ambassadeurs/ambassadrices
- 2 directeurs et directrices
- 9 consul(e)s généraux et consul(e)s généraux adjoints
- 14 COCAC et COCAC adjoints
- 10 numéros 2
- 9 sous-directeurs
- 2 conseillers en chancellerie
- 7 conseillers de coopération
- 4 SGA

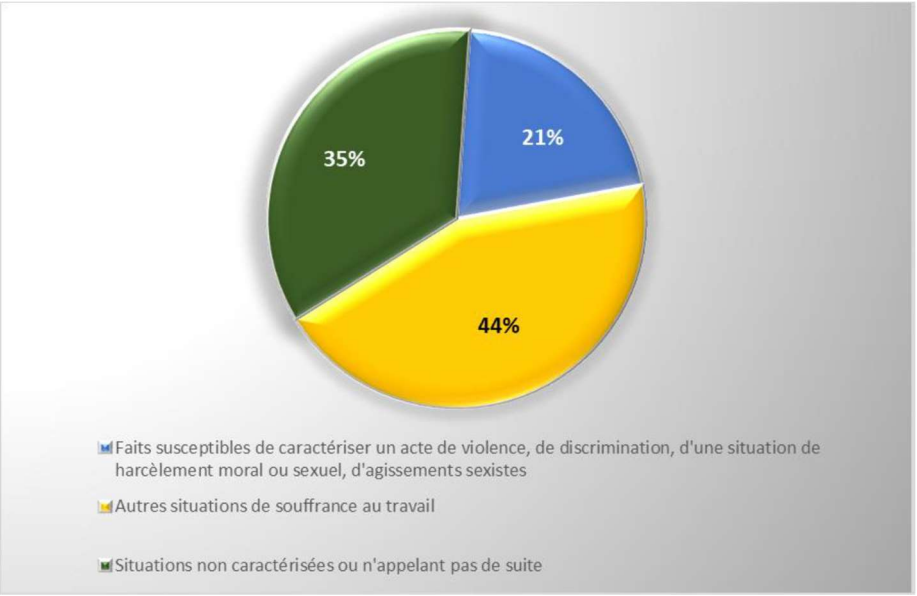
On notera que pour les catégories A et A+, la part des femmes faisant l'objet d'un signalement est proche de la moyenne pour l'ensemble des signalements, mais sans doute un peu supérieure à celle des femmes dans les effectifs des corps correspondants.

Profil des agents mis en cause en 2024



d) 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 la réunion d'éléments probants complémentaires (documents écrits, témoignages)[2], trois possibilités peuvent se présenter, en fonction de la caractérisation des faits par la CTZ.



1/ La cellule enregistre la saisine sans conduire aucune autre action.
Cela représente 53% des saisines. Dans tous les cas de figure, en dehors des situations manifestement en dehors du champ de compétence de la CTZ, celle-ci conduit toujours un voire plusieurs entretiens avec l'agent qui s'adresse à elle, prend le temps d'expliquer la procédure et essaie de lui apporter des conseils.

Plusieurs cas peuvent se présenter :

- les demandes de **conseils** (31 demandes soit 20% des saisines) : les agents en situation d'encadrement ont de plus en plus souvent le réflexe d'interroger la Cellule sur l'attitude à tenir ou sur les solutions possibles face à une situation ou un comportement d'un ou plusieurs collaborateurs. L'indépendance de la Cellule vis-à-vis de la DRH, son approche transversale (toutes catégories et tous statuts confondus) ainsi que les actions de sensibilisation qu'elle mène tout au long de l'année font de plus en plus d'elle, un interlocuteur naturel pour les agents lorsqu'une difficulté se présente ;

- les **simples alertes** (8% des saisines) : il peut arriver que des agents, souvent après avoir quitté leur poste, décident d'informer la CTZ du comportement de tel collègue ou de tel précédent supérieur hiérarchique, pour que cela soit simplement consigné ;

[2] 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

- les **abandons** de procédure par le signalant (11%) : celui-ci peut décider à n'importe quel moment de la procédure de ne pas donner suite. Les abandons de procédure restent peu fréquents. Dans ce cas, la CTZ respecte la volonté de l'agent et ne prend pas l'initiative de le relancer. Celui-ci peut aussi revenir vers la cellule, plusieurs mois après un premier contact. C'est la raison pour laquelle le dossier est gardé ouvert pendant une période relativement longue ;

- les **classements sans suite,** principalement pour les faits n'entrant pas dans le champ de compétence de la CTZ (14% des saisines) : il peut s'agir soit d'une mauvaise compréhension par l'agent du rôle de la Cellule, soit dans quelques rares cas, d'un détournement manifeste de procédure.

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

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- la situation peut être gérée par l'autorité hiérarchique. En effet, la CTZ n'a pas à se substituer au supérieur hiérarchique lorsque celui-ci est en mesure d'agir. Avec l'accord de l'agent signalant, la cellule peut, lorsque la situation le permet, prendre contact avec lui pour rechercher des solutions. Les cas de mésententes interpersonnelles peuvent être gérés de cette façon. Les agissements sexistes peuvent souvent être traités par le supérieur hiérarchique. Dans ces situations, outre le recadrage de l'auteur des faits, la cellule recommande l'organisation, à l'attention de l'ensemble de l'équipe, de sessions de sensibilisation aux violences, généralement animées par les référent(e)s Egalité. **20 cas représentant 13% des saisines ont été traités par cette voie en 2024.**

- La situation requiert l'intervention de la DRH, soit parce que l'autorité hiérarchique n'est pas en mesure d'agir, soit que la situation est trop dégradée, soit parce que la DRH est seule à pouvoir mettre en place les actions nécessaires (entretien avec l'auteur présumé des faits, coaching, mesures de protection de la victime présumée, mise en place d'une enquête…). Les situations de multi signalements (20 situations de ce type répertoriées en 2024) sont ainsi systématiquement remontées à la DRH. Dans ce cas, la Cellule fait part, par écrit, de son analyse et de ses recommandations. 41 dossiers (27% des saisines) ont été transférés dans ce cadre, à la DRH, en 2024.

- Dans un cas en 2024, il a été fait recours à la **médiation**. On peut estimer que c'est trop peu. Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer :

➢ La médiation ne peut pas répondre à toutes les situations constatées. Elle demeure néanmoins un outil de résolution des conflits qu'il ne faut pas négliger.

➢ Lorsqu'elles parviennent à la CTZ, les situations sont souvent trop dégradées pour la médiation puisse encore envisagée.

➢ Elle implique, l'accord des différentes parties prenantes. Or, celle-ci fait souvent défaut, l'une des parties refusant la médiation.

➢ Il est fréquent que le responsable hiérarchique propose de conduire lui-même une médiation. Il faut bien rappeler que celle-ci ne s'improvise pas et doit être menée par une tierce personne dûment formée à cet effet, comme c'est le cas de la médiatrice du ministère.

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

Dans cette dernière catégorie, la CTZ a enregistré en 2024 :
- 5 cas de violence (psychologiques ou physiques) ;
- 5 cas de discrimination ;
- 5 cas d'agissements sexistes ;
- 8 cas de présomption de violence sexuelle ;
- 9 cas de présomption de harcèlement moral

Il convient de relever que dans les cas de violences sexuelles, la première saisine vient très souvent, non de la victime présumée elle-même, mais d'un supérieur hiérarchique et/ou d'un(e) collègue. Cela tend à montrer, que grâce aux actions de sensibilisation et aux formations maintenant rendues obligatoires, il y a de la part de l'encadrement, une réelle volonté de traiter le sujet des violences sexuelles et sexistes et que la CTZ est un interlocuteur bien identifié pour cela.

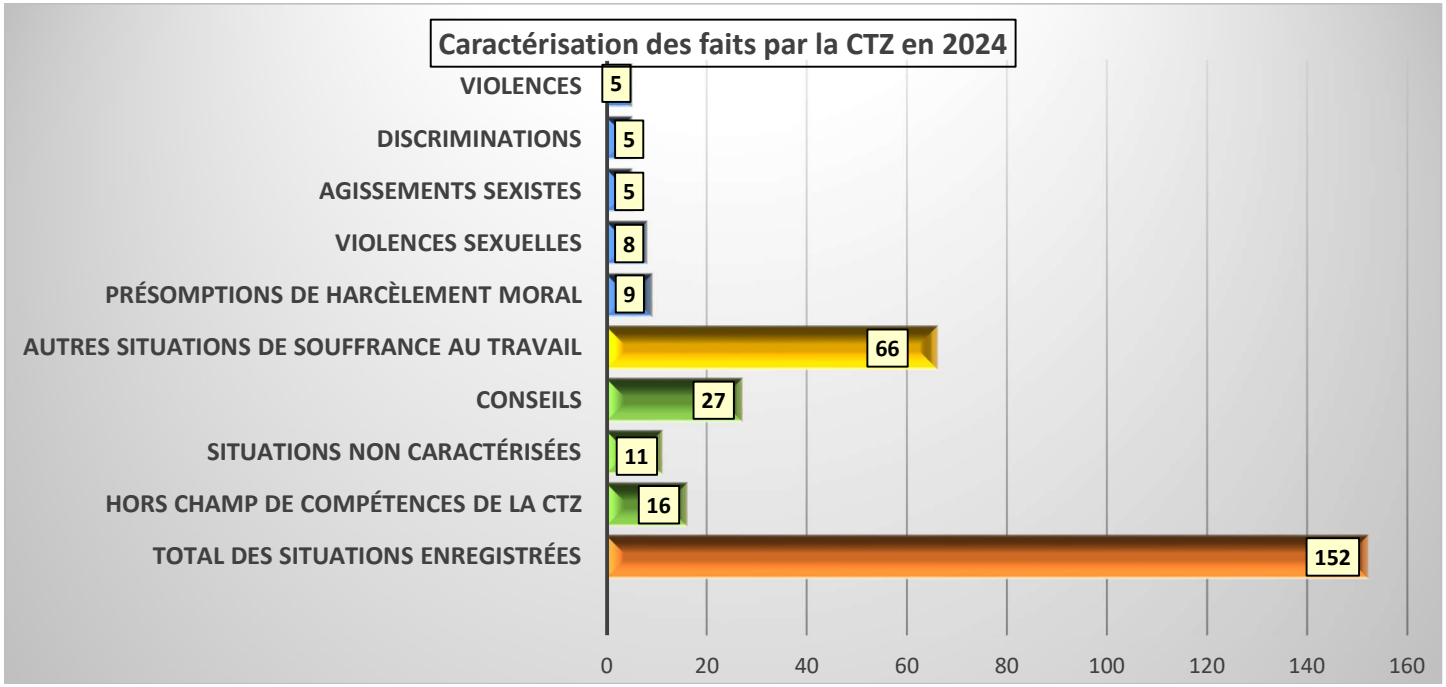
Le premier travail de la CTZ est alors d'apporter des conseils, pour permettre au supérieur hiérarchique de gérer une situation face à laquelle il se trouve souvent désarmé. A ce stade, l'enjeu est de mettre en place très vite les premières mesures de protection et d'amener la victime présumée à accepter de faire un signalement. Afin d'accélérer la procédure, la CTZ, après avoir entendu le supérieur hiérarchique et, dans certains cas, la victime, et s'être assurée d'une première qualification des faits, peut recommander de saisir directement la DRH.

Sinon, 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 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 DISCRIMINATIONS

Contrairement à beaucoup de ses homologues, la CTZ reçoit peu de signalements pour discrimination. Elle en a exceptionnellement enregistré 5 en 2024 alors qu'elle n'avait été jusqu'à présent saisie d'aucun signalement à ce titre.

D'autres structures au sein du ministère, comme la Task Force Egalité, sont explicitement dédiées à la lutte contre les discriminations. La Cellule Tolérance Zéro n'est pas encore clairement identifiée comme un recours possible en matière de discriminations, faute peut-être de visibilité suffisante.



e) Les actions de formation et de sensibilisation mises en place par l'administration

De nouveaux contenus

Après avoir beaucoup travailler, les années précédentes, sur les violences sexuelles et sexistes, la Cellule Tolérance Zéro a eu, en 2024, le souci d'approfondir sa connaissance et sa compréhension du harcèlement moral, tant sous l'angle que psychologique que juridique, notamment à travers la jurisprudence. Cela l'a conduit à mettre à la disposition des agents, sur Diplonet, une version enrichie et actualisée de son guide sur le harcèlement moral (« Guide d'information sur le harcèlement moral : le reconnaître, le prévenir »). Outre le harcèlement moral, elle y aborde les autres formes de management dysfonctionnel, également source de souffrance au travail.

La CTZ a mis également à la disposition des agents une version simplifiée de son questionnaire d'aide à la caractérisation des faits. Il s'agit d'un outil que la Cellule peut être conduite à utiliser de façon très circonstanciée, en particulier dans les cas de présomption de harcèlement moral.

Les actions de formation

En 2024, la cellule a poursuivi son action de sensibilisation aux enjeux de harcèlement moral et sexuel.

Comme les années précédentes, elle a participé aux trois formations organisées par l'IFAAC sous un double mode : une présentation de la cellule et des enjeux de harcèlement moral et sexuel (format d'1H30) et l'animation d'un débriefing d'une mise en situation professionnelle de recueil de la parole d'une victime de harcèlement sexuel par un encadrant, dont elle a proposé le scénario. Ces sessions remarquablement encadrées par l'IFAAC, les psychologues et les comédiens, restent particulièrement utiles et appréciées.

Cette formule de mise en situation ayant fait ses preuves à l'IFAAC, tend à être de plus en plus utilisée pour d'autres formations. Cela a été le cas, pour la première fois en 2024, pour les numéros 2 primo partants. Elle impose toutefois que les scénarii retenus soient crédibles et donc soigneusement choisis par l'administration et adaptés à la future fonction des agents à qui s'adresse la formation.

Par ailleurs, la cellule a participé à la formation des primo-ambassadeurs, des numéros 2 primo-partants, des Consuls généraux et des gestionnaires RH. Elle a sensibilisé les nouveaux contractuels et les nouveaux partants aux enjeux du harcèlement moral et sexuel.

Enfin, la cellule a développé son offre d'ateliers de sensibilisation sur mesure à destination des postes et des directions (sensibilisation de la DAOI, de la DGM, interventions à distance dans plusieurs postes à leur demande). Pour la première fois, elle a été conduite à assurer, sur 6 mois et 6 séances, la sensibilisation de l'ensemble des agents de la DCSD, à fois au violence sexuelles et sexistes et au harcèlement moral.

Ces formats participent à l'indentification de la cellule Tolérance et à sa crédibilité et permettent d'instaurer un climat de confiance propice aux signalements de situations de souffrance ou de violence sexiste ou sexuelle.

En de nombreuses occurrences, ces ateliers ont conduit à un dialogue fructueux avec la hiérarchie sur des situations managériales complexes.

La cellule ne peut que regretter de n'avoir pu, cette année, cultiver le lien avec les référents et référentes Egalité comme les années passées, à la faveur de l'organisation de webinaires sur les enjeux des violences sexuelles et sexistes.

De même, elle souhaite réinstaurer une collaboration avec les services en charge de Diplomatica afin que ses supports de sensibilisation puissent être retravaillés et mis à disposition des agents dans ce cadre.

Enfin, la cellule Tolérance zéro a poursuivi son accompagnement des signalants tout au long de la procédure, en utilisant ses compétences de coaching. Cet accompagnement sur mesure, au gré de la demande des signalants, lui semble particulièrement nécessaire à plusieurs titres :

- il permet de désamorcer des situations conflictuelles ou dysfonctionnelles en donnant aux agents des outils pour décrypter le jeu relationnel dans lequel ils sont pris et pour devenir ainsi acteurs d'un changement relationnel ;

- il permet aux signalants de traverser le temps long de l'enquête administrative et de l'objectivation des faits, dans le cas d'une situation de présomption de harcèlement moral.

D - LES FLUX DE PERSONNELS

1) Les primo-nominations aux emplois supérieurs

	Primo-nominations				Nominations			
Type d'emploi	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
Emplois de type 1 (1)	15	15	30	50%	19	31	50	38%
Emplois de type 2 (2)	24	31	55	43,7%	30	60	90	33%
Total	**39**	**46**	**85**		**49**	**91**	**140**	

(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 2024

Au profit de	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Une administration de l'Etat	**28**	**14**	**3**	**2**	**3**	**4**	**34**	**20**
Un établissement public à caractère administratif (EPA)	**1**	0	0	0	0	0	**1**	0
Un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)	0	0	0	0	0	0	0	0
Un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST)	0	0	0	0	0	0	0	0
Un organisme d'intérêt général, public, centre de recherche et GIP	**1**	0	0	0	0	0	**1**	0
Un organisme d'intérêt général, privé et fondation	0	0	0	0	0	0	0	0
Un organisme associatif assurant une mission d'intérêt général, une association	0	0	0	0	0	0	0	0
Une institution européenne	0	0	0	0	0	0	0	0
Une organisation internationale	0	**1**	0	0	0	0	0	**1**
Un gouvernement étranger	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**30**	**15**	**3**	**2**	**3**	**4**	**36**	**21**

3) Détail des détachements d'agents du MEAE au profit de corps d'autres ministères ou organismes au 31 décembre 2024

	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*	21	17	2	0	4	8	**27**	**25**
2 - Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public	5	1	0	2	2	8	**7**	**11**
3 - Détachement à l'étranger pour participer à une mission de coopération	1	0	0	0	0	0	**1**	**0**
4 - Détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'un établissement de l'Etat, d'un établissement public de l'Etat, d'une entreprise publique, dans un emploi de l'administration ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite	16	7	1	1	0	1	**17**	**9**
5 - Détachement dans le secteur privé auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif	3	1	0	0	0	0	**3**	**1**
5b - Détachement auprès d'une entreprise liée à l'administration par un contrat	1	0	0	0	0	0	**1**	**0**
6 - Détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
7 - Détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux	26	20	2	2	3	4	**31**	**26**
8 - Détachement pour exercer les fonctions de membres du gouvernement ou une fonction publique élective	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
9 - Détachement auprès d'une entreprise privée ou d'un GIP pour y effectuer des travaux de recherche d'intérêt national	2	0	0	0	0	0	**2**	**0**
10 - Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat	1	1	0	1	0	0	**1**	**2**
11 - Détachement pour exercer un mandat syndical	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
12 - Détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
13 - Détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire dans l'armée française ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
14 - Détachement auprès d'une administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
TOTAL	**76**	**47**	**5**	**6**	**9**	**21**	**90**	**74**
					TOTAL		**164**	

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	+	48	53		**101**
dont évaporation de corps	-		6	27	**33**
ENA - IRA	+	12	0	0	**12**
CDIsation	+	9	0	0	**9**
Pacte	+	0	0	2*	**2***
L-4139-2	+	0	0	0	**0**
ACVG (2)	+	0	0	0	**0**
Loi handicap	+	4*	2*	9*	**15***
Promotions	+	20	23		**43**
	-		20	23	**43**
Mise à disposition	+	24	3	0	**27**
	-	13	2	2	**17**
Détachements et affectations	+	34	6	11	**51**
	-	36	3	8	**47**
Disponibilités	+	31	22	93	**146**
	-	12	**17**	72	**103**
Congés parentaux	+	4	1	4	**9**
	-	4	1	7	**12**
Fonctionnaires interministériels	+	96	0	0	**96**
	-	67	0	0	**67**
Autres départs	-	9	0	0	**9**
Retraites	-	49	32	67	**148**

**Ces données correspondent aux agents recrutés en 2023 et titularisés en 2024.*

b) Personnels contractuels (catégories LOLF G3 et G5)

Catégorie LOLF G3			
CDD administration centrale	Recrutement par contrat	+	377
	Fins de contrat	-	239
CDD réseau	Recrutement par contrat	+	319
	Fins de contrat	-	299
Experts techniques internationaux (Institut Pasteur)	Recrutement par contrat	+	0
	(3 recrutements en cours)	-	3
Volontaires internationaux et CRSP	Recrutement par contrat	+	301
	Fins de contrat	-	239
Gardes de sécurité	Recrutement par contrat	+	46
	Fins de contrat	-	47
TOTAL			+216

Agents de droit local (catégorie G5)		
Recrutements	+	474
Départs	-	423
TOTAL		51

5) Les départs à la retraite en 2024

Nombre de départs à la retraite en 2024 : titulaires

Catégorie d'agents	H	F	TOTAL
Catégorie A	12	37	49
Catégorie B	18	14	32
Catégorie C	52	15	67
TOTAL	82	66	148

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen de départ à la retraite	65,7	64,3	64,4
Age moyen toutes catégories confondues	64,8		

Nombre de départs à la retraite en 2024 : CDI

Catégorie d'agents	H	F	TOTAL
Catégorie A	5	1	6
Catégorie B	-	1	1
Catégorie C	-	1	1
TOTAL	**5**	**3**	**8**

Âge moyen de départ à la retraite des CDI du MEAE

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age moyen de départ à la retraite	65,5	62	62
Age moyen toutes catégories confondues		**64,6**	

Age moyen de départ à la retraite

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

6) Les mouvements du personnel titulaire et contractuel

Dans le cadre du mouvement 2024, 1502 **agents ont été affectés en administration centrale ou à l'étranger** (470 agents de catégorie A, 344 agents de catégorie B, 688 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 (chez les A, chez les B, 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 1627 au titre de 2024.

S'agissant du mouvement des agents titulaires de catégorie A: **470 agents titulaires et CDI ont été affectés en 2024**, en administration centrale ou à l'étranger.

A l'administration centrale, hors ASIC, le mouvement a concerné 225 agents, parmi lesquels 92 femmes (41%) et 133 hommes (59%). S'agissant des ASIC, le mouvement a concerné 8 agents (1 femme et 7 hommes), soit un total de 233 agents.

A l'étranger, 231 agents titulaires, hors ASIC, ont été affectés, parmi lesquels 90 femmes (39%) et 141 hommes (61%). 6 ASIC (dont 0 femme) ont été affectés à l'étranger, soit un total 237 de agents.

Par ailleurs, 23 mouvements hors affectations *stricto sensu* (sorties vers disponibilité, congé sans rémunération, congé de formation professionnelle, congé parental) ont été enregistrés en 2024.

Le mouvement a donc porté sur un total de 493 agents de catégorie A (hors nouveaux recrutés – lauréats de concours, recrutement au titre du PACTE, des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005).

S'agissant du mouvement des agents titulaires et CDI de catégorie B: **344 agents titulaires** (secrétaires de chancellerie, SESIC) **et CDI ont été affectés**, parmi lesquels 186 hommes (54%) et 158 femmes (46%).

A l'étranger, le mouvement a porté sur 160 agents (soit 47% du mouvement total), parmi lesquels 98 hommes (61%) et 62 femmes (39%).

A l'administration centrale, le mouvement a concerné 184 agents (soit 53% du mouvement total), parmi lesquels 88 hommes (48%) et 96 femmes (52%).

Par ailleurs, 20 mouvements hors affectations ont été enregistrés (sorties vers concours, disponibilité, congé formation ou congé parental).

Le mouvement a donc porté sur un total de 364 agents de catégorie B (dont 6 par sortie vers concours).

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

Le mouvement a concerné 321 agents à l'administration centrale, dont 196 femmes (61%) et 125 hommes (39%) ; 367 agents ont été affectés à l'étranger, dont 209 femmes (57%) et 158 hommes (43%) soit un total de **688 agents**.

A ces affectations proprement dites, il convient d'ajouter les mouvements « autres [2]» (passage dans un corps de catégorie B (51), congé formation (12), congé parental (2), disponibilité (17), qui ont concerné 82 agents).

Au total, le mouvement a donc porté sur 770 agents de catégorie C.

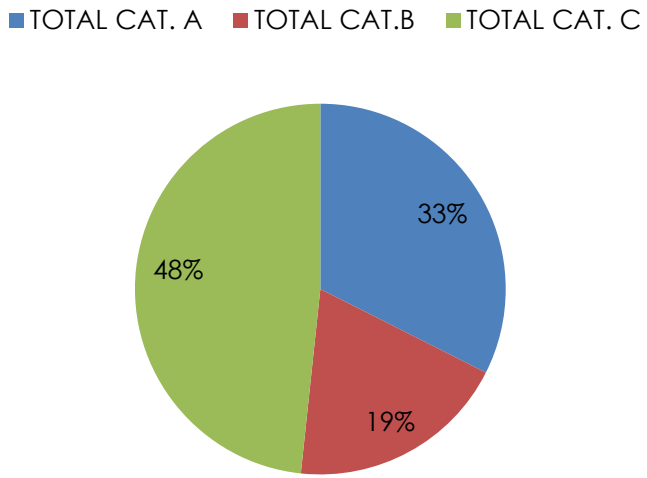
[1] Autres : agents nouvellement recrutés (lauréats de concours, recrutement au titre du PACTE, des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) et mouvements d'agents en situation interruptive (disponibilité, congé sans rémunération, congé sans traitement,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

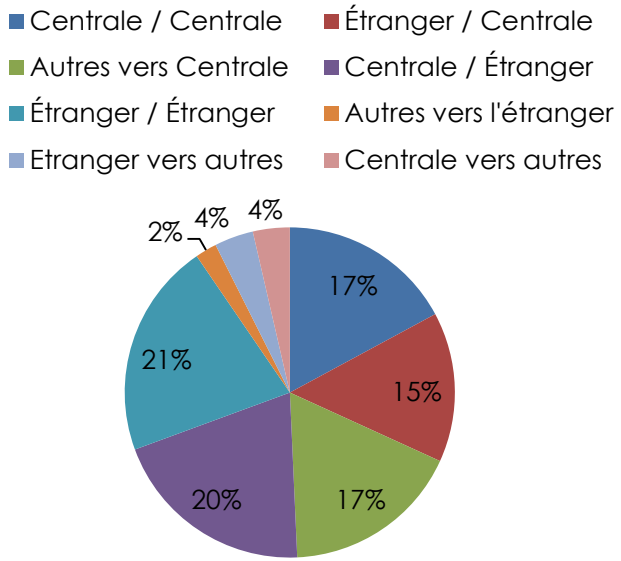
Mouvements 2024 des personnels titulaires et assimilés de catégorie A, B et C

Mouvements	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Centrale / Centrale				
Vers Paris	87	42	52	**181**
Vers Nantes	9	28	27	**64**
Total	96	70	79	**245**
Étranger / Centrale	69	51	86	**206**
Autres[1] vers Centrale	68	63	156	**287**
Total mouvement Centrale	**233**	**184**	**321**	**738n**
Centrale / étranger	135	85	171	**391**
Étranger / étranger	80	73	189	**342**
Autres[1] vers l'étranger	22	2	7	**31**
Total mouvement étranger	**237**	**160**	**367**	**764**
Total des affectations	**470**	**344**	**688**	**1502**
Etranger vers autres [2]	13	8	40	**61**
Centrale vers autres [2]	10	12	42	**64**
Total mouvements vers autres	23	20	82	**125**
Total général	**493**	**364**	**770**	**1627**

Répartition par catégorie



Répartition par mouvement



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

Catégorie statutaire	Corps	Voie d'accès						Total général
		Recrutement suite à une admission à un concours externe		Recrutement suite à une admission à un concours interne		Recrutement suite à une admission à un troisième concours		
		Sexe		Sexe		Sexe		
		F	M	F	M	F	M	
A+	Administrateur de l'Etat	1	3		4			8
Total		**1**	**3**		**4**			**8**
A	SAE	8	8	6	9			31
	ASIC							
Total		**8**	**8**	**6**	**9**			**31**
B	SCH	10	4	11	10			35
	SESIC	0	5	0	3			8
Total		**10**	**9**	**11**	**13**			**43**
C	ADJADM	26	22	14	23	9	6	100
Total		**26**	**22**	**14**	**23**	**9**	**6**	**100**
Total général		**45**	**42**	**31**	**49**	**9**	**6**	**182**

**Ce tableau n'inclut pas les recrutements 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.*

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
Cédéisations									
• En administration centrale	2	3	-	-	0	1	2	4	6
• A l'étranger	0		-	0	-	-	-	0	0
Total	2	3	-	-	-	1	2	4	**6**

Agents non titulaires autres que CDI		F	H	Total
Recrutements par contrat	CDD étranger	156	163	**319**
	CDD administration centrale	221	156	**377**
	Experts techniques (Institut Pasteur) (recrutement de 3 agents en cours)	0	0	**0**
	Volontaires internationaux	225	76	301
Total		**602**	**395**	**997**

Catégorie LOLF G3			
CDD administration centrale	Recrutements par contrat	+	**377**
	Fins de contrat	-	**239**
CDD réseau	Recrutements par contrat	+	**319**
	Fins de contrat	-	**299**
Experts techniques internationaux (Institut Pasteur)	Recrutements par contrat (3 recrutements sont en cours)	+	**0**
	Fins de contrat	-	**3**
Volontaires internationaux	Recrutements par contrat	+	**301**
	Fins de contrat	-	**239**
Total			**+ 217**

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

Départs définitifs des agents titulaires	Sexe	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Décès	F	-	-	1	4	**5**
	H	-	-			
Démissions	F	-	-	1	2	**3**
	H	3	-		6	**9**
Fin de position entrante (payée ou non payée)	F	-	3	1	-	**4**
	H	1	1	-	-	**2**
Radiations	F	-	-	-	-	**-**
	H	-	1	-	-	**1**
Licenciements	F	-	-	-	-	**-**
	H	-	-	-	-	**-**
Départs en retraite	F	9	5	21	62	**97**
	H	27	13	17	18	**75**
Ruptures conventionnelles	F	-	1	1	6	**8**
	H	1	-	2	3	**6**
Non-réintégration après un détachement sortant	F	-	2	1	-	**3**
	H	-	1	2	1	**4**
Autres cessations sans radiation	F	-	4	3	-	**7**
	H	1	9	47	-	**57**
Fin de contrat	F	-	-	-	-	**-**
	H	-	1	1	-	**2**
Total général	F	9	15	29	74	127
	H	33	26	69	28	156
	TOTAL	42	41	98	102	283

Départs temporaires des agents titulaires	Sexe	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés longue durée	F	-	-	2	10	12
	H	-	1	2	3	6
Congés formation non rémunérés	F	-	-	-	1	**1**
	H	-	2	-	-	**2**
Congés parentaux	F	2	1	1	7	**11**
	H	-	1			**1**
Détachements	F	21	26	7	23	**77**
	H	45	27	4	10	**86**
Disponibilités	F	7	22	22	113	**164**
	H	28	19	20	35	**102**
Exclusions temporaires	F	-	-	-	-	**-**
	H	-	-	-	-	**-**
Mises à disposition sortantes	F	10	6	2	5	**23**
	H	28	2	3	1	**34**
Positions normales d'activité sortantes	F	2	3	17	56	**78**
	H	2	3	18	17	**40**
TOTAL GENERAL	F	42	58	51	215	366
	H	103	55	47	66	271
	TOTAL	145	113	98	281	637

Départs définitifs de personnels non titulaires par circonstance

Agents en CDD : départs définitifs	F	H	Total
Départs en retraite	5	4	9
Décès	-	1	1
Démissions ou abandons de poste	51	42	93
Rupture anticipée initiative employeur	2	1	3
Rupture conventionnelle dans la Fonction Publique	2	-	2
Licenciements	1	1	2
Concours MEAE	1	1	2
Inaptitudes définitives	-	-	-
Fins de contrat	262	202	464
Autres cessations sans radiation	1	-	1
TOTAL	325	252	577

Départs temporaires des agents en CDI

Agents en CDI : départs temporaires	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés sans rémunération	F	8	-	1	9
	H	12	1	-	13
Total général		**20**	**1**	**1**	**22**

7) Bilan de la mobilité 2024

a) Mobilité statutaire

CAEMP/AE ayant terminé leur mobilité statutaire en 2024				CAEMP/AE en cours de mobilité statutaire au 31/12/2024			
23				46			
dont				dont			
9	femmes	soit	39%	21	femmes	soit	46%
14	hommes	soit	61%	25	hommes	soit	54%

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.

Depuis la dernière modification de la réglementation au 1er 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 1er janvier 2017, ils ont la possibilité d'accomplir leur mobilité statutaire à l'occasion d'un passage en cabinet ministériel.

b) Mobilité catégorielle (dont concours)

Taux de mobilité catégorielle (dont concours)		C => B	B => A	Total
H		23	15	38
F		28	12	40
Total		51	27	78
Taux	**H**	**45%**	**56%**	**49%**
	F	**55%**	**44%**	**51%**

c) Mobilité géographique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Étranger/ Centrale	F	23	F	22	F	62
	H	46	H	29	H	24
	Total	69	**Total**	51	**Total**	86
Centrale/ Étranger	F	54	F	32	F	110
	H	81	H	53	H	61
	Total	135	**Total**	85	**Total**	171
Étranger/ Étranger	F	29	F	30	F	99
	H	51	H	43	H	86
	Total	80	**Total**	73	**Total**	185
Autre	F	39	F	32	F	6
	H	51	H	33	H	1
	Total	90	**Total**	65	**Total**	7
TOTAL	**F**	145	**F**	116	**F**	277
	H	229	**H**	158	**H**	172
	Total	374	**Total**	274	**Total**	449

d) Mobilité structurelle

Tranche d'âge du recruté	Recrutement global (AC et étranger) abouti au 31/12/2024 — Catégorie statutaire / Sexe								Total général
	A+		A		B		C		
	F	M	F	M	F	M	F	M	
20 à 29 ans	-	1	3	2	-	-	1	-	
Total	**1**		**5**		**0**		**1**		**7**
30 à 39 ans	-	2	2	1	2	-	1	1	
Total	**2**		**3**		**2**		**2**		**9**
40 à 49 ans	3	1	7	4	1	2	1	1	
Total	**4**		**11**		**3**		**2**		**20**
50 à 59 ans	1	1	3	2	1	-	1	3	
Total	**2**		**5**		**1**		**4**		**12**
60 ans et plus	-	-	1	-	-	-	2	-	**3**
Total général									**51**

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

Les données figurant à la page suivante comprennent le nombre d'agents qui ont terminé leur mobilité en 2024 (première colonne) et le nombre d'agents étant encore en détachement sortant ou mise à disposition sortante au 31 décembre 2024 (deuxième colonne).

		Fin de mobilité structurelle en 2024		En cours de mobilité structurelle au 31/12/2024	
MP	F	0	-	2	50%
	H	0	0%	2	100%
	Total	**0**	-	**4**	50%
CAE	F	2	100%	2	20%
	H	0	0%	8	29%
	Total	**2**	67%	**10**	40%
AE	F	5	38%	28	31%
	H	8	267%	63	225%
	Total	**13**	-	**91**	1820%
SAE	F	3	50%	28	53%
	H	3	300%	25	-
	Total	**6**	-	**53**	1060%
ASIC	F	1	100%	0	0%
	H	0	-	5	63%
	Total	**1**	100%	**5**	63%
SCH	F	0	0%	8	50%
	H	1	-	8	-
	Total	**1**	-	**16**	-

SESIC	F	0	-	0	-
	H	0	0%	0	0%
	Total	**0**	0%	**0**	0%
ADJADM	F	1	50%	25	74%
	H	1	-	9	-
	Total	**2**	-	**34**	1133%
ADJTECH	F	0	-	0	0%
	H	0	-	3	150%

	Total	**0**	-	**3**	-
TRAD	F	0	-	2	100%
	H	0	-	0	-
	Total	**0**	-	**2**	-
Contractuels	F	0	-	0	-
	H	0	-	0	-
	Total	**0**	-	**0**	-

**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	ADJ	ADJADM P2	2025	6	28%	6 ans, 0 mois, 0 jour(s)	N/A	6 ans, 0 mois, 0 jour(s)
	ADM	ADJADM P1	2025	166	16,50%	16 ans, 8 mois, 0 jour(s)	15 ans, 1 mois, 25 jour(s)	16 ans, 2 mois, 17 jour(s)
	ADJ	ADJTEC P2	2025	1	28%	N/A	6 ans, 2 mois, 0 jour(s)	6 ans, 2 mois, 0 jour(s)
	TEC	ADJTEC P1	2025	8	16,50%	17 ans, 0 mois, 0 jour(s)	11 ans, 4 mois, 25 jour(s)	12 ans, 1 mois, 7 jour(s)
B	SCH	SCH	2024	18	0,92%	4 ans, 3 mois, 30 jour(s)	5 ans, 9 mois, 28 jour(s)	4 ans, 9 mois, 29 jour(s)
		SCH SUP	2025	27	18%	8 ans, 9 mois, 13 jour(s)	11 ans, 6 mois, 4 jour(s)	9 ans, 10 mois, 22 jour(s)
		SCH EX	2025	12	14%	5 ans, 2 mois, 1 jour(s)	4 ans, 6 mois, 1 jour(s)	4 ans, 10 mois, 1 jour(s)
	SESIC	SESIC	2024	5	0,25%	N/A	2 ans, 8 mois, 29 jour(s)	2 ans, 8 mois, 29 jour(s)
		SESIC 1C	2025	3	18%	N/A	18 ans, 5 mois, 11 jour(s)	18 ans, 5 mois, 11 jour(s)
		SESIC HC	2025	3	14%	N/A	7 ans, 8 mois, 1 jour(s)	7 ans, 8 mois, 1 jour(s)

A	TRAD	TRAD P	2025	1	100%	23 ans 5 mois et 17 jour(s)	N/A	23 ans 5 mois et 17 jour(s)
	SAE	SAE	2024	16	2,78%	2 ans 3 mois et 27 jour(s)	4 ans 0 mois et jour(s)	2 ans, 10 mois, 6 jour(s)
		SAE P	2025	6	3,37%	11 ans, 0 mois, 6 jour(s)	15 ans, 5 mois, 9 jour(s)	13 ans, 2 mois, 22 jour(s)
		SAE HC	2025	7	9,21%	5 ans, 6 mois, 1 jour(s)	9 ans, 7 mois, 0 jour(s)	8 ans, 5 mois, 1 jour(s)
	ASIC	ASIC	2024	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		ASIC P	2025	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		ASIC HC	2025	2	11,76%	N/A	15 ans, 3 mois, 12 jour(s)	15 ans, 3 mois, 12 jour(s)
A+	CAEMP	CAE HC	2025	3	15,79%	11 ans, 9 mois, 0 jour(s)	11 ans, 9 mois, 0 jour(s)	11 ans, 9 mois, 0 jour(s)
		MP	2025	2	7,41%	5 ans, 6 mois, 1 jour(s)	7 ans, 7 mois, 18 jour(s)	6 ans, 6 mois, 24 jour(s)
		Echelon spécial MP	2025	1	20%	8 ans, 11 mois, 0 jour(s)	N/A	8 ans, 11 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 2024

Corps	Concours interne				Concours externe			
	F	H	Total	% Femmes	F	H	Total	% Femmes
AEO	0	3	3	0%	1	2	3	33%
SAEO	2	2	4	50%	0	1	1	0%
SAEG	1	0	1	100%				
TRAD	Pas de concours 2024				Pas de concours 2024			
ASIC	Pas de concours 2024*				Pas de concours 2024*			
SCH	11	10	21	52%	4	1	5	80%
SESIC*	0	1	1	0%	0	0	0	0%
Total	14	16	30	46,6%	5	4	9	55,5%

* En raison de l'alternance des concours pour l'accès au grade d'ASIC et SESIC, le concours ASIC n'a pas eu lieu en 2024.

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

Promotions par examen professionnel

Catégorie statutaire	Corps	Promotion dans le grade de	Promouvables par examen professionnel remplissant les conditions au 31-12-24				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	189	159	**348**	54,31%	103	93	**196**	52,55%	19	12	**31**	61,29%
		SCH EX	84	73	**157**	53,50%	59	46	**105**	56,19%	7	6	**13**	53,85%
	SESIC	SESIC 1C	4	58	**62**	6,45%	1	24	**25**	4%	0	5	**5**	0%
		SESIC HC	5	44	**49**	10,20%	1	10	**11**	9,09%	1	2	**3**	33%
A	SAE	SAEP	228	239	**467**	48,82%	118	140	**258**	45,74%	7	13	**20**	35%
	ASIC	ASIC P	6	32	**38**	15,79%	2	15	**17**	11,76%	0	2	**2**	0%
	SAE ASIC TRAD	AE	277	390	**667**	41,53%	173	226	**399**	43,36%	28	12	**40**	70%
Total des promotions de grade			**945**	**1172**	**2117**	**44,64%**	**457**	**554**	**1011**	**45,20%**	**62**	**52**	**114**	**54,39%**

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

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	ADJ ADM	ADJADM P2	2025	17	10	27	62,96%	6	0	6	100%
		ADJADM P1	2025	680	406	1086	62,62%	116	50	166	70%
	ADJ TEC	ADJTEC P2	2025	1	3	4	25,00%	0	1	1	0%
		ADJTEC P1	2025	4	37	41	9,76%	1	7	8	13 %
B	SCH	SCH	2024	1 283	684	1967	65,23 %	12	6	18	66,67 %
		SCH SUP	2025	114	113	227	50,22 %	16	11	27	59 %
		SCH EX	2025	92	87	179	51,40%	6	6	12	50 %
	SESIC	SESIC	2024	1283	684	1967	65,23%	1	4	5	20%
		SESIC 1C	2025	3	28	31	9,68%	0	3	3	0%
		SESIC HC	2025	3	43	46	6,52%	0	3	3	0%
A	TRAD	TRAD P	*2025*	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	SAE	SAE	2024	246	329	575	42,78%	11	5	16	68,75%
		SAEP	2025	67	111	178	37,64 %	3	3	6	50 %
		SAEHC	2024	8	68	76	10,53%	2	5	7	28,57%
	ASIC	ASIC	2024	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		ASIC P	*2025*	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		ASICHC	2025	1	16	17	5,88%	0	2	2	0 %
A+	CAEMP	CAE HC	2025	5	14	19	26,32%	1	2	3	33,33%
		MP	2025	6	21	27	22,22 %	1	1	2	50%
		Ech. Spé.MP	2025	1	4	5	20 %	1	0	1	100 %
Total des promotions de grade/corps				**2532**	**1974**	**4506**	***56,19%***	**178**	**109**	**287**	***62,02%***

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.

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

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%	0%
	ADJTEC	ADJTEC P2	0	0	0	0	0%	0%
		ADJTEC P1	0	0	0	0	0 %	0 %
B	SCH	SCH	0	0	0	0	0 %	0 %
		SCH SUP	0	0	0	0	0%	0 %
		SCH EX	0	0	0	0	0 %	0 %
	SESIC	SESIC	0	0	0	0	0 %	0 %
		SESIC 1C	0	0	0	0	0%	0%
		SESIC HC	0	0	0	0	0 %	0%
A	TRAD	TRAD P	0	**1**	0	**1**	100%	100%
	SAE	SAE	0	0	0	0	0 %	0 %
		SAE P	0	0	**1**	**1**	0%	0 %
		SAEHC	00	**1**	0	**1**	100%	100 %
	ASIC	ASIC	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		ASIC P	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		ASICHC	0	0	0	0	0 %	0%
A+	CAE MP	CAE HC	0	**1**	0	**1**	**100%**	**100%**
		MP	0	0	0	0	0 %	0 %
		Echelon spécial MP	0	0	0	0	0%	0 %

E - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET EMPLOIS RÉSERVÉS

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

On dénombre 452 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés par le MEAE au 31 décembre 2024.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Type	Effectif 2024
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH[3] (RQTH[4] et assimilé)	302
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	4
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	6
Titulaires d'une pension d'invalidité	5
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	0
Agents ayant fait l'objet d'un placement en période de préparation au reclassement (PPR)	0
Agents recrutés sur un emploi réservé	102
Bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)	1
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	32

[3] Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
[4] Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

2) Recrutements au titre du handicap

En 2024, 7 agents 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 2024, deux 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)

Cat.	Nombre d'agents recrutés sous contrat	Nombre de titularisations	Nombre de non titularisations	Observations
A	4 en 2021	4 en 2021	0 en 2022	
	3 en 2022	5 en 2022	-	
	4 en 2023	1 en 2023	0 en 2023	
	2 en 2024	4 en 2024	0 en 2024	
B	2 en 2021	2 en 2022	0 en 2022	Non titularisation
	4 en 2022			
	2 en 2023	2 en 2023	1 en 2023	1 prolongation de contrat
	2 en 2024	2 en 2024	0 en 2024	
C	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
	3 en 2024	8 en 2024	2 en 2024	2 prolongations de contrat, 2 Refus de titularisation
Total	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	
	7 en 2024	14 en 2024	2 en 2024	2 prolongations de contrat, 2 Refus de titularisation

Nombre d'agents recrutés en 2024 au titre du dispositif de détachement/promotion mis en place par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

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

La commission de titularisation aura lieu en 2025.

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 2021	Effectif rémunéré déclaré au 1er janvier 2020	7229
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	433
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1er janvier 2020	373
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2020	348 348,12 €
	Taux d'emploi direct	5,16%

Déclaration 2022	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2021	7289
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	437
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2021	383
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2021	235 193,46 €
	Taux d'emploi direct	5,25%
Déclaration 2023	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2022	7253
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	435
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2022	403
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2022	230 158,62 €
	Taux d'emploi direct	5,56%
Déclaration 2024	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2023	7451
	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%
Déclaration 2025	Effectif rémunéré déclaré au 31 décembre 2024	7696
	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	461
	Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre 2024	452
	Dépenses pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2024	577 284,10
	Taux d'emploi direct	5,87%

En 2024, le ministère s'est acquitté auprès du FIPHFP d'une contribution de 9088,20 euros au titre de la déclaration 2025 sur l'exercice 2024.

4) Suivi et mise en œuvre du plan handicap

Sur préconisation de la médecine de prévention, le ministère procède à l'aménagement du poste de travail des agents en situation de handicap disposant d'un justificatif de handicap à jour afin de compenser les conséquences de leur handicap. Ainsi, différents outils sont mis à la disposition des agents en situation de handicap : outils numérique, mobiliers et matériels adaptés, transports adaptés, prestations d'interprétariat en langue des signes (LSF), formations individuelles organisées à destination des agents utilisant des logiciels adaptés, formations des agents du ministère, y compris les encadrants.

En 2024, hors travaux d'accessibilité dans les locaux, des aménagements divers ou des actions en faveur du handicap ont été financés pour un montant de 620 946,16 €. Les dépenses déclarées par la DIL pour l'amélioration des conditions d'accessibilité et de travail en 2024 ont été financées pour un montant de 167 251,83 €.

- **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.

En 2024, plusieurs agentes et 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.

Des écrans de grande taille et des claviers spécifiques, bras support d'écran, téléphones spécifiques…) ont facilité l'accessibilité du poste de travail de plusieurs agentes et agents.

Les agentes et agents en situation de handicap qui télétravaillent peuvent voir leur domicile adapté partout en France. La Task force a ainsi fait équiper des domiciles d'écrans larges, claviers plats, souris verticales etc.

- **les mobiliers et matériels adaptés**

Le ministère met à disposition des agentes et agents en situation de handicap des bureaux à hauteur variable et des fauteuils ergonomiques personnalisés au regard du handicap de chaque agent concerné. Des matériels très spécifiques (bras support d'écran, lampes spécifiques etc.) ont également été mis à disposition d'agentes et 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 changements de poste, la Task force égalité-diversité organise le déménagement des matériels mis à disposition des agentes et 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 ou l'achat sur place.

- **les prestations extérieures**

Les transports adaptés pour les trajets réguliers domicile-bureau ou les déplacements professionnels d'agentes et 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, neuf agents, dont trois 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 ou des commissions de recrutement.

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 (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 2024. Ces sessions comprennent trois modules d'une demi-journée de formation : l'un à destination des

agentes et agents, le deuxième pour leurs encadrantes et encadrants et enfin un atelier de restitution individuel réunissant le formateur, un membre de la Task force égalité-diversité, l'agent et son encadrant. Saluées par l'ensemble des participants, elles ont permis de former l'ensemble des agents nouvellement recrutés en 2024, ainsi que leur N+1, et dans certains cas également leur N+2.

Le CFL a également pris en charge des cours individuels de langue pour une agente à Nantes qui n'était pas en mesure de participer aux cours collectifs.

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

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

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

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. 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, encadrants, des membres de commission de recrutement par voie spécifique.

- **la sensibilisation et la communication**

L'édition 2024 du Duoday s'est tenue le 21 novembre. La mobilisation des agents et agentes a permis la formation de 35 duos (27 à Paris, 4 à Nantes et 4 dans le réseau).

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 étudiantes et étudiants 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.

Les avancées en matière de diversité et de lutte contre les discriminations

Le plan d'action pour l'égalité des droits et contre la haine et les discriminations LGBTphobes a été publié fin 2024, permettant de structurer l'action du Ministère sur le sujet, à la fois sur le volet interne (politiques RH de lutte contre les discriminations) et sur le volet externe (actions d'influence menées par l'Ambassadeur thématique). La charte d'engagement de l'association L'Autre Cercle, qui accompagne les employeurs privés et publics en la matière, a été signée par le Ministre la même année.

Les recrutements au titre du PACTE, autre levier d'action utilisé pour ouvrir le Ministère à une plus grande diversité de profils, ont été renouvelés en partenariat avec France Travail. En 2024, trois personnes en situation de chômage longue durée ont été choisies et ont intégré des directions différentes sur des postes d'adjointes/adjoints administratifs de chancellerie, en alternance.

L'ensemble de ces engagements avait conduit le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères à obtenir en 2023 le **label diversité de l'AFNOR.**

CHAPITRE II FORMATION

ACADÉMIE
DIPLOMATIQUE
ET CONSULAIRE
LE MONDE POUR VOCATION



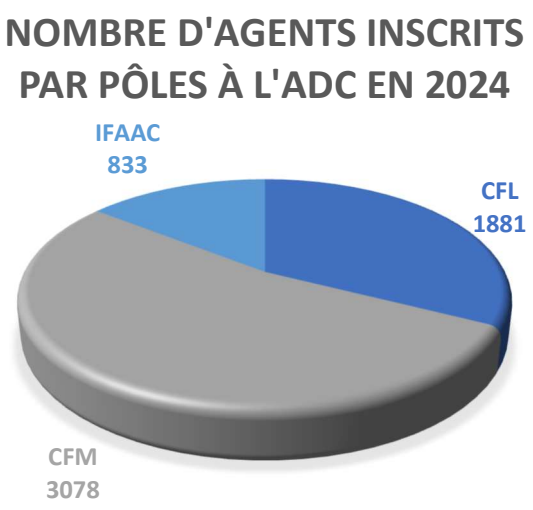
MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

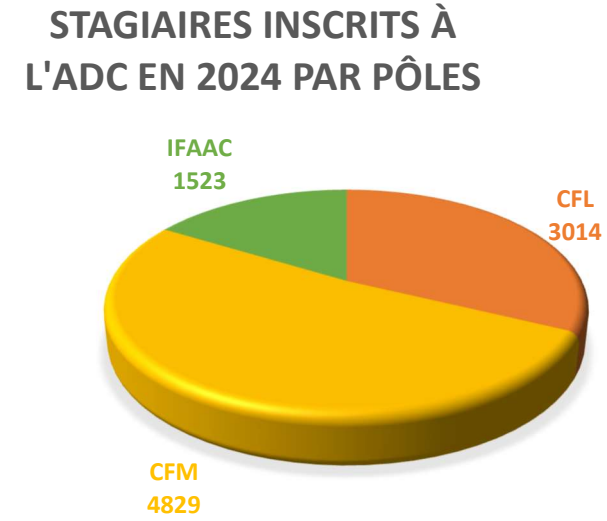
L'ACADÉMIE DIPLOMATIQUE ET CONSULAIRE, QUELQUES CHIFFRES ET POINTS CLES

L'Académie est née officiellement en mai 2024, elle succède à l'Ecole Pratique des Métiers de la Diplomatie, reprend les missions de formation qui lui étaient dévolues tout en y ajoutant de nouveaux champs d'action : s'ouvrir au monde de la recherche pour peser d'avantage sur le débat d'idées et favoriser les échanges entre chercheurs et diplomates ; animer nos réseaux avec pour objectif de rapprocher les citoyens de notre diplomatie ; développer des programmes de coopération internationale pour favoriser l'échange d'expertise.

Sur une prévision de dépenses de 6,4 M€ en 2025, le département de la Formation représente à lui seul 4,4 M€

Le département formation est structuré en quatre grands pôles de formation : le Centre de Formation aux Métiers (CFM), l'Institut de Formation aux Affaires Administratives et Consulaires (IFAAC) et le Centre de Formation Linguistique (CFL) ; le Centre d'Innovation Pédagogique (CIP) qui joue un rôle transverse pour diffuser son expertise pédagogique, fournir des services audiovisuels et piloter la plateforme Diplomatica. La cellule budgétaire vient en appui des 4 pôles pour la gestion budgétaire et comptable des recettes et des dépenses.







Définitions

Un agent compte pour une personne quel que soit le nombre de formations reçues dans l'année.

Un stagiaire compte autant de fois qu'il a fait de formations.

Les journées/stagiaires (jours de formation) dénombrent le nombre de jours que les stagiaires ont passé en formation.

> *Deux agents ayant chacun suivi deux formations de deux jours dans l'année comptent ainsi pour :*
>
> - *2 agents*
> - *4 stagiaires*
> - *8 journées/stagiaires*

Les heures de formation suivent la même logique : produit du nombre d'heures de formation dans le stage par le nombre de stagiaires

Définitions

La formation professionnelle statutaire est destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;

IMPORTANT : En l'absence de dispositions dans les statuts, toutes nos formations relèvent de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue est destinée à maintenir ou parfaire la connaissance de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer :

- Son adaptation immédiate à son poste de travail, dit T1 ;
- Son adaptation à l'évolution prévisible des métiers, dit T2 ;
- Le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, dit T3 ;

Les agents peuvent avoir accès à la préparation aux examens et concours (PEC) et recourir à d'autres dispositifs comme le congé de formation professionnelle (CFP) ou le compte personnel de formation (CPF)

DÉMARCHE QUALITÉ ET QUALITÉ DES DONNÉES

L'Académie s'est engagée depuis la rentrée de septembre 2024 dans un processus de démarche qualité visant à l'amélioration continue de nos services et à la professionnalisation du secteur formation au sein du ministère. Notre objectif à terme est d'obtenir la certification Qualiopi.

Dans ce cadre, la donnée revêt un caractère central comme outil de pilotage. La plupart des données liées à la formation sont désormais hébergées sur la plateforme Diplomatica. La mise en place d'un tout nouveau catalogue s'est accompagnée de la création d'une nomenclature unique pour nos formations et de nouvelles catégories (inspirées de celles de la DGAFP, par moment de vie au ministère). Ces outils nous permettent d'obtenir des informations plus fines et précises qu'auparavant, ce qui peut expliquer certaines évolutions.

Cependant, la qualité des données dépend encore de leur saisie, qui nécessite un accompagnement au changement des équipes, et un certain temps de collecte. Par ailleurs, certaines données provenant d'autres administrations, parfois anonymisées, introduisent une marge d'erreur dans nos résultats.

Des instruments sont en cours de déploiement pour fiabiliser nos données. Nous devrions ainsi être en mesure d'ici deux ans d'évaluer nos formations dans trois dimensions : les inscriptions, le taux d'assiduité et le taux de validation pour chaque formation. La nomenclature unique des formations, en lien avec la gestion budgétaire, et les nouvelles catégories nous permettront de disposer d'outils de pilotage pour évaluer plus finement notre action, y compris le coût par stagiaire des formations, ou le coût de l'absentéisme en formation.

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

STAGIAIRES ÉTUDIANTS ET APPRENTISSAGE

Données fournies par le bureau des stages

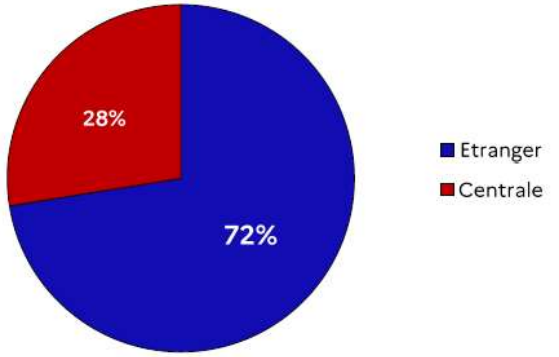
OÙ SONT LES STAGIAIRES ?

En 2024, on compte **1 205 stagiaires** au sein du MEAE, dont :

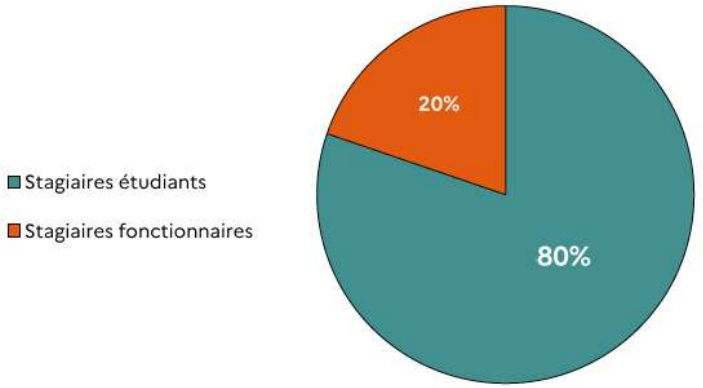
- **756 à l'étranger**
- **256 en administration centrale**
- **193 stagiaires scolaires**

Parmi eux on compte **200 stagiaires fonctionnaires** (*ENS, ENM,INSP…*).

Répartition des Stages en centrale et à l'étranger (2024)



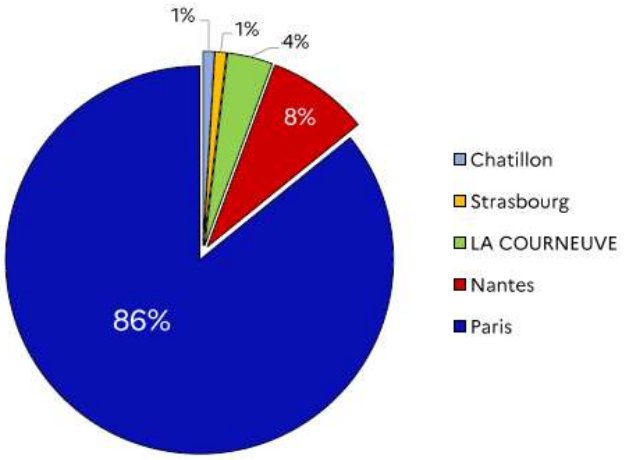
Part des stagiaires étudiants et fonctionnaires (2024)



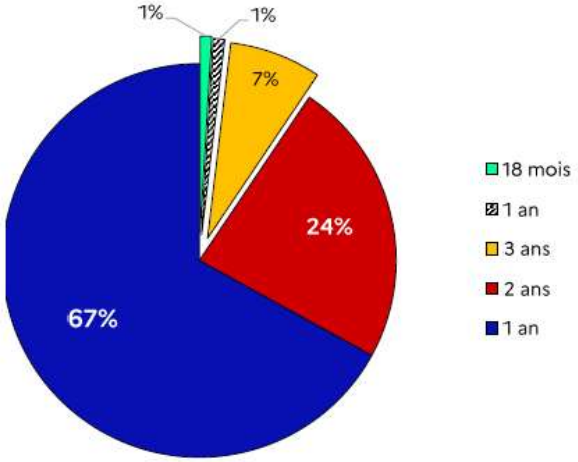
OÙ SONT LES APPRENTIS ?

En 2024, on compte **106 apprentis au sein du MEAE.**

Répartition des apprentis par ville (2024)



Durée de l'apprentissage (2024)

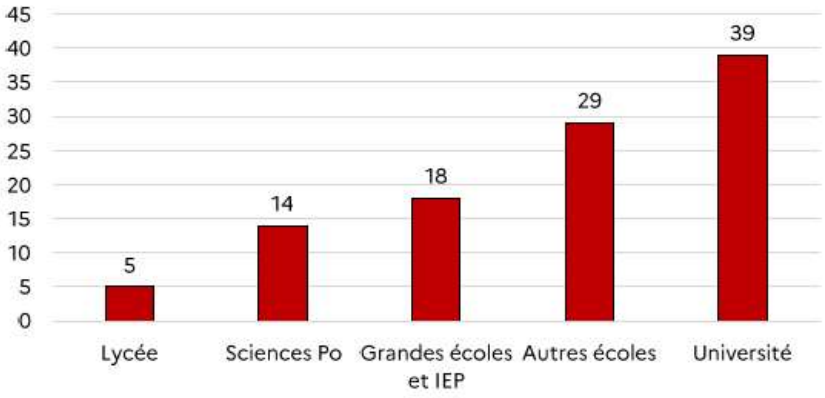


En 2024, 86% des apprentis du MEAE étaient situés à Paris. 8% étaient à Nantes, 4% à La Courneuve, et respectivement 1% à Chatillon et Strasbourg.

La durée de l'apprentissage est généralement d'1 an (67%) ou 2 ans (24%). Seul 7% des apprentis ont un contrat de 3 ans, et 2% un contrat pouvant aller jusqu'à 1 an et demi.

QUI SONT LES APPRENTIS ?

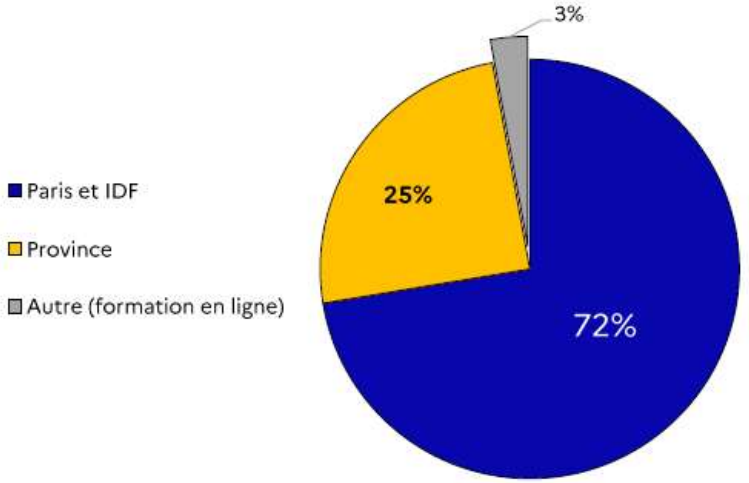
Établissements d'origine des apprentis (2024)



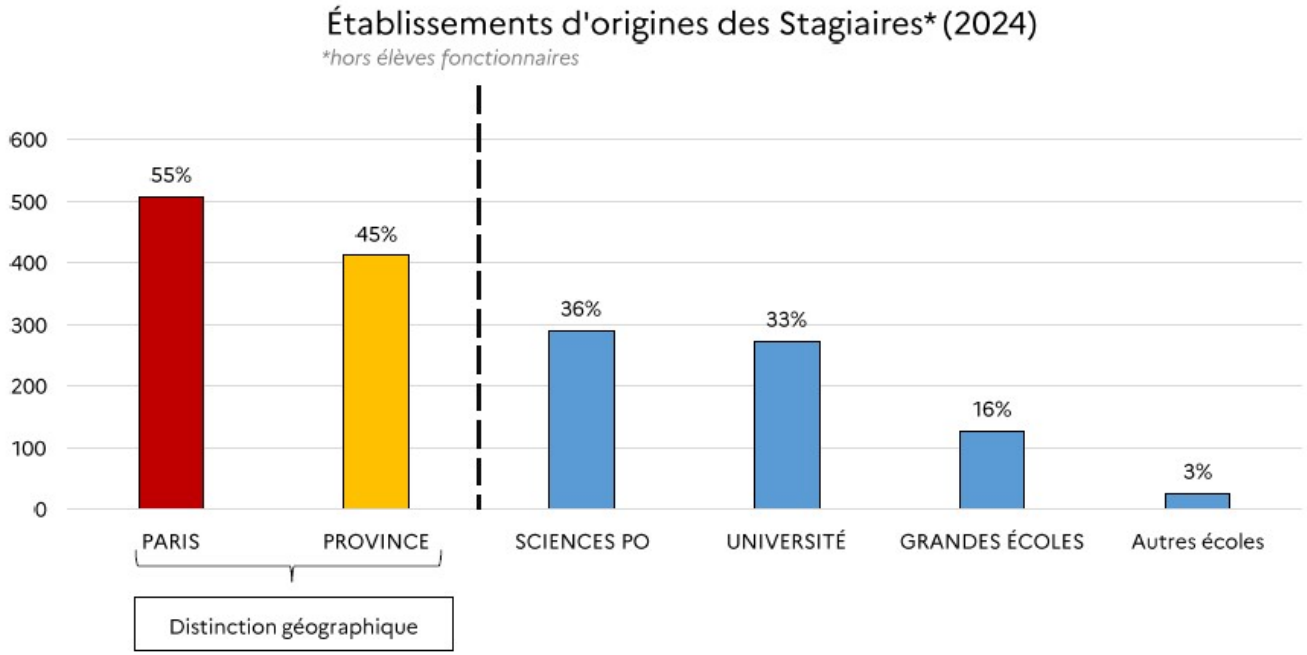
En 2024, **37% des apprentis étaient issus d'universités, 17% de grandes écoles** et **13% de Sciences Po**. Seuls 7% d'entre eux viennent de lycée et de CFA.

On constate également **que 72% des apprentis sont inscrit auprès d'un CFA situé à Paris ou en Île-de-France (IDF)** et 25% auprès d'un CFA de Province.

Répartition géographique des apprentis par CFA d'origine (2024)



ÉTABLISSEMENTS D'ORIGINE DES STAGIAIRES



On compte **55% de stagiaires originaires de Paris IDF** contre 45% originaires de province. **36% d'entre eux étaient diplômés de Sciences Po** (*dont la moitié à Paris*), **33% d'université** et **16%** de **grandes écoles** (*dont la moitié en écoles de commerces*).

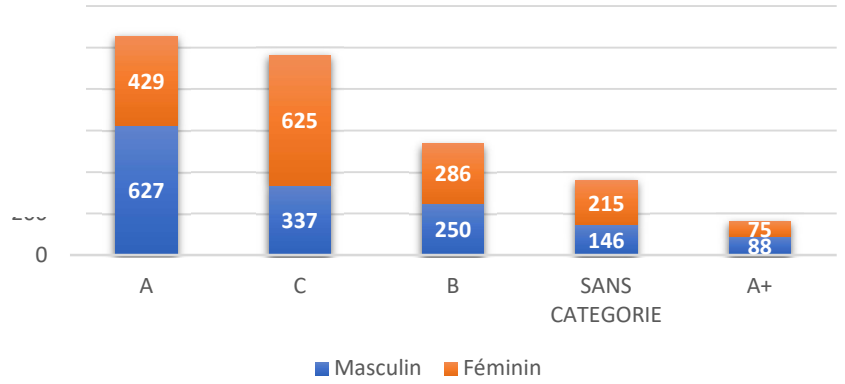
MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

LE CENTRE DE FORMATION AUX MÉTIERS

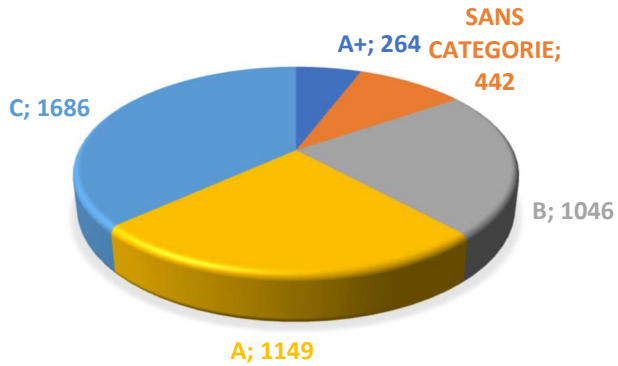
Quelques chiffres clés :

nombre de stagiaires :	4 829			
nombre d'agents :	3 078	dont :	Fonctionnaire	1969
nombre d'heures de formation :	92 520		Autre administration	245
			Contractuel	335
			ADL, apprentis, vacataires, VI	527

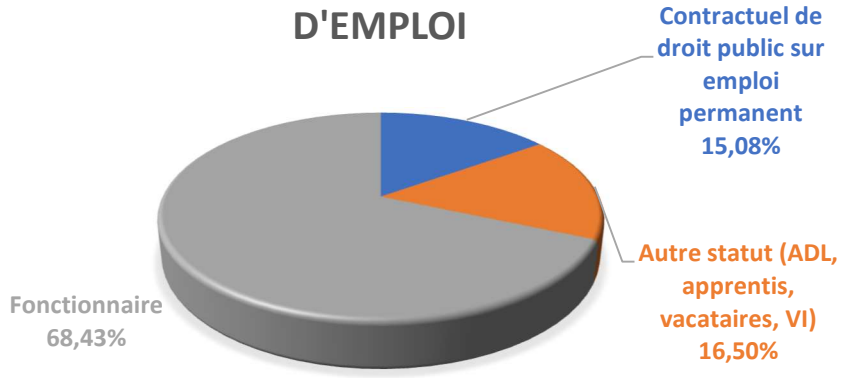
Nombre d'agents inscrits au CFM en 2024, par catégorie statutaire et sexe



AGENTS INSCRITS AU CFM EN 2024 PAR CATÉGORIE STATUTAIRE

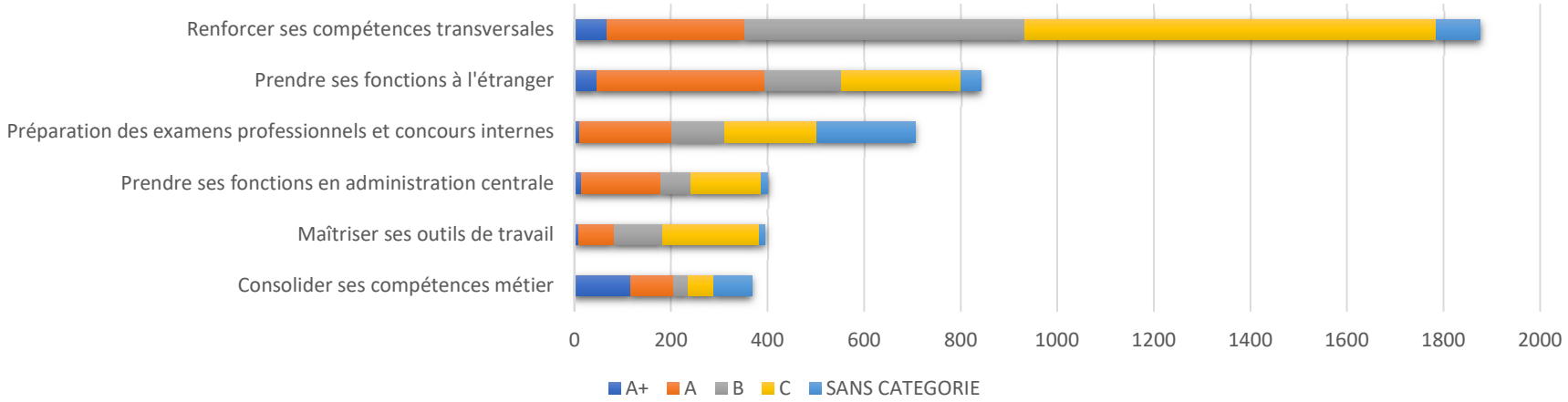


AGENTS INSCRITS AU CFM EN 2024 PAR STATUT D'EMPLOI

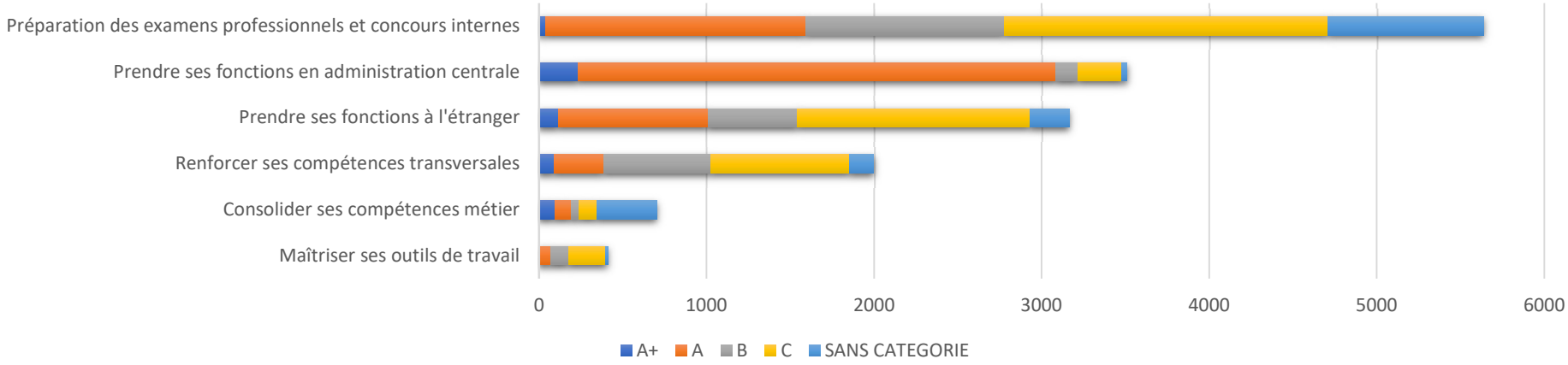


[5] **SANS CATEGORIE** : Dans la base de données RH, certains agents n'ont pas de catégorie statutaire (les ADL ou les VI, par exemple). Cette mention reflète aussi parfois l'absence de données précises sur les agents des autres administrations.

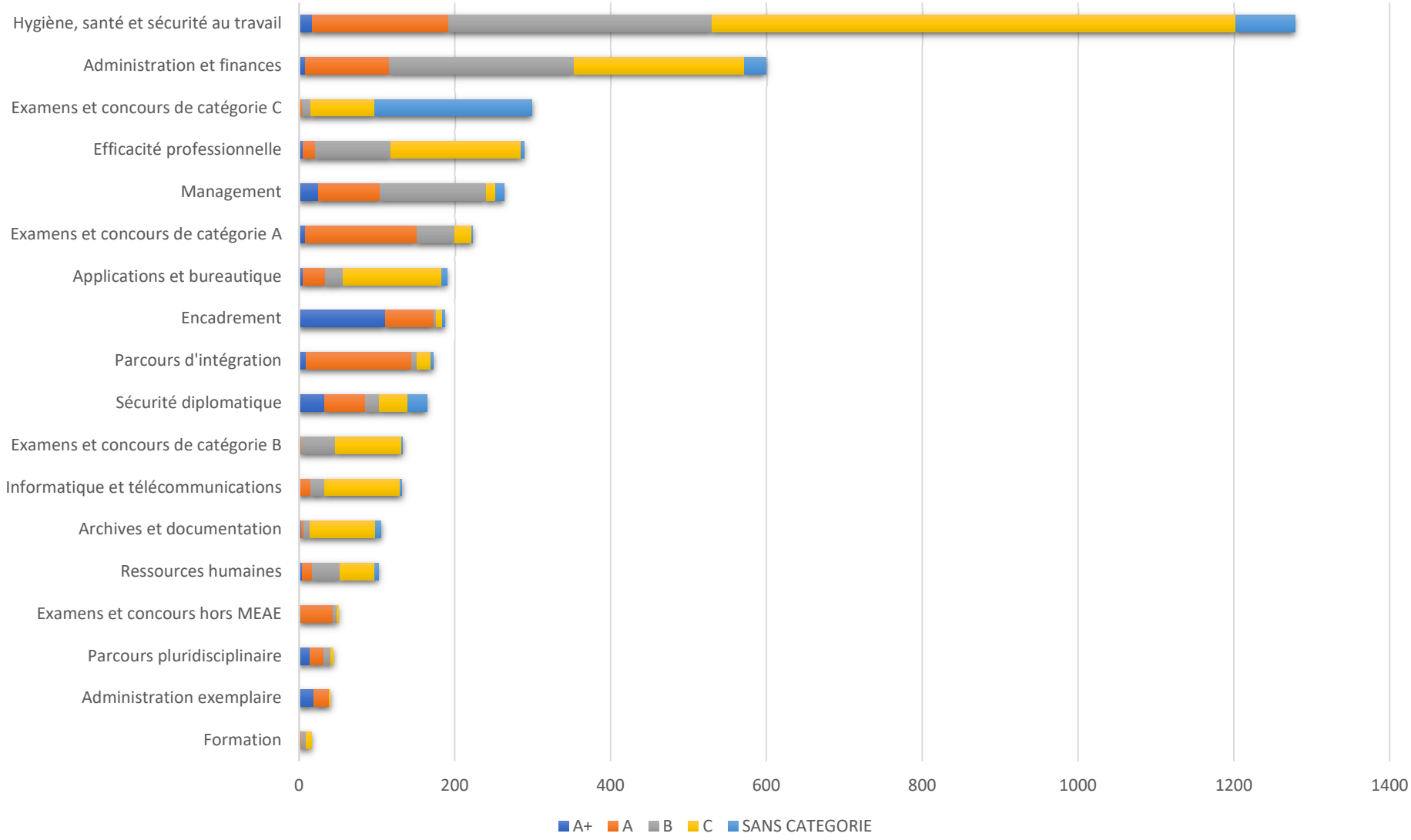
Stagiaires inscrits au CFM en 2024, par catégorie de formation et catégorie statutaire



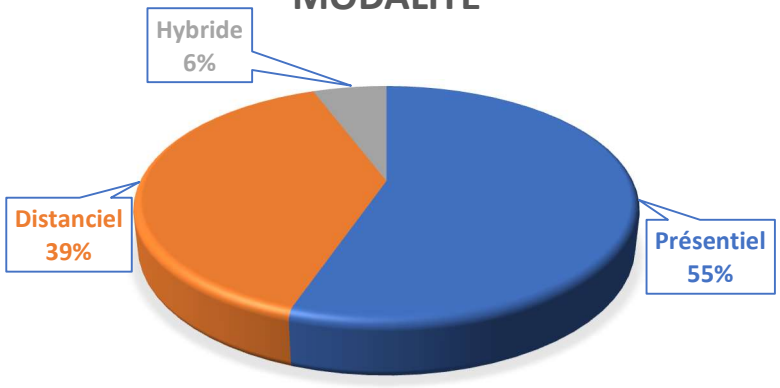
Journées de formations pour les stagiaires inscrits du CFM en 2024, par catégorie statutaire



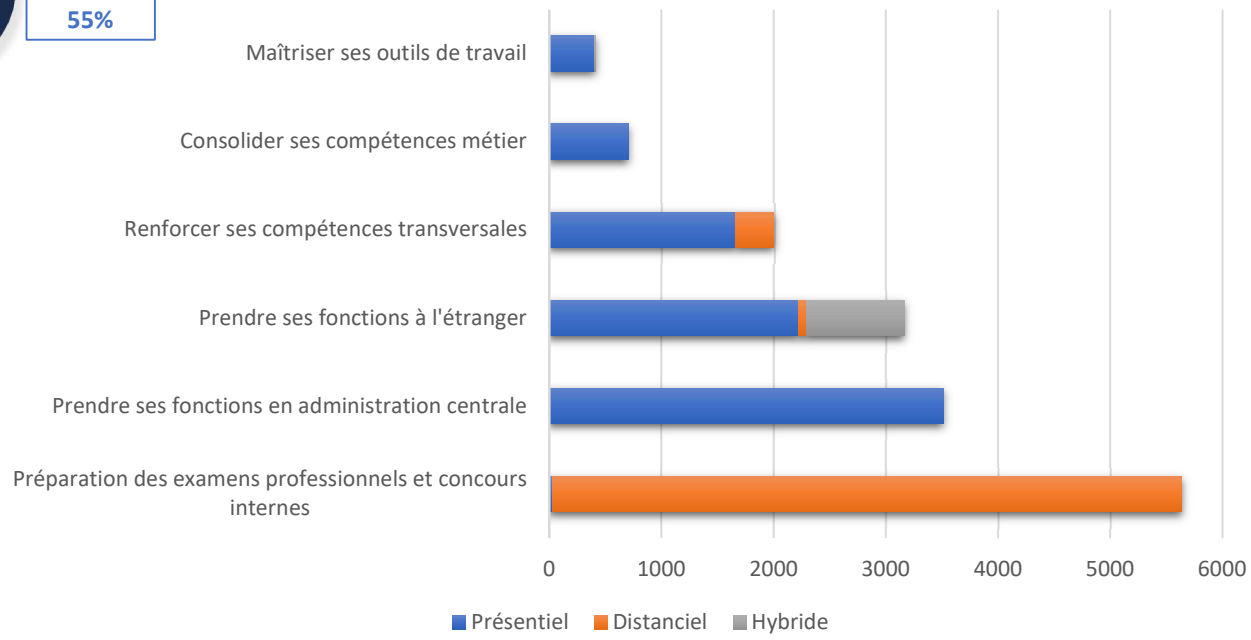
Stagiaires inscrits au CFM en 2024, par thème de formation et catégorie statutaire



RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATIONS AU CFM EN 2024 PAR MODALITÉ



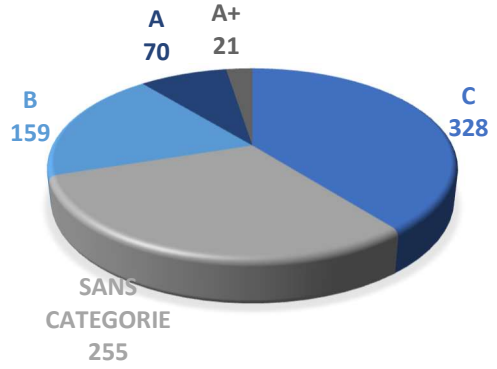
Jours de formations dispensées au CFM en 2024 par catégorie de formation et modalité pédagogique



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

L'INSTITUT DE FORMATION AUX AFFAIRES ADMINISTRATIVES ET CONSULAIRES (IFAAC)

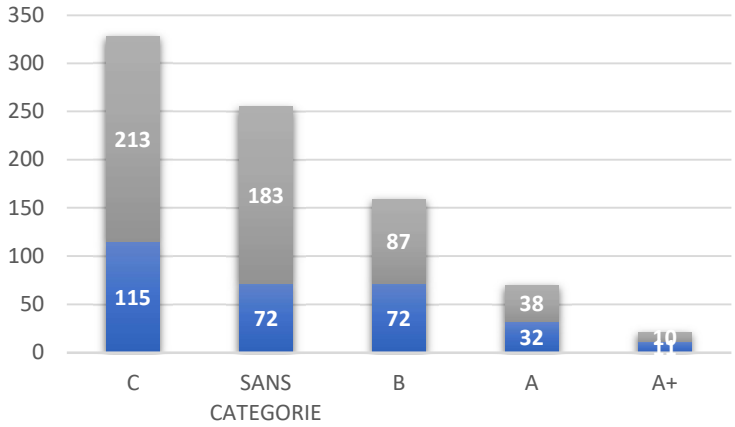
AGENTS INSCRITS À L'IFAAC EN 2024 PAR CATÉGORIE STATUTAIRE



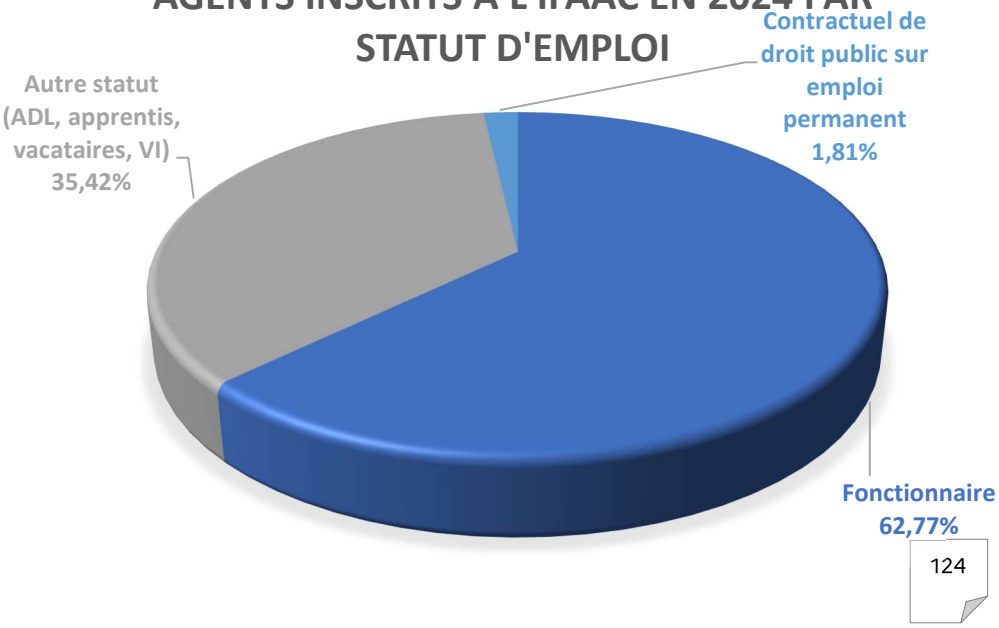
Quelques chiffres clés :

nombre de stagiaires :	1523		
nombre d'agents :	824	dont :	Fonctionnaire 521
nombre d'heures de formation :	53407		Autre administration 2
			Contractuel 15
			ADL, apprentis, vacataires, VI 294

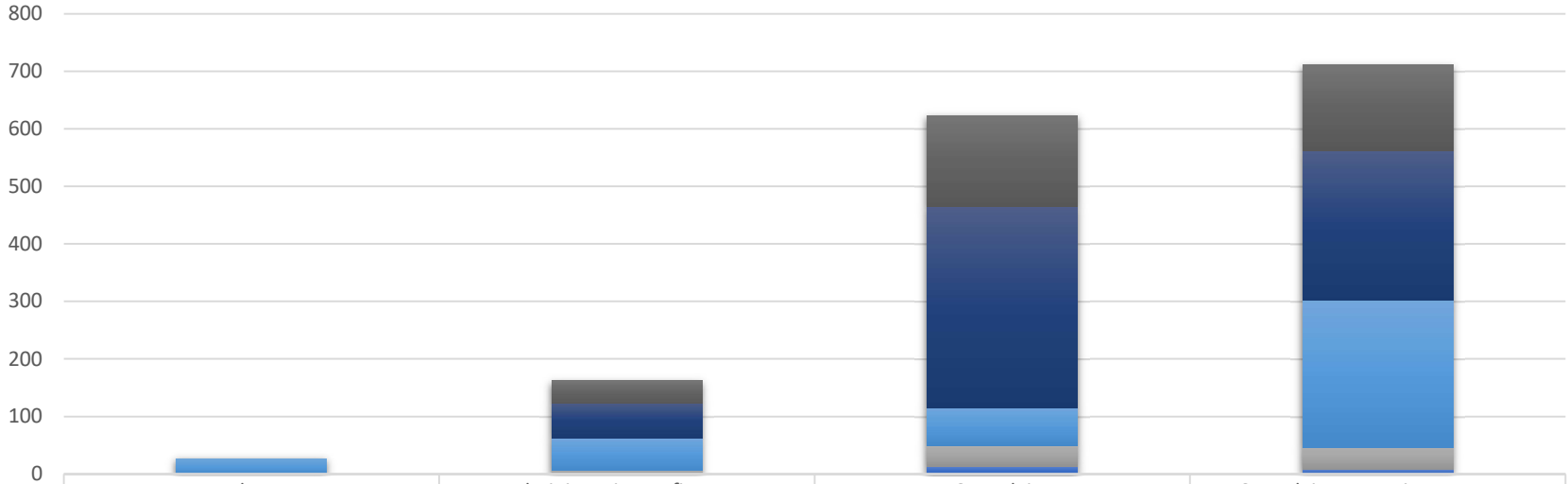
AGENTS Inscrits à l'IFAAC en 2024, par catégorie statutaire et par sexe



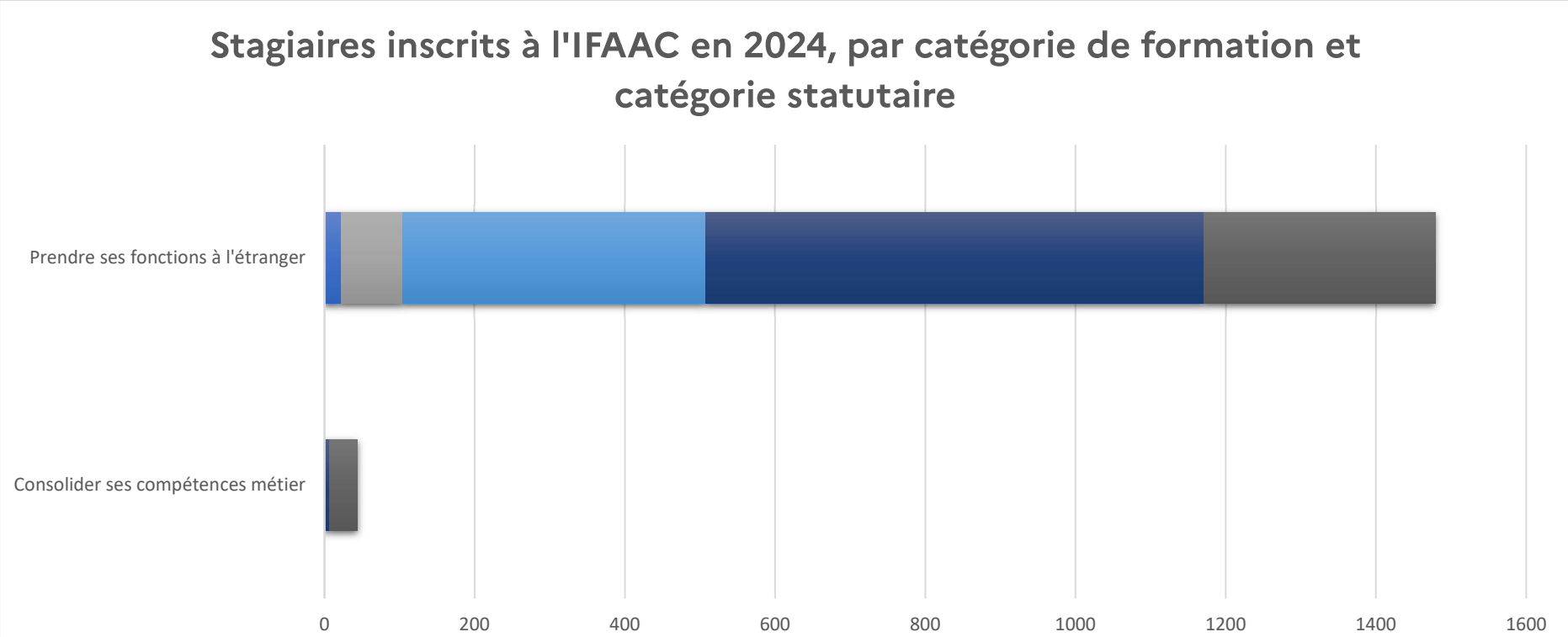
AGENTS INSCRITS A L'IFAAC EN 2024 PAR STATUT D'EMPLOI



Stagiaires inscrits à l'IFAAC en 2024, par thème de formation et catégorie statutaire



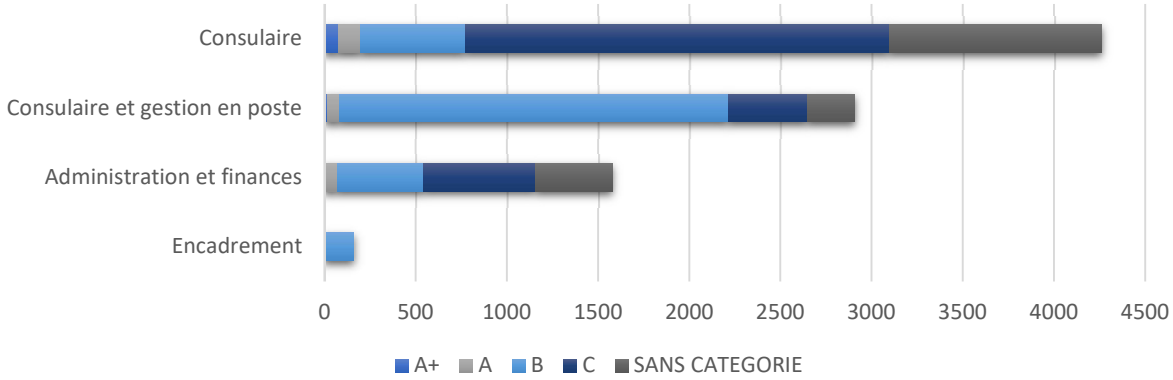
	Encadrement	Administration et finances	Consulaire	Consulaire et gestion en poste
SANS CATEGORIE	0	39	158	148
C	0	60	349	260
B	27	56	66	256
A	0	7	36	39
A+	0	0	14	8



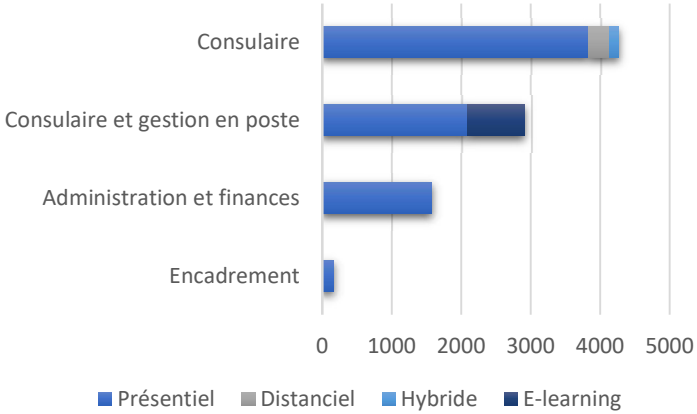
	Consolider ses compétences métier	Prendre ses fonctions à l'étranger
A+	0	22
A	0	82
B	1	404
C	6	663
SANS CATEGORIE	37	308

[6] L'IFAAC ne donne que des formations « Prendre ses fonctions à l'étranger » et presque aucune « Consolider ses compétences métiers ». Cette distorsion dans les chiffres est due à la double entrée au catalogue (formations qui se trouvent à la fois dans prendre ses fonctions et consolider ses compétences).

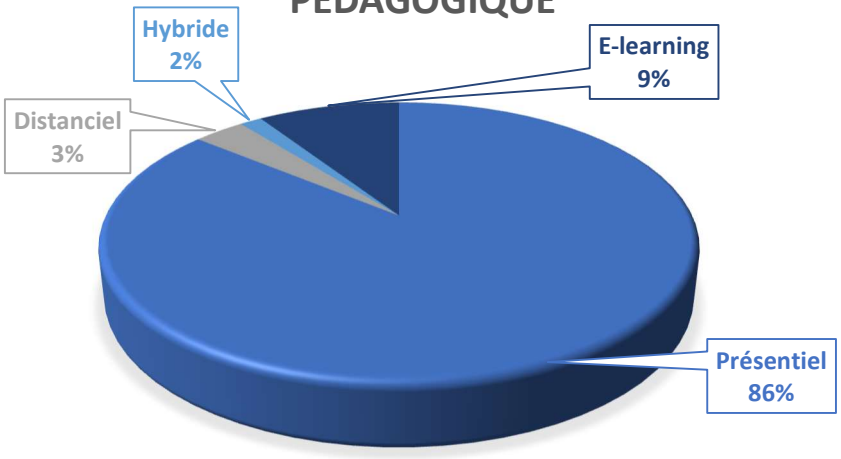
Journées de formation pour les stagiaires à l'IFAAC en 2024, par thème de formation et catégorie statutaire



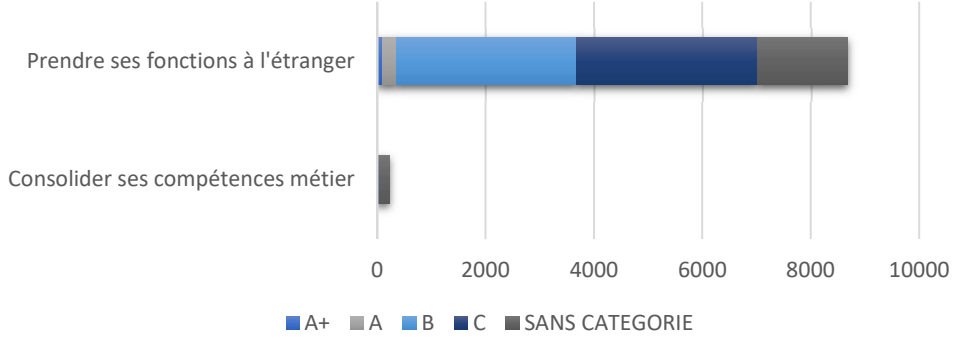
Journées de formation à l'IFAAC en 2024 par thème et modalité pédagogique



RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION À L'IFAAC EN 2024 PAR MODALITÉ PÉDAGOGIQUE



Journées de formations pour les stagiaires de l'IFAAC en 2024, par catégorie statutaire

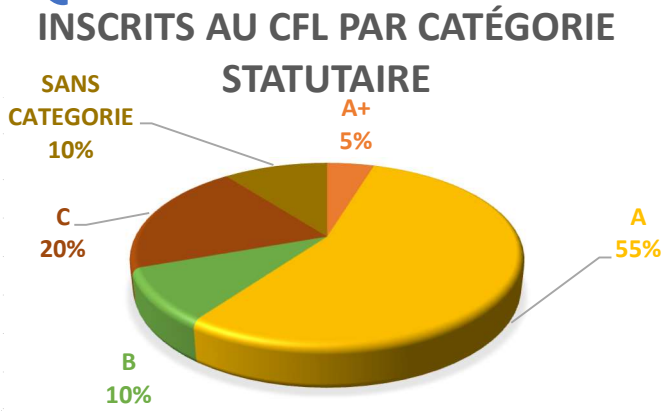


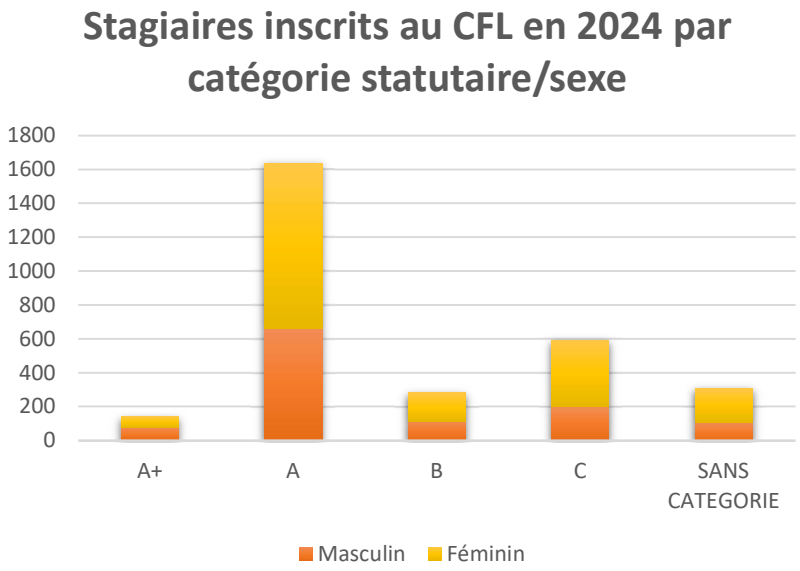
MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

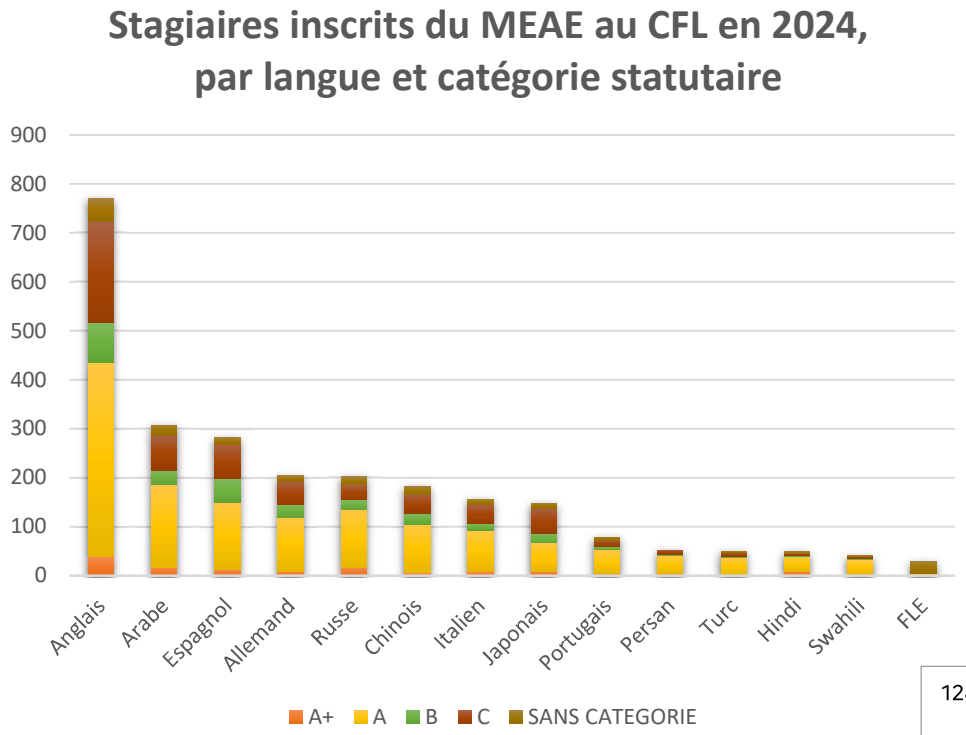
LE CENTRE DE FORMATION LINGUISTIQUE

Quelques chiffres clés :

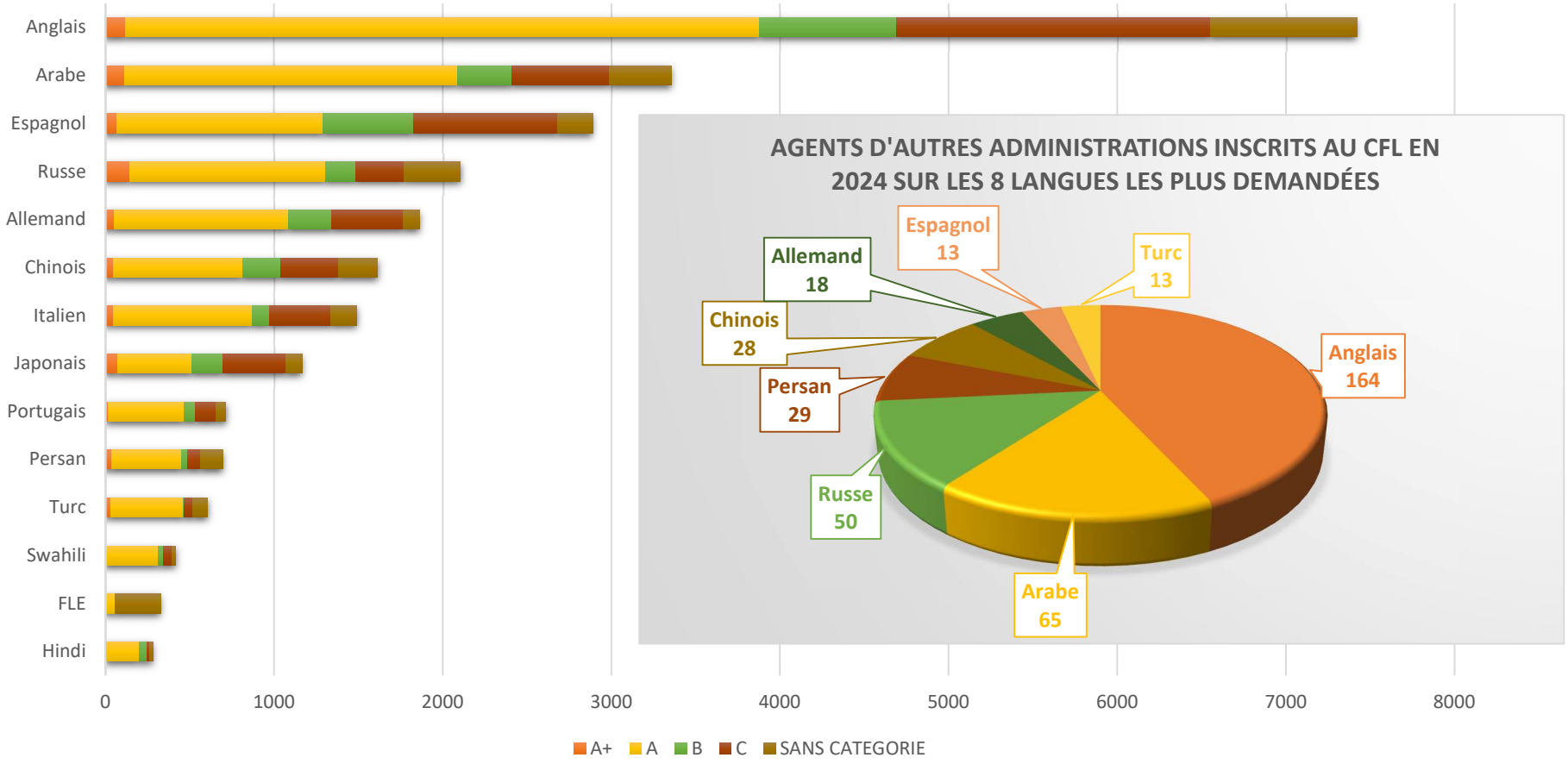
nombre de stagiaires :	3 014			
nombre d'agents :	1 838	dont :	Fonctionnaire	990
nombre d'heures de formation :	149 489		Autre administration	384
			Contractuel	262
			ADL, apprentis, vacataires, VI	138



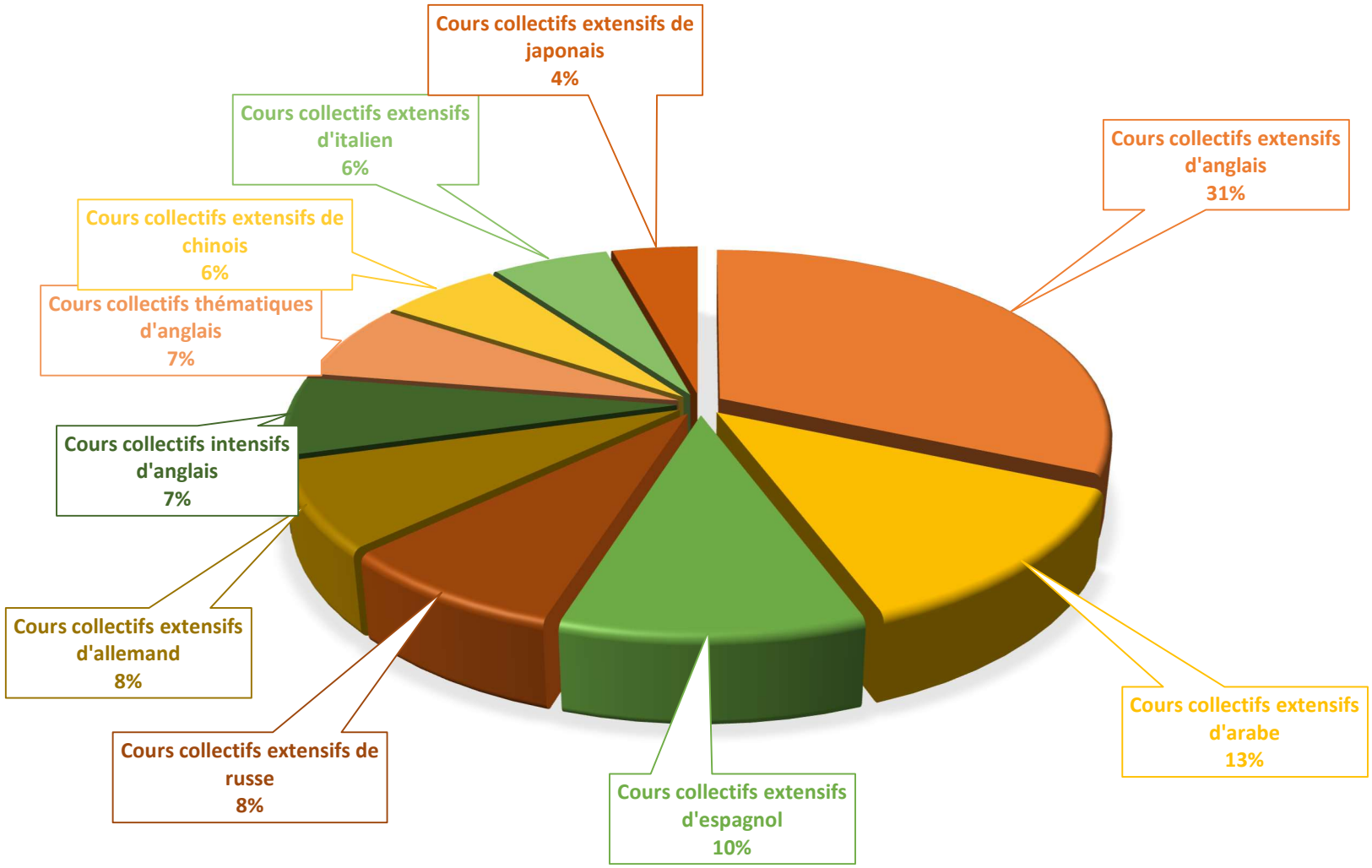




Journées de formation pour les stagiaires inscrits au CFL en 2024 par langue et catégorie statutaire



CFL : LES 10 FORMATIONS LES PLUS SUIVIES



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

FOCUS SUR LE E-LEARNING[7]

Quelques chiffres clés en 2024

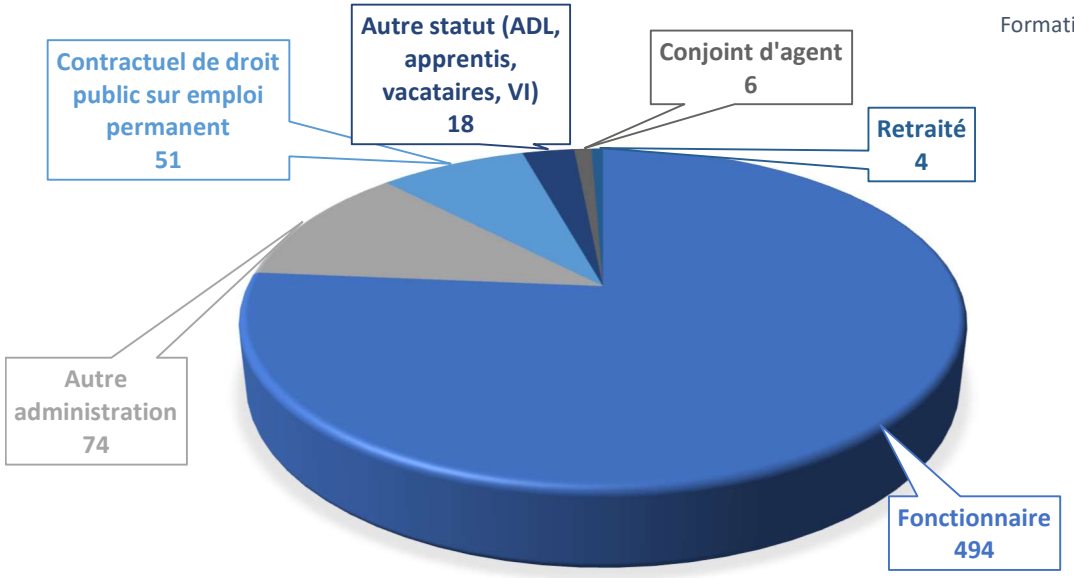
Nombre de parcours : 55

Nombre d'espaces de cours e-learning : 581 dont 529 linguistiques

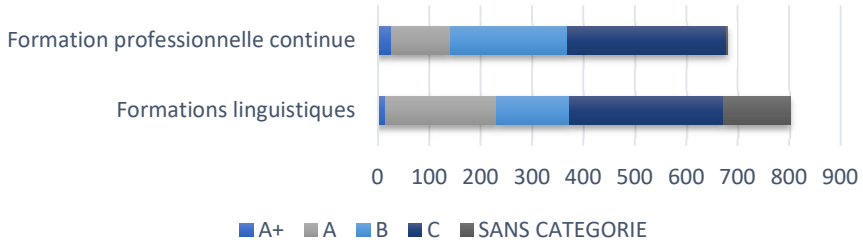
Nombre d'agents ayant validé : 647

Nombre de stagiaires ayant validé : 994

AGENTS AYANT SUIVI AU MOINS UN E-LEARNING EN 2024

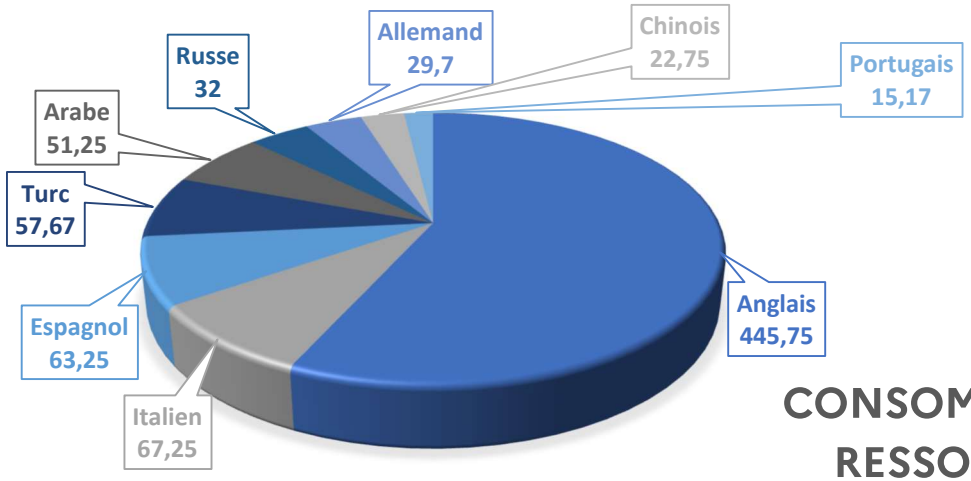


Consommation des ressources E-learning en heures par type de formation et catégorie statutaire

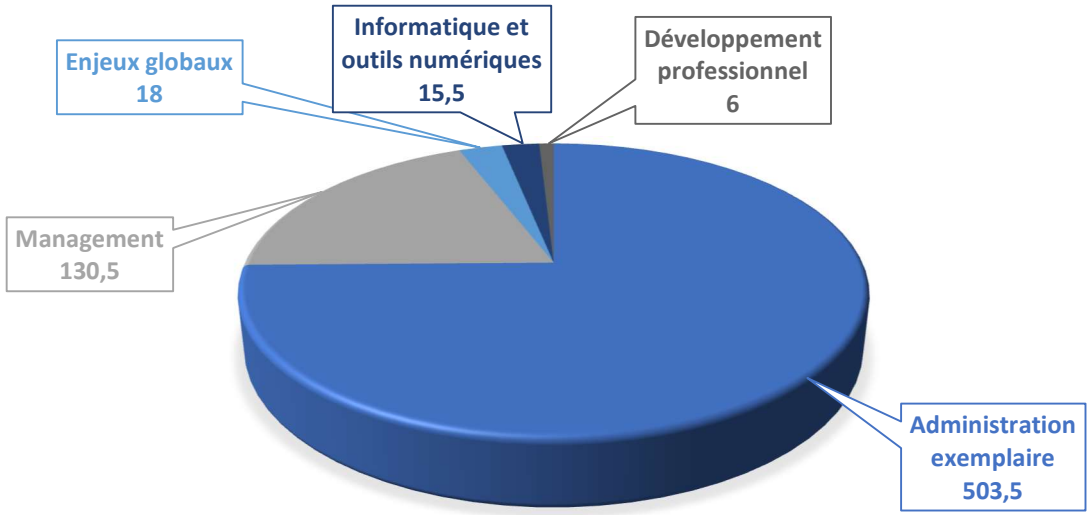


[7] Ces données n'intègrent que les formations suivies directement sur la plateforme Diplomatica. Les données de suivi de la plateforme interministérielle MENTOR n'ont pour l'instant pas été intégrées. De plus les modules intégrés dans les formations hybrides ne sont pas comptabilisés ici. **Seules les formations en ligne indépendantes, dites « sur étagère », sont recensées dans ce focus.**

CONSOMMATION EN HEURES DES RESSOURCES LINGUISTIQUES EN E-LEARNING SUR 2024



CONSOMMATION EN HEURES DES RESSOURCES EN FORMATION PROFESSIONNELLE EN E-LEARNING SUR 2024



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

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 2024

- 6 concours organisés
- 5741 candidats inscrits aux concours
- 184 postes à pourvoir
- 85 lauréates et 97 lauréats (toutes catégories confondues)
- 52% de femmes dans les jurys de concours

- 7 examens professionnels organisés
- 43% de femmes dans les jurys d'examens professionnels

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

A – LES CONCOURS

1) Les statistiques des concours organisés au titre de 2024

Au titre de l'année 2024, 6 concours ont été organisés :

3 concours de catégorie A

- Administrateur de l'État du cadre d'Orient (AEO)
- Secrétaire des affaires étrangères du cadre général (SAEG)
- Secrétaire des affaires étrangères du cadre d'Orient (SAEO)

2 concours de catégorie B

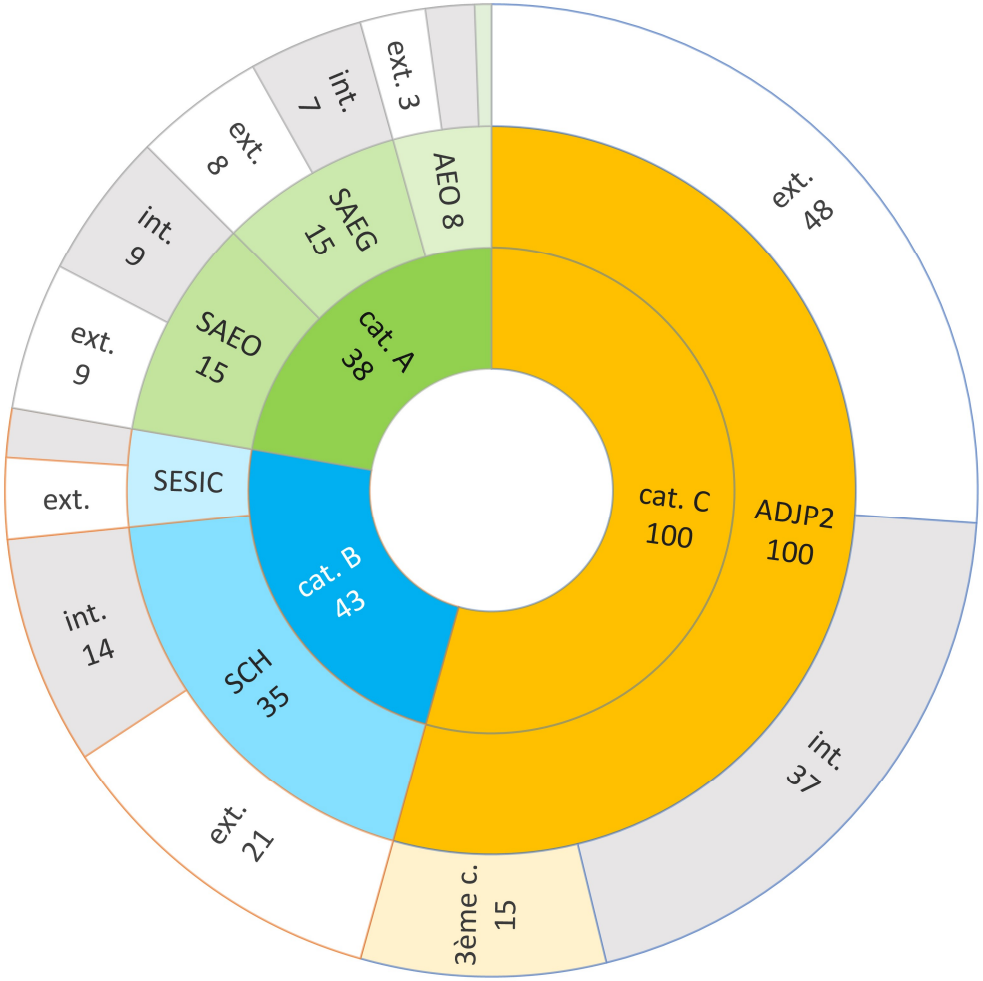
- Secrétaire de chancellerie (SCH)
- Secrétaire des systèmes d'information et de communication (SESIC)

1 concours de catégorie C

- Adjoint principal de 2ème classe de chancellerie (ADJP2)

3 voies de recrutement étaient ouvertes :

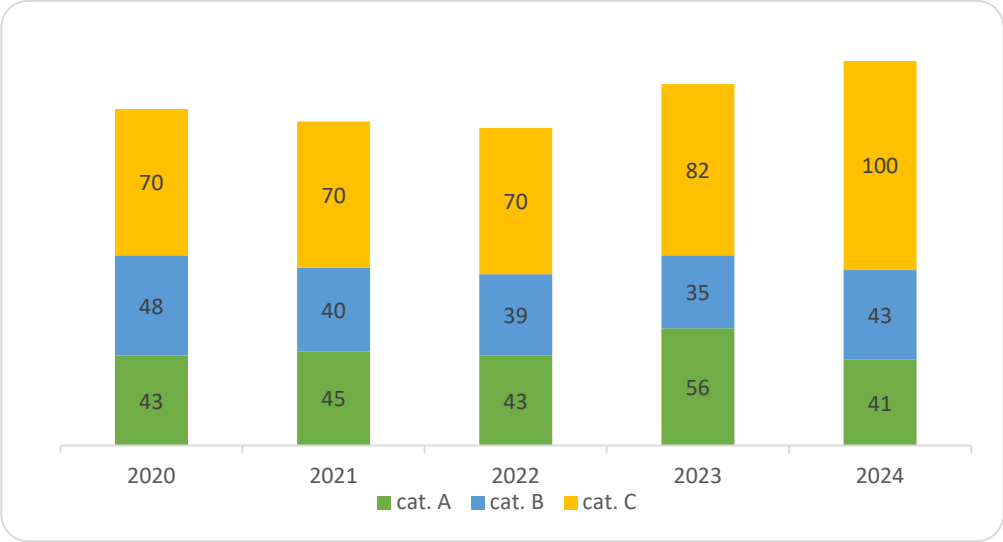
- 6 concours externes
- 6 concours internes
- 2 troisièmes concours



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

184 postes étaient à pourvoir, soit 6% de plus que l'an passé, en raison de l'augmentation du nombre de postes offerts en catégorie B et C qui vient compenser la diminution des postes offerts en catégorie A (concours de traducteurs exceptionnellement organisé en 2023) :

NOMBRE DE POSTES A POURVOIR



NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN 2024

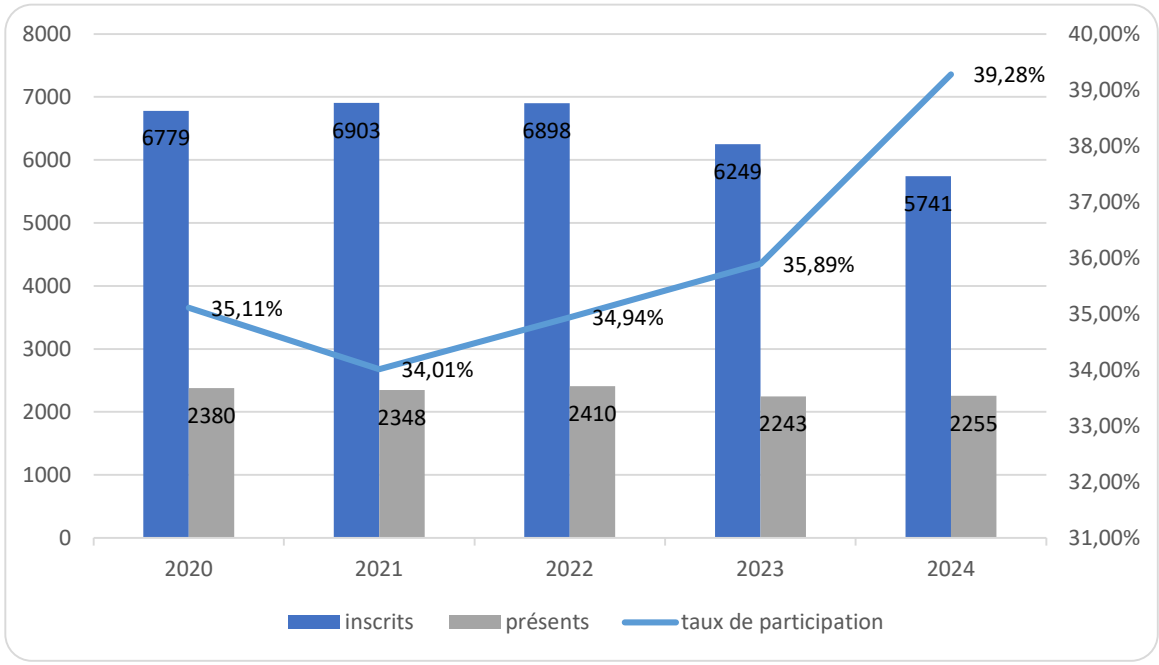
Catégorie statutaire	Corps	Voie d'accès						Total général
		Recrutement suite à une admission à un concours externe		Recrutement suite à une admission à un concours interne		Recrutement suite à une admission à un troisième concours		
		Sexe		Sexe		Sexe		
		F	M	F	M	F	M	
A+	Administrateur de l'Etat	1	3		4			8
Total		**1**	**3**		**4**			**8**
A	SAE	8	8	6	9			31
	ASIC							
Total		**8**	**8**	**6**	**9**			**31**
B	SCH	10	4	11	10			35
	SESIC	0	5	0	3			8
Total		**10**	**9**	**11**	**13**			**43**
C	ADJADM	26	22	14	23	9	6	100
Total		**26**	**22**	**14**	**23**	**9**	**6**	**100**
Total général		**45**	**42**	**31**	**49**	**9**	**6**	**182**

L'organisation des recrutements par concours au titre de l'année 2024 se caractérise par :

- **une baisse de 8,13 % du nombre d'inscriptions**
- **une hausse de 9,4 % du taux de participation**

On peut en déduire que les candidats qui s'inscrivent sont réellement motivés.

Nombre d'inscrits et de présents par concours au titre de l'année 2024



2) Les concours de catégorie A

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

En 2024, s'est tenu le dernier concours d'Orient pour l'accès au corps d'administrateurs de l'État 100% organisé par le MEAE. Cette dernière édition du concours a recueilli 422 inscriptions soit 7,86% de moins qu'en 2023. 8 postes étaient ouverts (autant que l'année précédente) :

Voies / Sections	Concours externe	Concours interne	3ème concours	Total
Europe centrale		1		1
Europe orientale et Asie centrale	1	1	1	3
Asie méridionale et Extrême-Orient	1	1		2
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	1	1		2
Total	3	4	1	8

Alors que le nombre de postes offerts est resté stable entre 2023 et 2024, le taux de présence, à hauteur de 39,1% a diminué de 1,70% par rapport à 2023. **8 candidats ont été admis** : 4 en externe et 4 en interne. La répartition par concours est identique à celle de l'année dernière.

	Candidats présents						Candidats admissibles						Lauréats					
	Externes 93		Internes 71		3ème voie 1		Externes 14		Internes 17		3ème voie		Externes 4		Internes 4		3ème voie	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Europe centrale 21			7	14					1	3						1		
Europe orientale et Asie centrale 45	9	22	6	7	1		1	4	3	2				1		1		
Asie méridionale et Extrême-Orient 37	12	11	8	6			2	2	2	2				1		1		
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique 62	16	23	8	15			2	3	1	3			1	1		1		

Faute de candidats admissibles au 3ème concours, lors de la réunion d'admission, le jury a décidé d'attribuer le poste à pourvoir à la section Maghreb, Moyen-Orient, Afrique du concours externe.

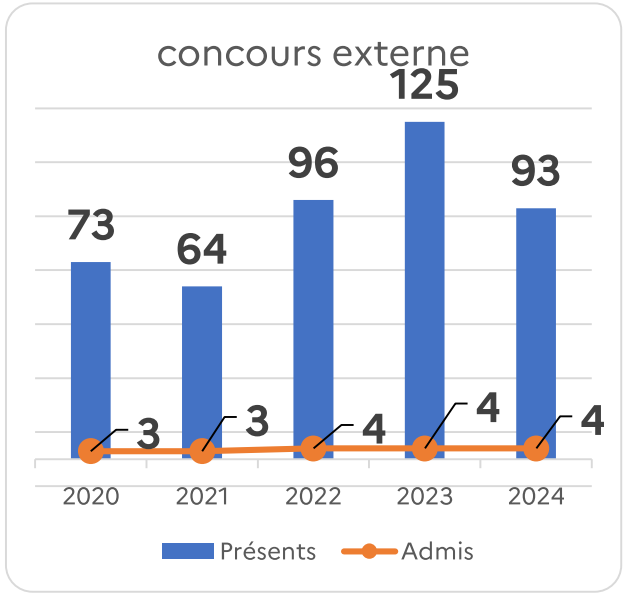
13 candidats (soit deux de plus que l'année dernière) ont été inscrits sur liste complémentaire : 6 femmes et 7 hommes.

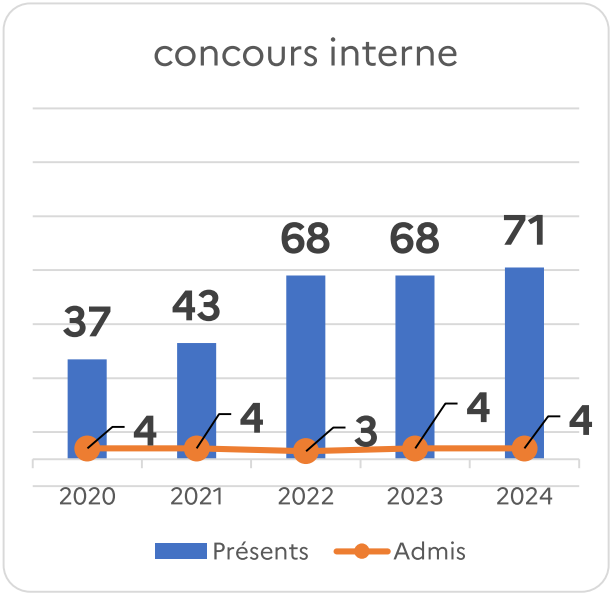
La **répartition des candidats** par 2nde langue obligatoire choisie, concours externe, interne et 3ème voie confondus, s'établit ainsi :

	Inscrits (422)		Présents (165)	
	F (179)	H (243)	F (67)	H (98)
Europe centrale	**20**	**32**	**7**	**14**
- *Allemand*	*20*	*32*	*7*	*14*
Europe orientale et Asie centrale*	**49**	**72**	**16**	**29**
- Persan	*5*	*15*	*2*	*6*
- Russe	*31*	*42*	*10*	*20*
- Turc	*13*	*14*	*4*	*3*
Asie méridionale et Extrême-Orient	**38**	**43**	**20**	**17**
- Chinois (mandarin)	*25*	*20*	*12*	*8*
- Hindi	*3*	*2*	*2*	*2*
- Japonais	*10*	*21*	*6*	*7*
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	**72**	**96**	**24**	**38**
- Arabe littéral	*54*	*77*	*16*	*35*
- Haoussa	*0*	*2*	*0*	*0*
- Hébreu	*9*	*6*	*4*	*1*
- Mandingue	*1*	*3*	*0*	*0*
- Swahili	*10*	*8*	*4*	*2*

**Un candidat qui ne s'est pas présenté, inscrit en section EOAC, n'a pas choisi de langue lors de son inscription*

Évolution de la sélectivité du concours externe et du concours interne (nombre de candidats présents pour un admis) depuis 2020 :





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

Un recrutement pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre d'Orient a été organisé au titre de 2024.

431 candidats étaient inscrits, contre 399 en 2023 soit une augmentation de 8%. **18 postes étaient ouverts**, répartis ainsi :

Voies / Sections	Concours externe	Concours interne	Total
Europe orientale et Asie centrale	3	3	6
Asie méridionale et Extrême-Orient	3	3	6
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	3	3	6
Total	9	9	18

Si le nombre total de postes offerts était égal à celui de l'année dernière, la répartition par concours a évolué pour offrir **plus d'opportunités au recrutement interne**. En 2024, le nombre de postes ouverts était paritaire pour les deux concours alors que jusqu'alors, le concours externe proposait le double de postes que le concours interne.

16 candidats ont été admis (soit deux de moins que l'année dernière) : 8 en externe et 8 en interne.

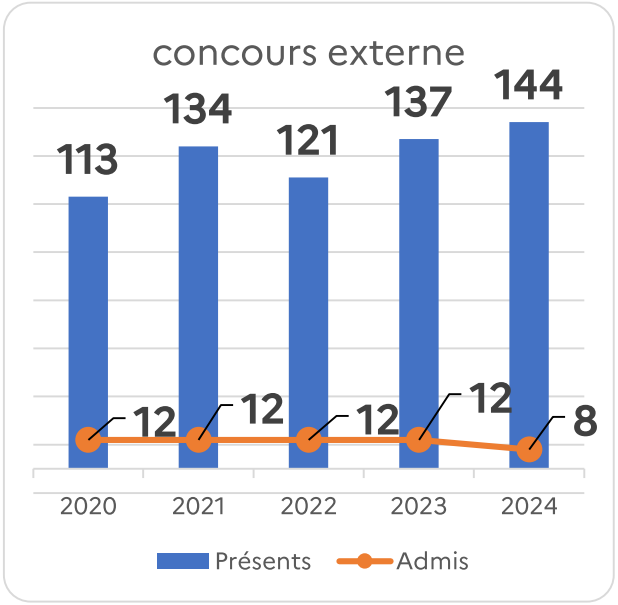
	Candidats présents (179)				Candidats admissibles (37)				Lauréats (16)			
	Externes (144)		Internes (35)		Externes (22)		Internes (15)		Externes (8)		Internes (8)	
	F (67)	H (77)	F (14)	H (21)	F (7)	H (15)	F (6)	H (9)	F (4)	H (4)	F (4)	H (4)
Europe orientale et Asie centrale	26	25	3	8	3	2	1	5	1	1	1	1
Asie méridionale et Extrême-Orient	13	18	3	4	3	4	2	1	3	0	1	1
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	28	34	8	9	1	9	3	3	0	3	2	2

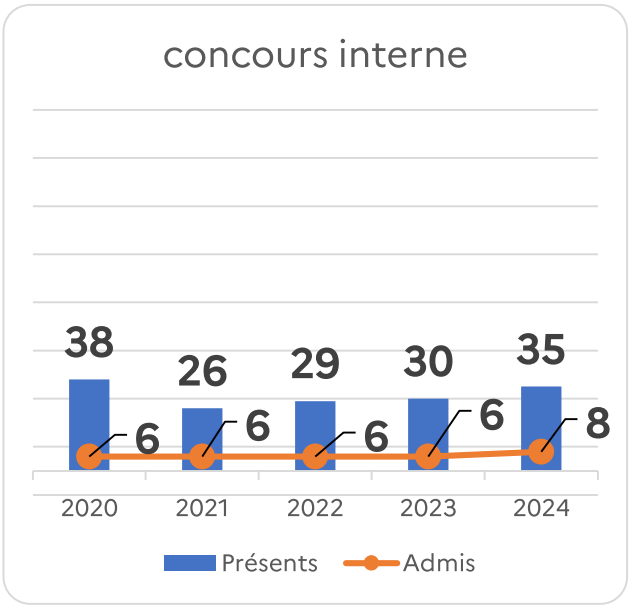
La totalité des postes offerts n'ayant pas été pourvus pour chacun des concours, aucune liste complémentaire a été établie. Pour mémoire, 15 candidats avaient été inscrits sur liste complémentaire l'année dernière.

La **répartition des candidats** par 2nde langue obligatoire choisie, tous concours confondus, s'établit ainsi :

	Inscrits (431)		Présents (179)	
	F (206)	H (225)	F (81)	H (98)
Europe orientale et Asie centrale	**62**	**75**	**29**	**33**
- Persan	7	10	3	4
- Russe	40	54	21	26
- Turc	15	11	5	3
Asie méridionale et Extrême-Orient	**50**	**47**	**16**	**22**
- Chinois (mandarin)	31	25	7	11
- Hindi	7	2	3	0
- Japonais	12	20	6	11
Maghreb, Moyen-Orient, Afrique	**94**	**103**	**36**	**43**
- Arabe littéral	71	83	27	35
- Haoussa	0	1	0	0
- Hébreu	6	6	2	2
- Mandingue	2	2	0	1
- Swahili	15	11	7	5

Le taux de sélectivité du concours externe et du concours interne (nombre de candidats présents pour un admis) **se renforce depuis 2020** :





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

Un recrutement pour l'accès à l'emploi de secrétaire des affaires étrangères du cadre général a été organisé au titre de 2024.

927 candidats étaient inscrits, contre 909 en 2023 soit une **augmentation de 2%.** Alors que le nombre de postes offerts a diminué (-3) entre 2023 et 2024, le taux de présence, à hauteur de 37,65% a augmenté de 5% par rapport à 2023.

Candidats présents (349)				Candidats admissibles (37)				Lauréats (15)			
Externes (257)		Internes (92)		Externes (22)		Internes (17)		Externes (8)		Internes (7)	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
135	122	48	44	11	11	9	8	4	4	2	5

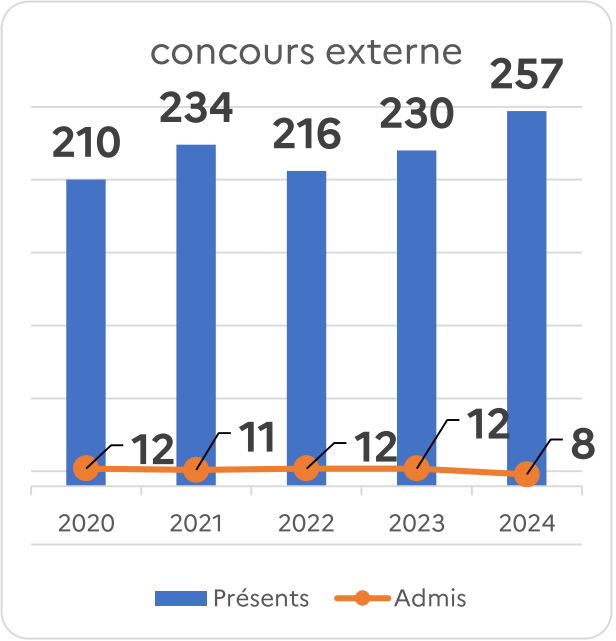
10 candidats ont été inscrits sur liste complémentaire : 5 femmes et 5 hommes ce qui représente une augmentation de 100% par rapport à 2023.

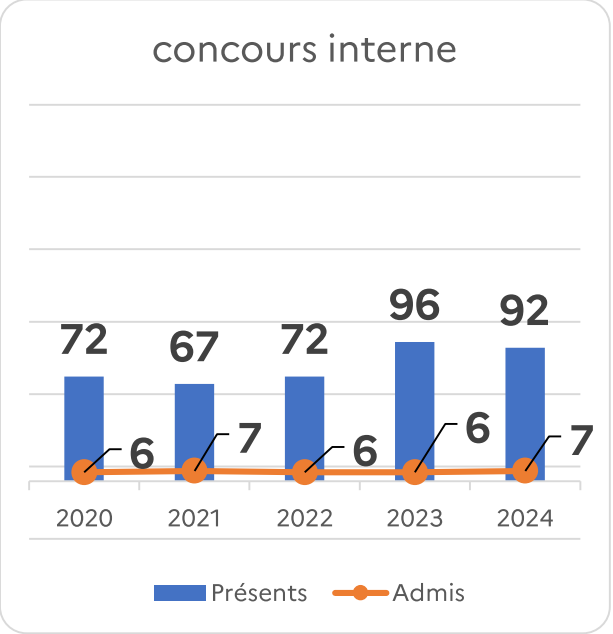
La **répartition des candidats** par 2nde langue obligatoire choisie, tous concours confondus, s'établit ainsi :

	Inscrits (927)		Présents (349)	
	F (506)	H (420)	F (183)	H (166)
Allemand	118	95	48	34
Espagnol	311	249	106	97
Italien	60	55	21	25
Portugais	17	21	8	10

**Un candidat qui ne s'est pas présenté n'a pas choisi de langue lors de son inscription*

Évolution de la sélectivité du concours externe et du concours interne (nombre de candidats présents pour un admis) depuis 2020 :





3) Les concours de catégorie B

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

Un recrutement pour l'accès à l'emploi de secrétaire de chancellerie a été organisé au titre de 2024.

1589 candidats étaient inscrits, contre 1754 en 2023 soit une diminution de 10,38%.

Alors que le nombre de postes offerts est resté stable entre 2023 et 2024, le taux de présence, à hauteur de 34,7% a augmenté de 4,7% par rapport à 2023.

Candidats présents (552)				Candidats admissibles (86)				Lauréats (35)			
Externes (307)		Internes (245)		Externes (35)		Internes (51)		Externes (14)		Internes (21)	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
187	120	144	101	22	13	28	23	10	4	11	10

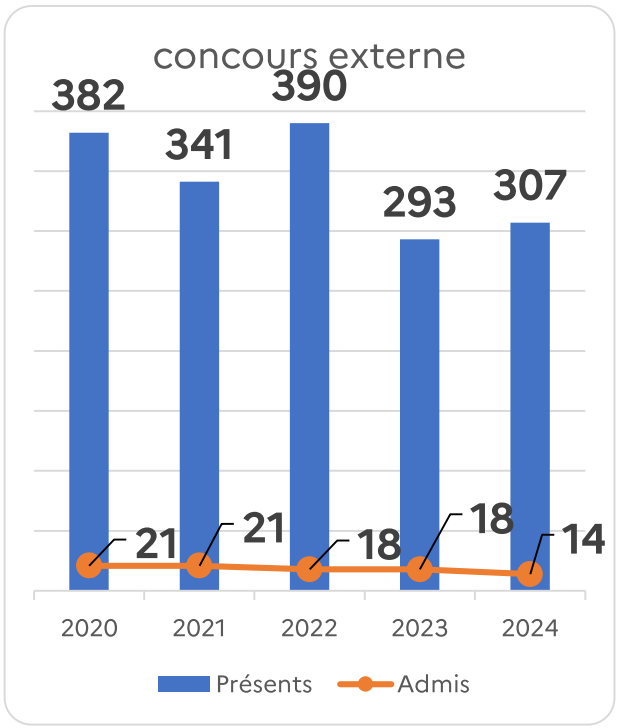
7 candidats de moins qu'en 2020 (20 candidats) ont été inscrits sur liste complémentaire (8 femmes et 5 hommes).

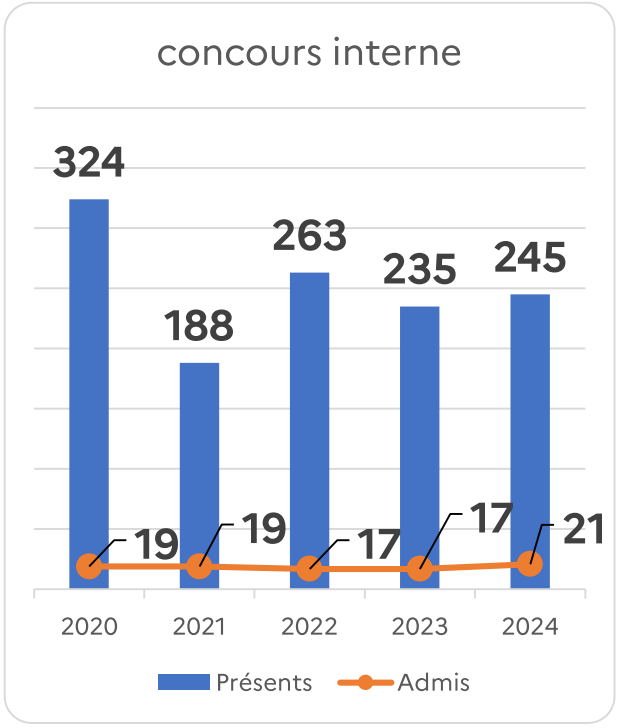
Lors de leur inscription, les candidats au concours de secrétaire de chancellerie peuvent choisir de passer une épreuve orale facultative d'admission.

La **répartition des candidats** par langue s'établit ainsi :

	Inscrits (970)		Candidats admissibles (60)		Admis (25)		Inscrits sur LC (9)	
	F (562)	H (408)	F (37)	H (23)	F (15)	H (10)	F (6)	H (3)
Allemand	77	50	4	3	3	-	-	1
Arabe littéral	34	46	-	-	-	-	-	-
Chinois	19	18	-	1	-	-	-	1
Espagnol	307	192	19	14	8	7	4	1
Italien	48	28	2	3	1	2	1	-
Japonais	12	11	-	-	-	-	-	-
Portugais	22	26	2	2	-	1	-	-
Russe	32	28	7	-	3	-	1	-
Turc	11	9	3	-	-	-	-	-

Évolution de la sélectivité du concours externe et du concours interne (nombre de candidats présents pour un admis) depuis 2020 :





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

Un recrutement pour l'accès à l'emploi de secrétaire des systèmes d'information et de communication a été organisé au titre de 2024. **Organisé en alternance avec le concours d'attaché des systèmes d'information et de communication**, le dernier recrutement de SESIC remontait à 2022.

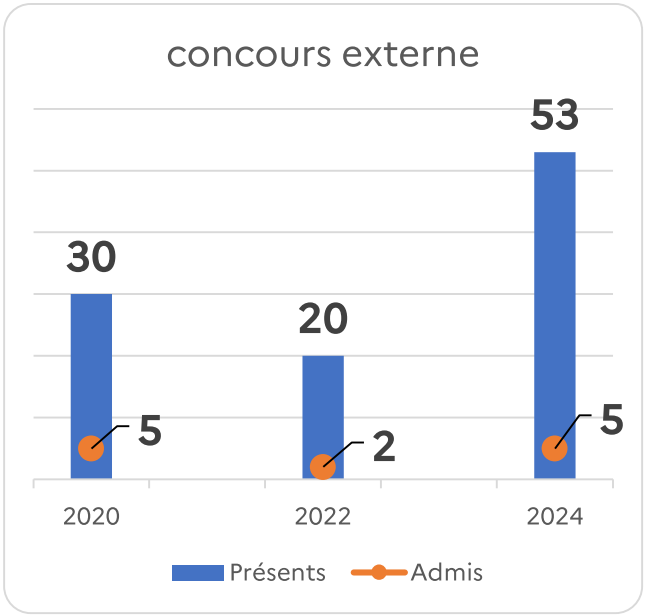
Cet exercice a vu une baisse des inscriptions de plus de 26% entre 2022 et 2024.

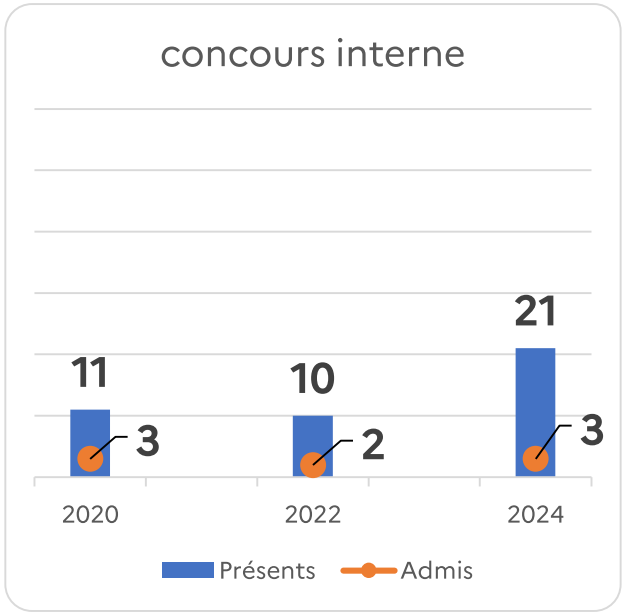
Pour 8 postes offerts, soit deux fois plus qu'en 2022, le taux de présence, à hauteur de 26,71% a augmenté de 16% très certainement en raison de la suppression de l'épreuve de mathématiques qui démotivait de nombreux candidats.

Candidats présents (74)				Candidats admissibles (19)				Lauréats (8)			
Externes (53)		Internes (21)		Externes (12)		Internes (7)		Externes (5)		Internes (3)	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
6	47	2	19	0	12	1	6	0	5	0	3

3 candidats (contre 5 en 2022), tous masculins, ont été inscrits sur liste complémentaire.

Évolution de la **sélectivité** du concours externe et du concours interne (nombre de candidats présents pour un admis) depuis 2020 :





4) Les concours de catégorie C

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

Un recrutement pour le recrutement dans le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie a été organisé au titre de 2024.

2061 candidats étaient inscrits, contre 2164 en 2023 soit une **diminution de 5%.**

Alors que 18 postes de plus qu'en 2023 étaient ouverts, le taux de présence, de 45,17% a augmenté de 12% par rapport à 2023.

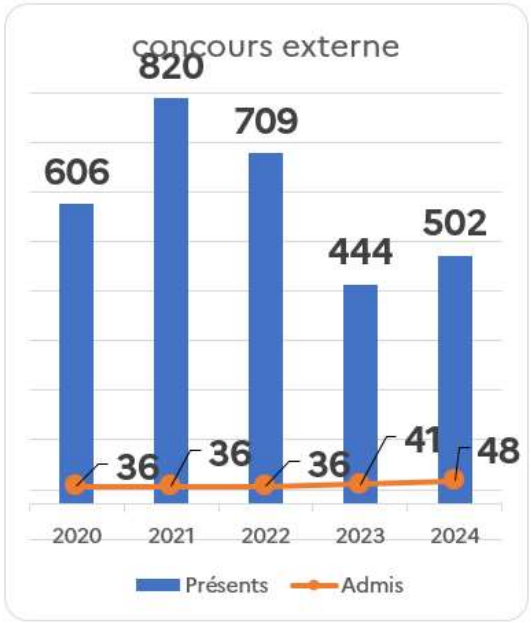
Candidats présents (930)						Candidats admissibles (278)						Lauréats (100)					
Externes **502**		Internes **225**		3ème voie **203**		Externes **139**		Internes **92**		3ème voie **47**		Externes **48**		Internes **37**		3ème voie **15**	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
301	201	133	92	146	57	64	75	43	49	34	13	26	22	14	23	9	6

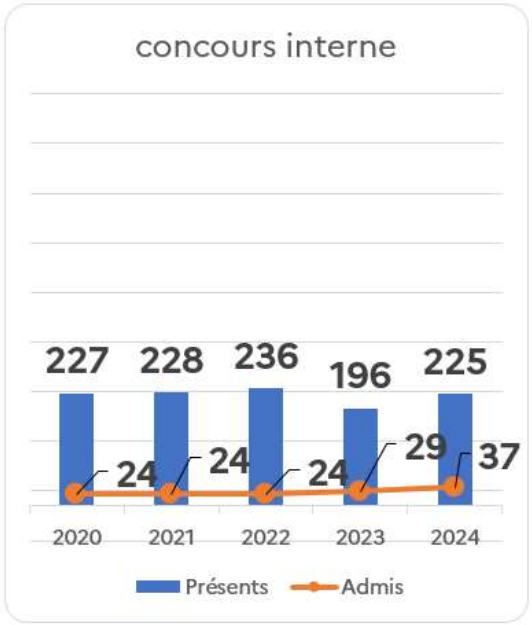
26 candidats (contre 44 en 2023) ont été inscrits sur liste complémentaire (16 femmes et 10 hommes).

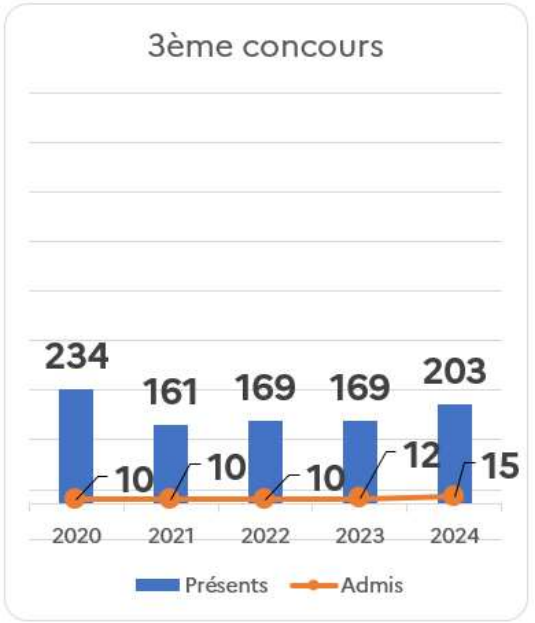
Lors de leur inscription, les candidats au concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe de chancellerie peuvent choisir de passer une épreuve écrite facultative d'admission. La **répartition des candidats** par langue s'établit ainsi :

	Inscrits (1075)		Candidats admissibles (182)		Admis (73)		Inscrits sur LC (16)	
	F (687)	H (388)	F (99)	H (83)	F (38)	H (35)	F (10)	H (6)
Allemand	48	42	6	17		6		
Arabe littéral	89	44	7	2	1	2	1	
Chinois	19	22	7	7	3	4		
Espagnol	404	210	63	39	28	18	8	5
Italien	62	26	6	6	3	1		1
Portugais	31	27	2	10	2	4		
Russe	34	17	8	2	1		1	

Évolution de la sélectivité des concours externe, interne et troisième voie (nombre de candidats présents pour un admis) depuis 2020 :







Niveau du diplôme détenu (le plus élevé)					
Catégorie statutaire	Niveau de diplôme détenu (Baccalauréat, Licence/Bac+3, Master/Bac+5, Doctorat/Bac+8, autre diplôme…)	Voie d'accès			Total général
		Recrutement suite à une admission à un concours externe	Recrutement suite à une admission à un concours interne	Recrutement suite à une admission à un troisième concours	
A+	Master/Bac +5	3	3		6
	non renseigné	1	1		2
Total		**4**	**4**		**8**
A	Master/Bac +5	14	14		28
	Maîtrise/Bac +4	1			1
	non renseigné	1	1		2
Total		**16**	**15**		**31**
B	Doctorat	1			1
	Master/Bac +5	15	17		32
	Maîtrise/Bac +4		1		1
	Licence/Bac +3	1			1
	BTS/DUT/Bac +2	2	1		3
	Baccalauréat		1		1
	non renseigné		4		4
Total		**19**	**24**		**43**
C	Master/Bac +5	31	19	9	59
	Maîtrise/Bac +4	5	3	2	10
	Licence/Bac +3	7	8	2	17
	BTS/DUT/Bac +2	1	3	2	6
	Baccalauréat	4	4		8
Total		**48**	**37**	**15**	**100**
Total général		**87**	**80**	**15**	**Total général**

B – LES EXAMENS PROFESSIONNELS

1) Statistiques générales

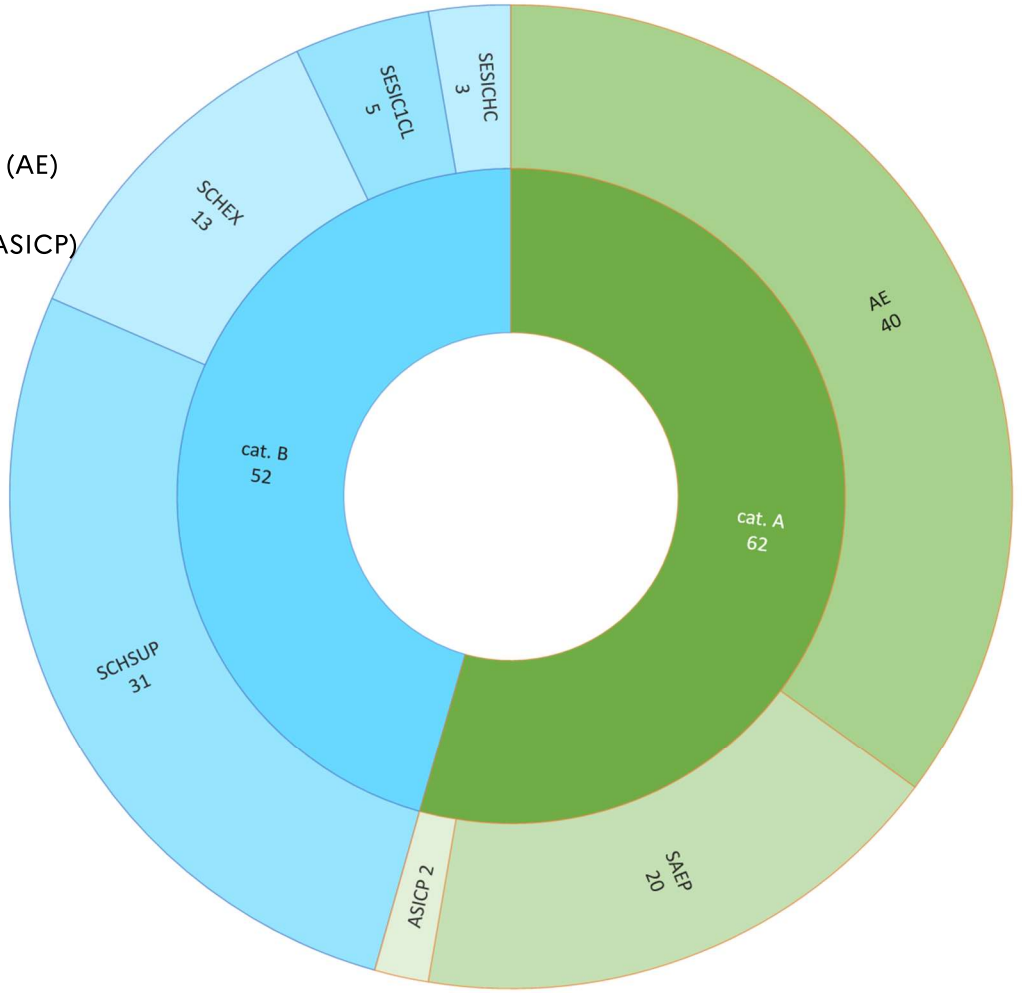
Au titre de l'année 2024, 7 examens professionnels été organisés :

3 examens professionnels de catégorie A

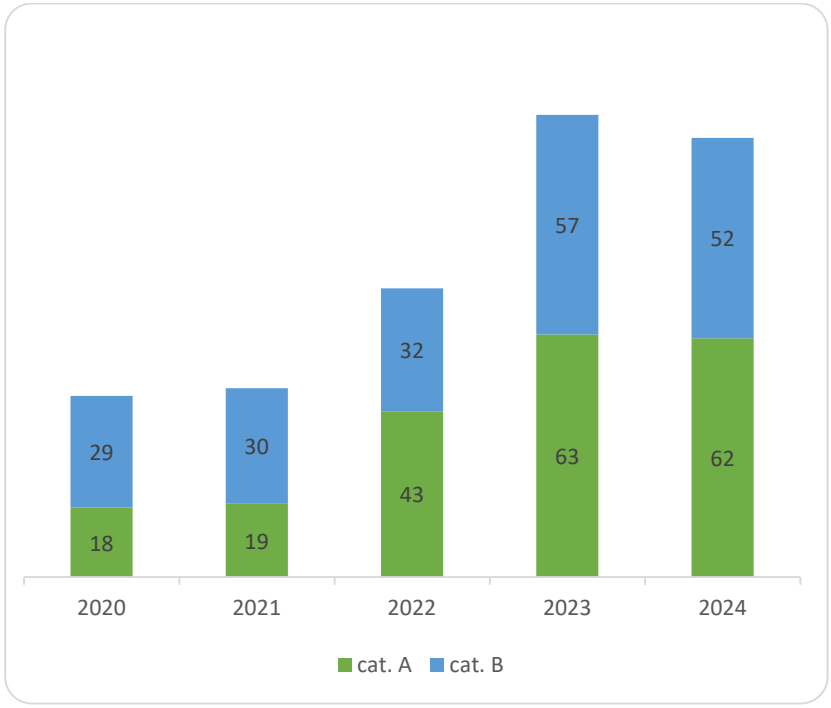
- Recrutement exceptionnel dans le corps des administrateurs de l'État (AE)
- Secrétaire des affaires étrangères principal (SAEP)
- Attaché principal des systèmes d'information et de communication (ASICP)

4 examens professionnels de catégorie B

- 2 dans le corps des secrétaires de chancellerie
  - Secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle (SCHEX)
  - Secrétaire de chancellerie de classe supérieure (SCHSUP)
- 2 dans le corps des secrétaires des systèmes d'information et de communication
  - secrétaires des systèmes d'information et de communication hors classe (SESICHC)
  - secrétaires des systèmes d'information et de communication de 1ère classe (SESIC1CL)



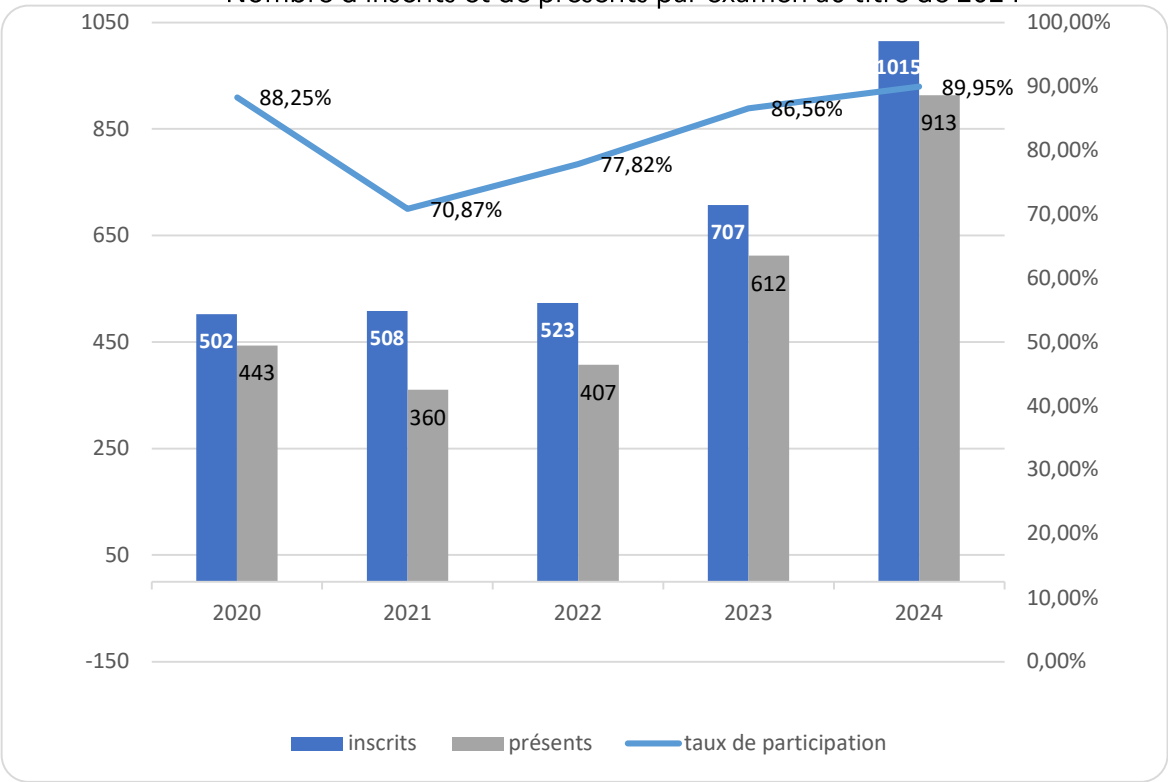
Le **nombre de promotions offertes** a connu une inflexion en 2024. 114 promotions étaient offertes, soit 7 de moins qu'en 2023 alors que la tendance était à la hausse depuis 2020 :



L'**organisation des recrutements** par examen professionnel au titre de l'année 2024 se caractérise par :

- Une **hausse de 43,56 % du nombre d'inscriptions (1015)**
- Une hausse de 3,92 % du taux de participation

Nombre d'inscrits et de présents par examen au titre de 2024



2) Les examens professionnels organisés au titre de l'année 2024

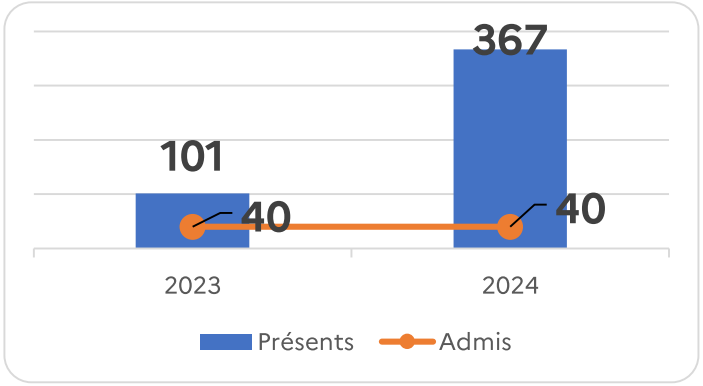
a) Recrutement exceptionnel dans le corps des administrateurs de l'État

Alors que 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 avait ouvert deux recrutements exceptionnels par la voie de la promotion interne, **le décret no 2023-1192 du 15 décembre 2023 a élargi les conditions d'éligibilité.** Afin d'être en concordance avec les critères du tour extérieur des administrateurs de l'État (interministériel), les conditions d'éligibilité ont été ouvertes aux secrétaires des affaires étrangères, aux attachés des systèmes d'information et de communication et aux traducteurs du ministère des affaires étrangères justifiant, au 1er janvier de cette même année, de huit ans au moins de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé.

Le **nombre total de promotions était fixé à 40**. 399 candidats (dont 367 éligibles) se sont inscrits à cette sélection et 72 ont été retenus pour participer à l'épreuve orale.

	Candidats inscrits		Candidats ayant présenté un RAEP		Candidats sélectionnés		Admis		Inscrits sur liste complémentaire	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2024	173	226	157	210	38	34	28	12	2	1

Évolution de la **sélectivité** (nombre de candidats présents pour un admis) :

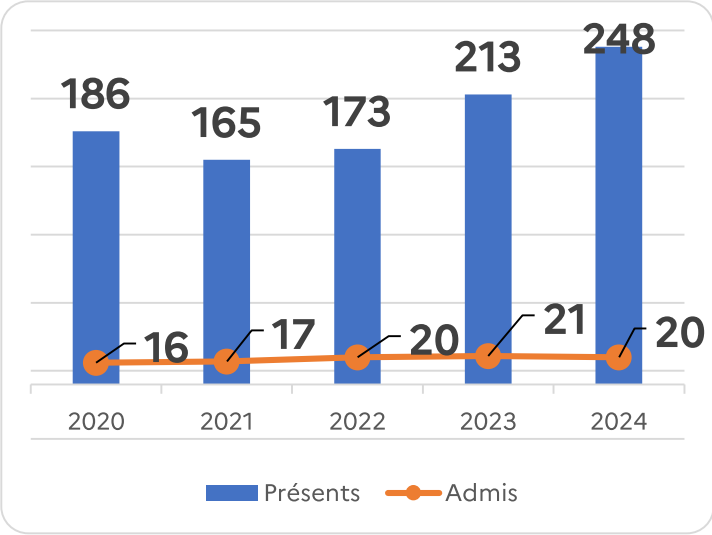


b) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire des affaires étrangères principal

L'arrêté du 28 juillet 2022 a modifié les règles relatives à la nature et à l'organisation du principalat en remplaçant l'épreuve écrite d'admissibilité de note de synthèse par une sélection sur dossier RAEP.

	Candidats inscrits		Candidats ayant transmis un dossier RAEP		Candidats sélectionnés		Admis	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2024	118	140	114	134	25	24	13	7

Évolution de la **sélectivité** (nombre de candidats présents pour une promotion) depuis 2020

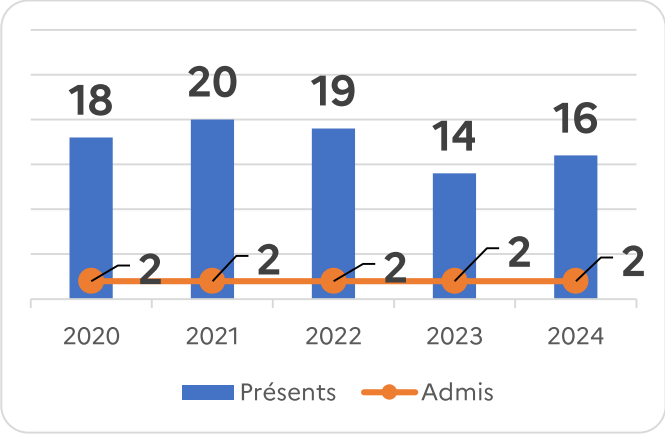


On constate que le changement de format de l'examen à compter de l'exercice 2023 a incité plus d'agents à se présenter, entraînant de facto un renforcement du taux de sélectivité.

c) Examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché des systèmes d'information et de communication principal

	Candidats inscrits		Candidats présents		Admis	
	F	H	F	H	F	H
2024	2	15	2	14	0	2

Évolution de la **sélectivité** (nombre de candidats présents pour une promotion) depuis 2020 :

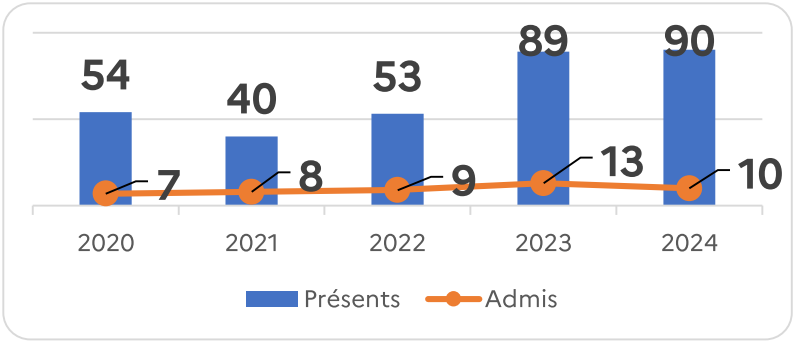


Le nombre de promotions offertes par la voie de l'examen professionnel est en cohérence avec le volume du vivier des agents éligibles qui est relativement réduit. Le taux de sélectivité reste en conséquence assez régulier.

d) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire de chancellerie de classe exceptionnelle

	Candidats inscrits		Candidats présents		Candidats sélectionnés		Admis	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2024	59	46	48	42	17	12	7	3

Évolution de la **sélectivité** (nombre de candidats présents pour une promotion) depuis 2020 :

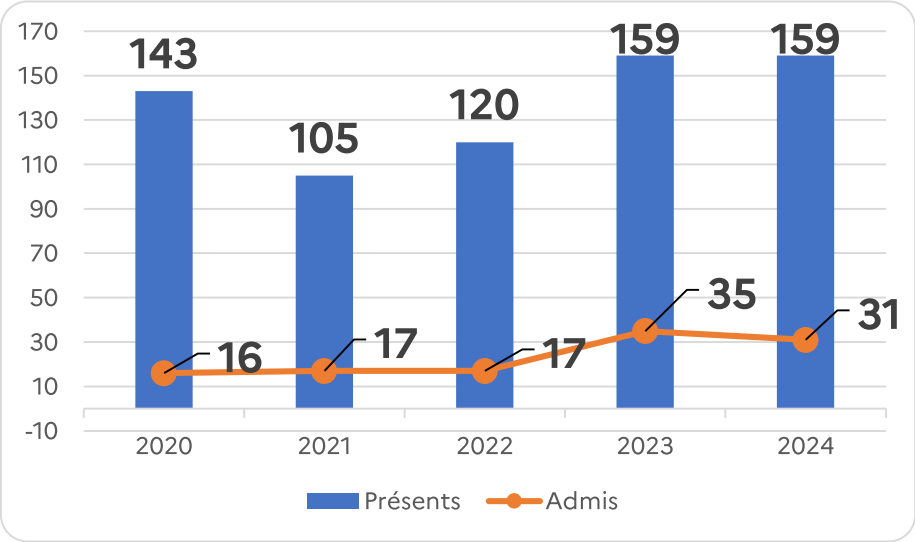


L'augmentation du nombre de promotions offertes pour l'exercice 2023 a engendré une augmentation drastique du taux de sélectivité qui n'a pas faibli, en dépit de la diminution du nombre de promotions offertes.

e) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire de chancellerie de classe supérieure

	Candidats inscrits		Candidats présents		Admis	
	F	H	F	H	F	H
2024	103	93	83	76	20	11

Évolution de la **sélectivité** (nombre de candidats présents pour une promotion) depuis 2020 :

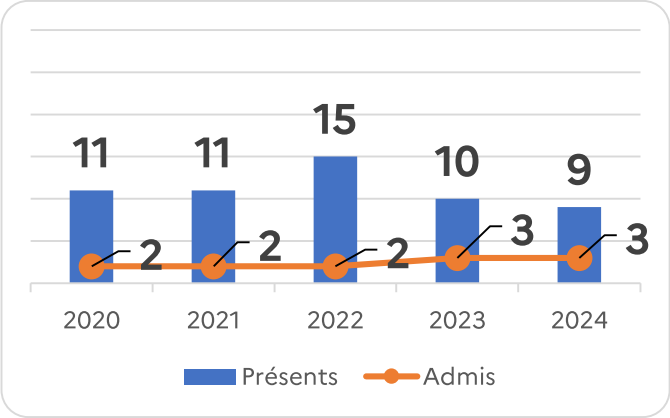


L'augmentation du nombre de promotions offertes pour l'exercice 2023 a engendré une augmentation drastique du taux de sélectivité qui s'est maintenue en 2024. L'examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire de chancellerie de classe supérieure est l'examen dont le vivier de candidats éligibles est le plus important.

f) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire des systèmes d'information et de communication hors classe

	Candidats inscrits		Candidats présents		Admis	
	F	H	F	H	F	H
2024	1	11	1	8	1	2

Évolution de la **sélectivité** (nombre de candidats présents pour une promotion) depuis 2020 :

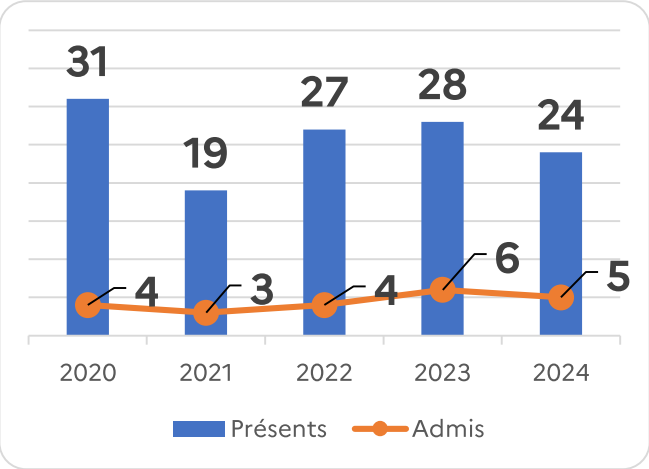


Le nombre de promotions offertes par la voie de l'examen professionnel est en cohérence avec le volume du vivier des agents éligibles qui est relativement réduit. Le taux de sélectivité reste en conséquence assez régulier sauf pour l'exercice 2022 quand cet examen a suscité un engouement particulier.

g) Examen professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire des systèmes d'information et de communication de 1ère classe

	Candidats inscrits		Candidats présents		Admis	
	F	H	F	H	F	H
2024	3	25	2	22	0	5

Évolution de la **sélectivité** (nombre de candidats présents pour une promotion) depuis 2020 :



Le nombre de promotions offertes par la voie de l'examen professionnel reste en cohérence avec le volume du vivier des agents éligibles. Le taux de sélectivité reste en conséquence assez régulier sauf pour l'exercice 2019 quand cet examen a suscité un désintérêt particulier.

C – LA RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Catégorie de concours ou d'examen	Présidence	Écrits			Oraux			TOTAL écrits + oraux		
		Nombre de membres	Nombre de femmes	% femmes	Nombre de membres	Nombre de femmes	% femmes	Nombre de membres	Nombre de femmes	% femmes
AEO	H	49	23	47%	53	24	45%	74	32	43%
SAEO	F	41	23	56%	39	20	51%	62	33	53%
SAEG	F	34	15	44%	24	11	46%	44	23	52%
SCH	H	36	22	61%	26	13	50%	49	28	57%
SESIC	H	9	5	56%	9	3	33%	11	5	45%
ADJP2	H	41	25	61%	18	10	56%	52	31	60%
Totaux concours	**2F / 4H**	**210**	**113**	**54%**	**169**	**81**	**48%**	**292**	**152**	**52%**
AE	H				5	3	60%	5	3	60%
SAEP	H				5	3	60%	5	3	60%
ASICP	H				5	2	40%	5	2	40%
SCHEX	H	5	2	40%	5	2	40%	5	2	40%
SCHSUP	F	5	3	60%				5	3	60%
SESICHC	H				5	1	20%	5	1	20%
SESIC1CL	H	5	1	20%				5	1	20%
Totaux examens*	**1F / 6H**	**15**	**6**	**40%**	**25**	**11**	**44%**	**35**	**15**	**43%**

* *statistiques 2023 pour les examens organisés au titre de l'année 2024. Le président du jury est intégré dans les calculs de pourcentage (écrits et oraux)*

Pour assurer une égale représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, le bureau des concours s'attache à confier la **présidence des jurys** de chaque concours et examen professionnel **alternativement à un président puis à une présidente ou vice-versa.**

Pour mémoire, l'article L325-17 du Code général de la fonction publique prévoit que : « *Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement des fonctionnaires relevant du présent code dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Pour la désignation des membres de ces jurys et instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au deuxième alinéa. Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.* »

CHAPITRE IV : RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET RÉMUNÉRATIONS



Site de La Convention ©MAE

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

A- Exécution de la loi de finances pour 2024

B- Barème des primes à l'administration centrale

C- La GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)

Chiffres clés en 2024

- Dotation initiale de la LFI : 6 864,3 M € en AE et 6 947,6 M€ en CP
- Crédits totaux disponibles : 6 206 M€ en AE et 6 190,4 M€ en CP
- Dépenses totales : 6 047,6 M€ en AE et 6 085,4 M€ en CP
  - *dont dépenses titre 2 – dépenses de personnel : 1 277,9 M € ;*
  - *dont dépenses hors titre 2 : 4 769,7 M€ en AE et 4 807,5 M€ en CP ont été consommés sur les quatre principaux programmes gérés par le MEAE.*
- Coût total des prestations sociales : 13 921 853 €

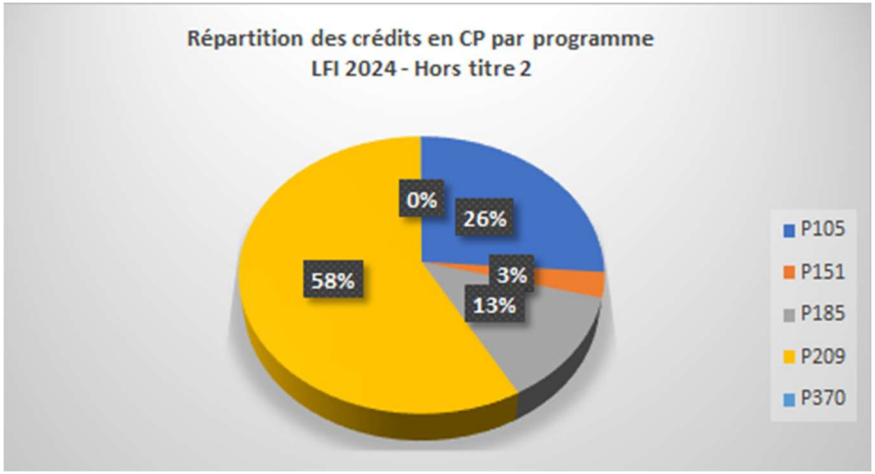
A – EXECUTION DE LA LOI DE FINANCES POUR 2024

1) Exécution hors titre 2 (HT2)

a) Présentation générale

5 549,2 M€ en autorisations d'engagement (AE) et 5 632,5 M€ en crédits de paiement (CP) ont été ouverts en loi de finances initiale (LFI) 2024 sur les 4 principaux programmes gérés par le ministère, hors dépenses de personnel et hors programme 370[8]. Ces crédits ont été complétés par ceux obtenus en report de 2023 sur 2024, les transferts, ainsi que les fonds de concours et attributions de produits reçus en cours de gestion.

Au total, **4 916,7 M€ en AE et 4 901,2 M€ en CP** étaient disponibles en 2024, après application des diverses mesures de régulation budgétaire intervenues au cours de l'année, en particulier le décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulations de crédits et la loi n°2024-1167 de finances de fin de gestion du 6 décembre 2024.



Taux d'exécution des crédits de paiement (CP) en 2024

[8] Doté en LFI 2024 de 6,1 M€ en AE/CP, le programme 370 n'a enregistré aucune consommation de crédits en cours d'année. L'intégralité de ces crédits a donc été reportée sur 2025.

La **consommation totale** des crédits hors dépenses de personnel s'est établie à 4 769,7 M€ en AE et 4 807,5 M€ en CP, soit un taux d'exécution de 98% des crédits disponibles. L'évolution des crédits et leur consommation est détaillée ci-après, programme par programme.

b) Analyse par mission et par programme

I) MISSION « ACTION EXTERIEURE DE L'ÉTAT »

PROGRAMME 105 « Action de la France en Europe et dans le monde »

i. Situation des crédits du programme

Contribuant à 62 % des crédits de la mission « action extérieure de l'État » (hors dépenses de personnel – HT2), le programme 105 était doté en LFI 2024 de 1 476,3 M€ en AE et 1 474,5 M€ en CP. La réserve de précaution s'est établie à 5,5% des crédits LFI (soit 81,2 M€ en AE et 81,1 M€ en CP).

En gestion, les ressources du programme 105 ont connu plusieurs évolutions :

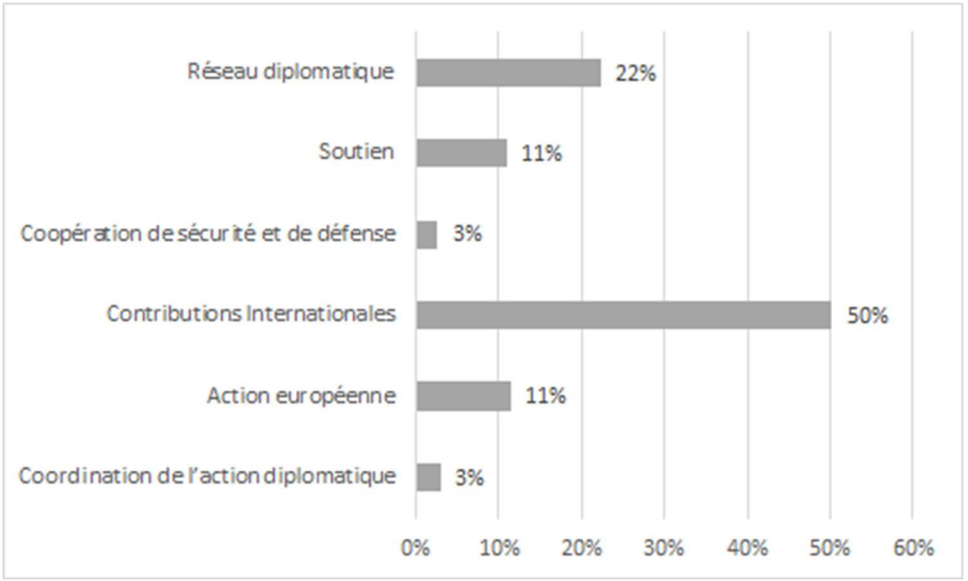
- en février 2024, le décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulations de crédits a annulé 120 M€ de crédits HT2, dont l'intégralité de la réserve de précaution initiale ;
- la réserve de précaution a été reconstituée à hauteur de 10 M€ ;
- en juillet 2024, une mesure complémentaire de gel de 22,9 M€ en AE et en CP est intervenue, portant la réserve de précaution à 32,9 M€ ;
- ces crédits ont été intégralement annulés dans le cadre de la loi n°2024-1167 de finances de fin de gestion du 6 décembre 2024 ;

– par ailleurs, le programme a bénéficié de reports de 2023 sur 2024 d'un montant de 48,2 M€ en AE et de 32,7 M€ en CP ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits (27,5 M€ en AE et en CP) ;
– enfin, le solde positif des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à 29,9 M€ en AE et 22,6M€ en CP.

Au total, le disponible en gestion 2024 s'est établi à 1 429 M€ d'AE et 1 404,5 M€ de CP, contre 1 361 M€ d'AE et 1 305 M€ de CP en 2023.

ii. Utilisation des crédits

Répartition de la consommation des crédits P105 (CP)



De manière structurelle, environ 61% des crédits du programme 105 sont consacrés aux contributions internationales et opérations de maintien de la paix et sont ainsi tributaires de contraintes externes (contexte géopolitique, négociations des barèmes de contribution et, dans une moindre mesure, impact du taux de change).

Au 31 décembre 2024, la consommation des crédits du programme s'est établie à 1 351,2 M€ en AE et 1 336,3 M€ en CP, soit respectivement 94,8 % et 95,9 % de la ressource disponible, dont :

- 51,4 M€ en AE et 40,6 M€ en CP au titre de la coordination de l'action diplomatique ;
- 152 M€ en AE/CP au titre de l'action européenne ;
- 671 M€ en AE/CP au titre des contributions internationales ;
- 36 M€ en AE et 35,3 M€ en CP au titre de la coopération de sécurité et de défense ;
- 136 M€ en AE et 140,3 M€ en CP au titre des dépenses de soutien de l'administration centrale ;
- 304,5 M€ en AE et 297,2 M€ en CP au titre des dépenses pour le réseau diplomatique.

Au global, le programme 105 n'a pas connu d'aléas majeurs en 2024. Quelques faits de gestion sont toutefois à noter :

- En premier lieu, la poursuite des crises intervenues en 2022 et 2023, notamment à Gaza et en Haïti, a eu des répercussions sur le niveau des dépenses de sécurité et du centre de crise et de soutien (CDCS), même si leur ampleur n'a pas atteint les niveaux constatés en 2023. Pour mémoire, les dépenses du CDCS s'étaient élevées à 12,9 M€ de CP en 2023, contre 7,7 M€ de CP en 2024 ;
- En second lieu, les mesures de régulation budgétaire (au total, 152,9 M€) ont conduit à une reprogrammation des crédits qui a pu entraîner un ralentissement du rythme de décaissement des crédits d'investissement, et le décalage à 2025 de plusieurs opérations, notamment en matière d'immobilier à l'étranger (-10 M€ par rapport à 2023) ;
- La mise en œuvre de l'Agenda de la transformation a toutefois pu être poursuivie. On peut par exemple citer la préservation des crédits alloués aux ressources humaines, qui ont accompagné la création de la délégation à la solidarité et à l'engagement ainsi que celle de l'Académie diplomatique et consulaire, l'augmentation des dépenses en matière de numérique (+11 M€ de CP par rapport à 2023) et le renouvellement des équipements de sécurité à l'étranger, notamment les véhicules blindés (+4M€ par rapport à 2023) ;

- Par ailleurs, les crédits de fonctionnement des postes (dépenses de l'occupant, d'entretien et de maintenance, d'énergies et de fluides) ont été à nouveau en hausse en 2024 (+7 M€ par rapport à 2023 pour atteindre 134 M€), toutefois de manière moins dynamique en raison d'une inflation monde en reflux ;
- Enfin, l'ensemble des dépenses supplémentaires intervenues en gestion a pu être couvert par redéploiement de crédits à partir de lignes budgétaires sous-exécutées, au premier rang desquelles les contributions aux opérations de maintien de la paix, dans le contexte de la fermeture de la Mission de maintien de la paix des Nations unies au Mali (MINUSMA).

Le reliquat de fin de gestion est composé majoritairement de crédits dont le report a été sollicité sur 2025 (63,3 M€ en AE et 54 M€ en CP), principalement pour le financement de projets immobiliers ou de sécurisation à caractère pluriannuel ou reportés, l'organisation du sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle, et la mise en œuvre de la campagne de communication Marque France.

PROGRAMME 151 « FRANCAIS A L'ETRANGER ET AFFAIRES CONSULAIRES »

i. Situation des crédits du programme

En LFI 2024, la dotation du programme s'est élevée à 165,6 M€ en AE et 165,2 M€ en CP, hors dépenses de personnel, à laquelle a été appliquée une réserve de précaution de 5,5% (soit 9,1 M€ en AE/CP).

En gestion, les ressources du programme 151 ont connu plusieurs évolutions :

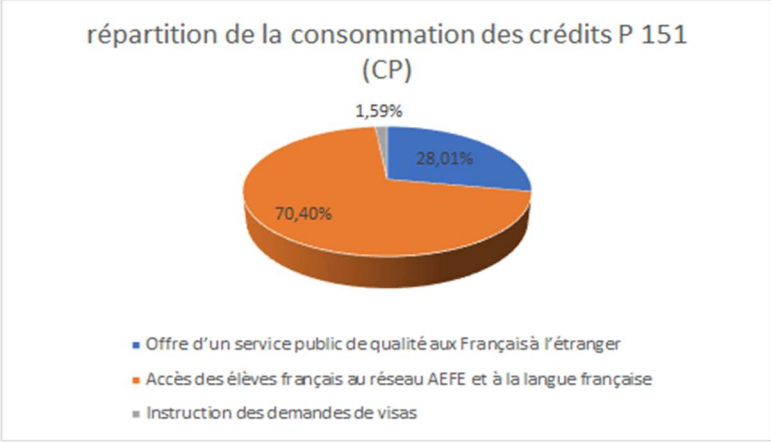
- le décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulations de crédits a annulé 3,4 M€ en AE/CP sur les crédits de la réserve de précaution ;
- l'obtention des reports demandés de 2023 sur 2024 a augmenté la dotation de 0,8 M€ en AE et 1,7M€ en CP, dont 0,8 M€ en AE/CP au titre des fonds de concours ;
- le programme a également bénéficié d'ouvertures de crédits au titre des fonds de concours pour un montant de 0,1 M€ en AE et en CP ;

– par ailleurs, le programme 151 a bénéficié de deux transferts entrants d'un montant total de 1,2 M€ en provenance du ministère de l'intérieur et des outre-mer pour l'organisation des élections européennes de 2024. A l'inverse, le programme a réalisé un transfert sortant de 0,2 M€ vers le ministère du budget et des comptes publics pour le financement de l'évolution de la plateforme boutique timbres mise en œuvre par les services de la direction générale des finances publiques (DGFiP). En outre, un montant de 0,4 M€ en AE/CP a fait l'objet d'un virement vers le programme 185 pour la mise en œuvre de l'expérimentation du Pass enfant langue française (PELF) par les services de la direction générale de la mondialisation ;
– enfin, en application de la loi n°2024-1167 de finances de fin de gestion du 6 décembre 2024, 1,4 M€ supplémentaires en AE/CP ont été annulés sur les crédits de la réserve de précaution. Le solde de la réserve a fait l'objet d'un dégel de 4,25 M€ en AE/CP pour couvrir le coût de l'organisation des élections législatives anticipées.

En agrégeant l'ensemble de ces mouvements, les ressources disponibles du programme 151 en 2024 se sont finalement établies à 162,2 M€ en AE et 162,8 M€ en CP.

ii. Utilisation des crédits

Répartition de la consommation 2024 par action du programme 151 hors dépenses de personnel (en CP)



En 2024, la consommation des crédits du programme 151 s'est élevée à 154,1 M€ en AE (soit 95 % des crédits disponibles) et à 152,8 M€ en CP (soit 94 %).

L'exécution du programme 151 hors titre 2 en 2024 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), portée à 119,5 M€ en LFI 2024. La fin de gestion est marquée par une sous-consommation à hauteur de 5,4 M€ de cette enveloppe pilotée par l'opérateur. Elle s'explique par l'évolution du nombre de boursiers (22 074 en 2024 contre 24 810 en 2022) ;
- Concernant les dépenses liées aux élections, un budget de 5,9 M€ était prévu en LFI pour l'organisation des élections européennes. Le coût de l'organisation des élections législatives anticipées, non budgété en LFI 2024, s'est élevé à 5,4 M€ dont une partie qui incombait au ministère de l'Intérieur. Le ministère de l'intérieur n'ayant pas pu procéder au transfert attendu, un dégel partiel de la réserve de précaution a été effectué en fin de gestion à hauteur de la quote-part du ministère de l'intérieur (4,23 M€) ;
- Les affaires sociales, budgétées à hauteur de 21,58 M€ en 2024, ont présenté une consommation de 19,7 M€, comprenant l'enveloppe des aides sociales directes maintenue au même niveau que 2023 (16,2 M€), garantissant à la Commission permanente pour la protection sociale des Français de l'étranger le maintien de son action (15,4 M€ d'aides sociales attribuées sur l'année) ;
- Les crédits alloués aux chantiers de modernisation de l'administration consulaire ont été renforcés (8,32 M€), notamment ceux dédiés au registre de l'état civil électronique qui ont été augmentés en fin de gestion (+0,6 M€ sur une dotation globale de 0,9 M€ en LFI), et à Service France Consulaire, afin de poursuivre son déploiement qui couvrait 80 pays en fin de gestion, soit 59% du total mondial (pour un montant total de 3,8 M€) ;
- Enfin, et afin de répondre à l'objectif de résorption du stock de dossiers liés au contentieux visas, 2,58 M€ ont été alloués en LFI, puis complétés en gestion par un remboursement de 1,69 M€ du ministère de l'intérieur. Ces moyens ont permis de réduire de façon significative le nombre de dossiers en stock (-39 % entre 2024 et 2023).

PROGRAMME 185 « Diplomatie culturelle et d'influence »

i. Situation des crédits du programme

Hors titre 2, la dotation du programme 185 s'est élevée en LFI 2024 à 721,2 M€ en AE/CP, dont 20,4 M€ mis en réserve en début de gestion (application d'un taux de mise en réserve de 5,5 %, hors subventions pour charges de service public (SCSP) aux opérateurs).

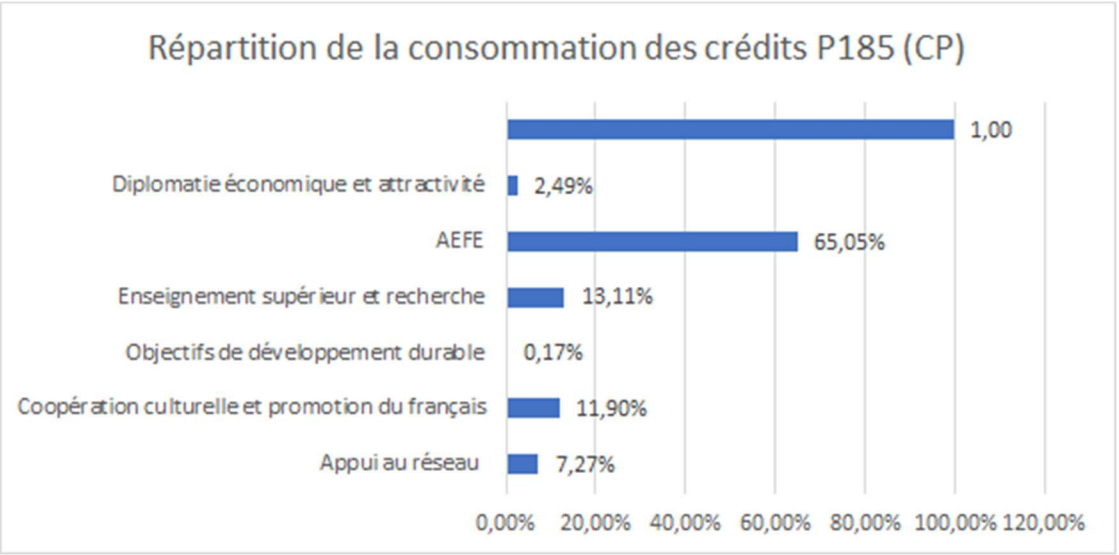
En gestion, les ressources du programme 185 ont connu plusieurs évolutions :

- le décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulations de crédits a annulé l'intégralité de la réserve de précaution ainsi que 6,5 M€ supplémentaires (imputés essentiellement sur les SCSP des opérateurs), pour un montant total de 27,3 M€ ;
- deux mesures complémentaires de régulation sont intervenues afin de reconstituer une réserve de précaution, d'un montant total de 21,2 M€. Celle-ci a été intégralement annulée par la loi n°2024-1167 de finances de fin de gestion du 6 décembre 2024 ;
- par ailleurs, le programme a bénéficié de reports de crédits 2023 sur 2024 d'un montant de 5,6 M€ en AE et 7,3 M€ en CP, ainsi que de l'apport de fonds de concours et d'attributions de produits pour un montant total de 4,6 M€ ;
- enfin, le solde positif des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à 5,8 M€ en AE et en CP.

Au total, le disponible en gestion 2024 s'est établi à 683,3 M€ en AE et 685,1 M€ en CP.

ii. Utilisation des crédits

Les niveaux d'exécution des crédits HT2 du programme 185 se sont établis en 2024 à 682,2 M€ en AE, soit un taux de consommation de 99,8%, et à 684,8 M€ en CP, soit 99,9% des crédits disponibles.



L'exécution du programme 185 s'est caractérisée par :

- Le versement de subventions pour charge de service public (SCSP) à trois opérateurs : l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), l'Institut français et Campus France. Ces SCSP représentent les 2/3 des crédits HT2 du programme. La subvention la plus importante, qui est le principal poste de dépenses du programme, est celle consacrée à l'AEFE, avec 454,9 M€ en LFI 2024 (+ 8 M€ par rapport à la LFI 2023). Les SCSP de l'Institut français et de Campus France sont en revanche restées stables en LFI 2024 (respectivement 28,2 M€ et 3,4 M€). En gestion, conformément aux orientations gouvernementales, les opérateurs ont contribué à l'effort de redressement des comptes publics, à hauteur de 5,3M€, dont 3,1 M€ pour l'AEFE, 1,4 M€ pour Campus France et 850 k€ pour l'Institut français ;
- L'exécution de l'enveloppe des bourses s'est élevée à 46,9 M€ et les échanges d'expertise et échanges scientifiques à 10,9 M€. 1 116 projets ont été mis en œuvre par Campus France dans le cadre de 56 partenariats Hubert Curien et 2 745 mobilités ont été financées dans le cadre de ces projets ;

- Les crédits d'intervention délégués à l'administration centrale et aux postes qui contribuent à l'axe n°2 de l'Agenda de la transformation « une diplomatie des partenaires » par le financement d'initiatives en faveur de la diplomatie culturelle et de la diplomatie économique, ont été exécutés à hauteur de 24,5 M€ en AE et 24,7 M€ en CP. Ces crédits ont principalement concerné le soutien à l'enseignement supérieur et la recherche (travaux archéologiques, valorisation des établissements universitaires de recherche, organisation du « *France Science Summit* »), aux entreprises françaises sur les marchés étrangers et la promotion de l'attractivité économique de la France (organisation du sommet « *Choose France* », organisation du Pavillon France de l'Exposition universelle d'Osaka) ;
- Par ailleurs, le soutien au réseau s'est poursuivi en 2024 au moyen de dotations de fonctionnement et pour opérations des établissements à autonomie financière (EAF), dont l'exécution s'est respectivement élevée à 48,9 M€ et 21,9 M€. Ces crédits ont contribué au réarmement du réseau et ont permis de poursuivre la revalorisation des rémunérations des agents de droit local des Instituts français (convergence salariale et protection sociale), ainsi que la poursuite de projets immobiliers et de transformation numérique ;
- Le soutien aux alliances françaises s'est traduit en 2024 par une exécution de 9,3 M€ dont 0,6M€ versés à la Fondation des alliances françaises et 8,7 M€ aux alliances locales au travers de subventions soutenant leurs activités (cours de français, activités et échanges culturels) ;
- En appui à la mise en œuvre de moyens de fonctionnement en administration centrale, 2,5 M€ ont été consacrés à des projets de maintenance des outils informatiques, des frais de missions et de représentation, aux frais de valise diplomatique, de formation, de communication et de gratification de stagiaires ;
- Enfin, les crédits de fonctionnement mis à disposition du réseau culturel et de coopération du ministère ont fait l'objet d'une consommation de 2,2 M€. Ils ont contribué à la mise en œuvre de 60 projets dans les domaines de l'audiovisuel, de l'éducation et pour l'organisation logistique d'expositions ou d'évènements relevant du débat d'idées.

II) Mission « AIDE PUBLIQUE AU DEVELOPPEMENT »

La mission « aide publique au développement », placée sous l'autorité du ministre de l'Europe et des affaires étrangères, regroupe quatre programmes : les programmes 110 « aide économique et financière au développement » et 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 2024, les crédits ouverts sur le programme 209 s'élevaient à 3 179,9 M€ en AE et 3 265,5 M€ en CP, hors dépenses de personnel. Une réserve de précaution de 5,5% a été appliquée aux crédits hors titre 2, soit 174,9 M€ en AE et 179,6 M€ en CP.

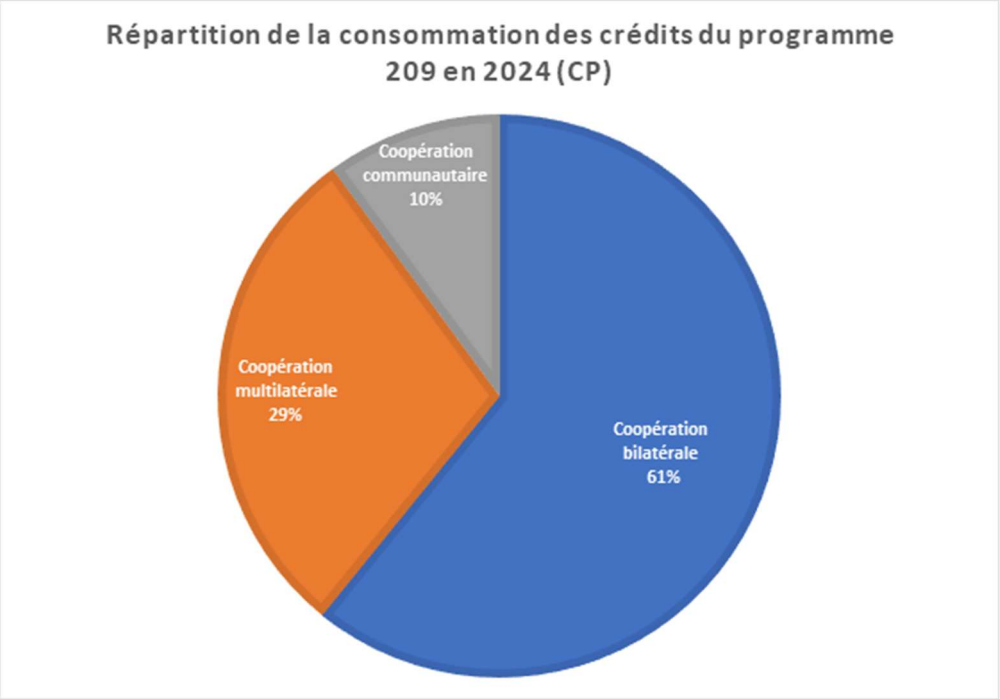
En gestion 2024, les ressources du programme 209 ont connu plusieurs évolutions :

- le décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulations de crédits a annulé 490 M€ en AE et 540 M€ en CP, dont l'intégralité des crédits de la réserve de précaution ;
- en cours d'année, la réserve de précaution a été reconstituée à hauteur de 117 M€ en AE/CP, à la suite d'un premier surgel de 20 M€ en avril puis d'un second de 97 M€ intervenu à l'été ;
- par ailleurs, le programme 209 a été abondé à hauteur de 7,4 M€ en AE et 8,7 M€ en CP en reports et de 4,8 M€ en AE/CP par plusieurs fonds de concours et attributions de produits ;
- le solde des transferts et virements entrants/sortants en gestion s'est établi à 0,7 M€ en AE et -29,3 M€ en CP ;

– en fin d'exercice, la loi n°2024-1167 de finances de fin de gestion du 6 décembre 2024 a annulé 67 M€ en AE/CP sur les crédits mis en réserve. Le solde de la réserve a été dégelé (27,7 M€ en AE et 50 M€ en CP) afin de répondre à la crise au Liban.

Au total, le montant des crédits disponibles en gestion pour le programme 209 s'est établi à 2 592,8 M€ en AE et à 2 642,6 M€ en CP.

ii. Utilisation des crédits



Les crédits du programme 209 ont été consommés à hauteur de 2 582 M€ en AE (soit 99,59 % des crédits disponibles) et de 2 633,5 M€ en CP (soit 99,66%). L'essentiel des crédits non consommés correspondent à des fonds de concours à destination du fonds d'urgence humanitaire et de stabilisation (7 M€ en AE=CP) qui ont fait l'objet d'une demande de report sur 2025.

L'exécution 2024 a été marquée par :

- des versements pour un total de 1 689,6 M€ en AE et 1 595,7 M€ en CP au titre de la coopération bilatérale. Cette action a été mise en œuvre à travers l'aide-projet du ministère (194,6 M€ en AE et 206,4 M€ en CP) dont 138,5 M€ *via* le dispositif ministériel des « Fonds Équipe France » (FEF), 63,3 M€ à destination des experts techniques internationaux et 4,6 M€ pour la coopération de sécurité et de défense. L'aide-projet versée par le biais de l'Agence française de développement s'est établie en 2024 à 845,3 M€ en AE et 745,3 M€ en CP, ce qui lui a permis de conserver un niveau d'activité important. Les crédits consacrés à la gestion et la sortie de crise se sont élevés à 422 M€ dont 232,4 M€ pour le fonds d'urgence humanitaire et 182,5 M€ pour l'aide alimentaire programmée. Les moyens attribués aux établissements partenaires ont été de 42 M€ en AE et 29,8 M€ en CP (*via* Expertise France, CFI, l'Institut Pasteur et le CIRAD), auxquels se sont ajoutés l'attribution de bourses (1,9 M€), le volontariat (26,9 M€) et la coopération décentralisée (près de 13,4 M€) ;
- des versements à hauteur de 627,3 M€ en AE et 772,5 M€ en CP aux organismes multilatéraux. Ces contributions se composaient de la manière suivante : 76,9 M€ en AE et 82,9 M€ en CP dédiés à la francophonie, 358,9 M€ en AE et 376,9 M€ en CP de contributions volontaires aux Nations unies, 188,2 M€ en AE et 309,5 M€ en CP d'autres contributions volontaires et 4,7 M€ dédiés aux jeunes experts associés ;
- le versement de la contribution au Fonds européen de développement (265,3 M€ en AE/CP) ;
- un dégel de 26,7 M€ en AE et de 50 M€ en CP dans le cadre de l'assistance humanitaire au Liban. Ce dégel a permis de financer l'aide annoncée par le président de la République lors de la conférence internationale de soutien à la population et à la souveraineté du Liban, qui s'est tenue en octobre 2024.

2) Exécution des crédits de titre 2

La dotation LFI 2024 s'élevait à 1 315,12 M€ de crédits de titre 2 pour l'ensemble des programmes du périmètre ministériel. En fin de gestion, les crédits ouverts en 2024 ont totalisé 1 289,25 M€, contre 1 268,57 M€ en 2023.

En 2024, les crédits de titre 2 disponibles par programme étaient répartis de la façon suivante :

Dépenses de personnels MEAE 2024	Loi de finances initiale (LFI) 2024	Crédits gelés (après application du taux de réserve légale de précaution)	Annulation février 2024	Transferts	Rattachement de crédits par voie d'attribution de produit visas	Loi de finances de fin de gestion	Virement inter-programmes	Crédits T2 disponibles en fin de gestion	Crédits T2 exécutés
P105	789 227 766	- 3 946 139	-14 436 636	- 85 863	-	-	- 1 605 000	773 100 267	768 754 524
P151	271 654 955	- 1 358 275	- 8 042 299	78 456	1 559 760	- 3 250 737	1 605 000	263 605 135	261 083 758
P185	84 794 416	- 423 972	- 778 933	-	-	-	1 650 000	85 665 483	84 682 884
P209	169 447 597	- 847 238	- 2 115 795	2 000 000	-	- 800 000	- 1 650 000	166 881 802	163 395 195
Total	**1 315 124 734**	**- 6 575 624**	**-25 373 663**	**1 992 593**	**1 559 760**	**- 4 050 737**	**-**	**1 289 252 687**	**1 277 916 361**

Les mouvements réalisés en cours de gestion 2024 ont minoré les crédits de personnel à hauteur de -25,87 M € répartis de la façon suivante :

- Une annulation de crédits de titre 2 de -25,37 M€ dans le cadre du décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulations de crédits ;

- Un solde des transferts d'un montant total de +1,99 M€ en provenance du programme 164 de la Cour des comptes (au titre du transfert au ministère de la commission d'évaluation de l'APD, conformément à la loi n° 2021-1031 du 4 août 2021), du programme 212 du ministère des armées (au titre de frais pris en charge pour la rémunération d'agents de droit local), du programme 310 du ministère de la justice (au titre du recrutement de deux agents au service de recouvrement des créances alimentaires) et à destination du programme 129 (au titre de la fin du dispositif de mise à disposition d'un agent du MEAE auprès du SGAE) ;

- Un rattachement de crédits par la voie d'une attribution de produits n°2-2-00475 d'un montant de 1,56 M€ correspondant aux recettes additionnelles de droits de visas ;

- La loi n°2024-1167 de finances de fin de gestion diminuant la ressource de -4,05 M€ ;

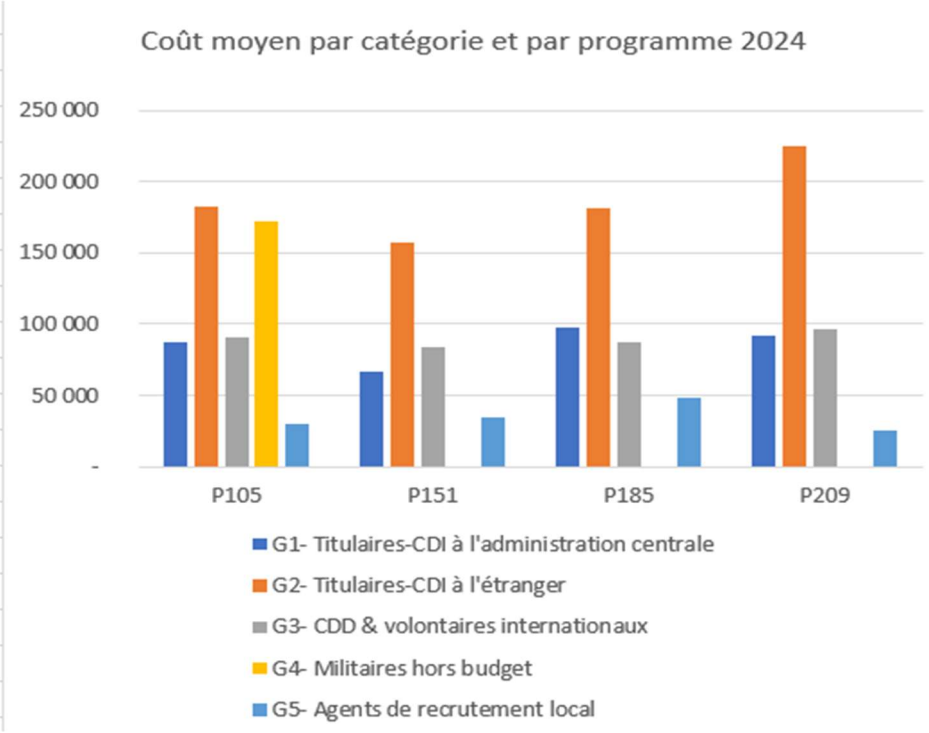
- Le dégel de la réserve de précaution à hauteur de 6,57 M€.

En exécution 2024, les dépenses de titre 2 se sont élevées à 1 277,92 M€, soit une hausse de 4,01% par rapport à l'exécution 2023 (1 228,61 M€). Hors contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions », ces dépenses ont représenté 1 101,99 M€ en 2024. En comparaison de l'exécution 2023 hors CAS (1 056,22 M€), ces dépenses ont augmenté de 4,31 %. Cette hausse s'explique principalement par des créations nettes résultant d'un schéma d'emplois positif (+165 ETP).

Textes publiés sur LEGIFRANCE	Programme	Crédits de titre II
Décret n° 2024-124 du 21 février 2024 portant annulation de crédits	105 151 185 209	-14 436 636 -8 042 299 -778 933 -2 115 795
Décret n° 2024-602 du 26 juin 2024 portant transfert de crédits	105 151 209	-85 863 +78 456 +2 000 000
Arrêté du 29 juillet 2024 portant ouverture de crédits d'attributions de produits	151	+1 559 760
Décret n° 2024-1173 du 6 décembre 2024 portant virement de crédits	105 151 185 209	-1 605 000 +1 605 000 +1 650 000 -1 650 000
Loi n° 2024-1167 du 6 décembre 2024 de finances de fin de gestion pour 2024	151 209	-3 250 737 -800 000
Total mouvements de crédits de titre 2-2024		**-25 872 047**

Les rémunérations en 2024

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 (2024) *	P105	P151	P185	P209
G1- Titulaires-CDI à l'administration centrale	87 626	67 004	97 376	92 183
G2- Titulaires-CDI à l'étranger	182 460	157 276	181 619	225 211
G3- CDD & volontaires internationaux	90 669	83 885	86 993	96 351
G4- Militaires hors budget	172 603			
G5- Agents de recrutement local	29 918	34 944	48 496	25 188

** méthode de coût moyen hors rappels*

Les rémunérations mensuelles moyennes par catégorie hiérarchique[9]

Ecart de rémunération F/H par catégorie statutaire à l'étranger

ETRANGER - Décembre 2024	
Rémunérations moyennes mensuelles	Ecart
Catégorie A +	-10%
Catégorie A	-12%
Catégorie B	-4%
Catégorie C	-1%

ETRANGER - Décembre 2024	
IRE moyennes mensuelles	Ecart
Catégorie A +	-14%
Catégorie A	-11%
Catégorie B	-4%
Catégorie C	-3%

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 (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 2024		
	F	H	Total
20 - 24 ans	2%	1%	1%
25 - 29 ans	17%	6%	11%
30 - 34 ans	9%	7%	8%
35 - 39 ans	13%	10%	11%
40 - 44 ans	13%	12%	13%
45 - 49 ans	12%	16%	14%
50 - 54 ans	13%	19%	16%
55 - 59 ans	13%	16%	14%
60 - 64 ans	9%	11%	10%
65 - 69 ans	1%	2%	1%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

[9] Décembre 2024, hors contrats cabinet, apprentis, volontaires internationaux, policiers détachés et hors avantages familiaux.

Dans les corps A+ (AE et CAEMP), la poursuite d'un objectif de parité dans les nominations aux postes d'ambassadeurs et ambassadrices devrait atténuer 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 (43%) et A+ (31%) :

Titulaires à l'étranger	F	H
A+	31%	69%
A	43%	57%
B	42%	59%
C	63%	37%

- 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, où ces indemnités sont plus élevées :

Zone géographique	Nombre d'agents			Répartition		
	F	H	Total	F	H	Total
AME	160	209	**369**	9%	10%	10%
AME NORD	120	134	**254**	7%	6%	7%
ANMO	180	206	**386**	10%	10%	10%
AS	258	374	**632**	15%	18%	16%
DAOI	368	456	**824**	21%	22%	21%
DUE	460	443	**903**	26%	21%	23%
EUC	71	126	**197**	4%	6%	5%
MAGHREB	162	132	**294**	9%	6%	8%
Total	**1 779**	**2 080**	**3 859**	**100%**	**100%**	**100%**

En outre, en catégorie A, les femmes ont été 17 % à être affectées dans la zone DAOI contre 32% des hommes. Cette répartition a été, respectivement, de 6% et 10% pour la catégorie B et de 21% et 13% pour la catégorie C. A l'inverse, les femmes de catégorie A sont plus nombreuses à être affectées dans la zone DUE (24%).

Répartition à l'étranger, par genre en fonction des zones	DAOI		DUE	
	F	H	F	H
A	17%	32%	24%	29%
B	6%	10%	6%	8%
C	21%	13%	21%	12%

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+	-3,1%	Catégorie A+	0,2%	Catégorie A+	-0,4%
Catégorie A	-4,5%	Catégorie A	-1,4%	Catégorie A	-3,3%
Catégorie B	-5,9%	Catégorie B	0,1%	Catégorie B	0,4%
Catégorie C	-1,2%	Catégorie C	-7,0%	Catégorie C	-6,9%

* 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 2024	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	71%	73%
Catégorie A	73%	73%
Catégorie B	79%	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 (cf. remarques *supra*).

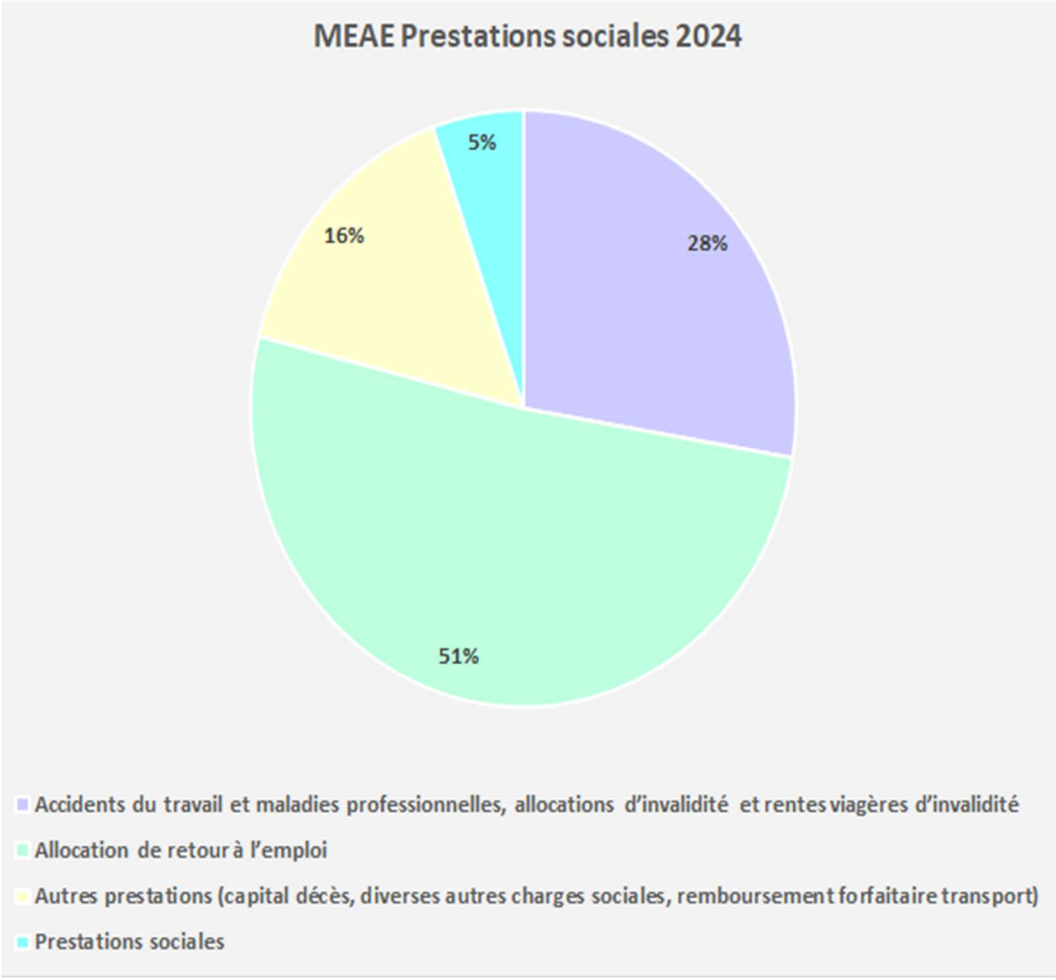
Part des primes et indemnités dans la rémunération des titulaires en administration centrale (dépenses de rémunération de catégorie 21)

Centrale Décembre 2024	Primes et indemnités	
	F	H
Catégorie A+	45%	44%
Catégorie A	44%	44%
Catégorie B	42%	40%
Catégorie C	35%	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	2 891 339	714 343	81 033	163 205	**3 849 920**
Allocation de retour à l'emploi	1 957 228	168 910	949 650	4 058 883	**7 134 671**
Autres prestations (capital décès, diverses autres charges sociales, remboursement forfaitaire transport)	1 693 971	225 567	76 076	188 951	**2 184 565**
Prestations sociales	751 631	1 066	-	-	**752 697**
TOTAL	**7 294 169**	**1 109 886**	**1 106 759**	**4 411 039**	**13 921 853**



B – LES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE

Complément indemnitaire annuel (CIA) en 2024

Corps	Femmes		Hommes		Ecart en faveur des femmes
	Nombre d'agents	CIA moyen	Nombre d'agents	CIA moyen	
AE	94	3 706 €	182	3 486 €	+ 6 %
CAE-MP	4	3 163 €	16	2 696 €	+ 17 %
SAE	222	3 256 €	241	3 178 €	+ 2,45 %
SCH	271	1 832 €	200	1 825 €	+ 0,38 %
ADJADM	815	1 077 €	329	1 034 €	+ 4,16 %

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel 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 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 2022. En 2023, le corps des administrateurs de l'Etat a rejoint les corps ayant adhéré au RIFSEEP tout comme les emplois supérieurs et emplois fonctionnels.

1) Agents de catégorie A

a) Emplois à la décision du Gouvernement et emplois fonctionnels

Emplois supérieurs		
Fonctions	**IFSE[1] mensuelle**	**IFSE annuelle**
Secrétaire général	6 400	76 800
Directeur général et inspecteur général	5 800	69 600
Directeur d'administration centrale (DAC)	5 300	63 600
Chef de service (directeur et SG adjoint) et représentant permanent (OCDE, UNESCO, CE)	5 000	60 000
Chef de service (autres)	4 800	57 600
Directeur de projet et expert de haut niveau	4 600	55 200
Sous-directeur exposé	4 600	55 200
Sous-directeur	4 400	52 800

(1) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

b) Administrateurs de l'Etat (AE)

Groupes	Grades	IFSE (1) mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	3ème grade	4 585	55 020
	Grade transitoire	4 335	52 020
	2ème grade	4 085	49 020
	1er grade	3 835	46 020
Groupe 2	3ème grade	4 185	50 220
	Grade transitoire	3 935	47 220
	2ème grade	3 685	44 220
	1er grade	3 435	41 220
Groupe 3	3ème grade	3 835	46 020
	Grade transitoire	3 585	43 020
	2ème grade	3 335	40 020
	1er grade	3 085	37 020
Groupe 4	3ème grade	3 585	43 020
	Grade transitoire	3 335	40 020
	2ème grade	3 085	37 020
	1er grade	2 835	34 020

(1) IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

c) 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 commune d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) a été créée en 2022. Les ministres plénipotentiaires bénéficient dorénavant d'une prime IFSE mensuelle et d'un complément indemnitaire annuel (CIA) dans les mêmes conditions que les autres corps ayant adhérés au RIFSEEP.

Groupes	Grades	IFSE mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	MP échelon spécial	4 485	53 820
	MP au 4ème et 5ème échelon	4 235	50 820
	MP du 1er au 3ème échelon	3 975	47 700
	CAE HC	3 750	45 000
	CAE à/c 6ème échelon	3 350	40 200
	CAE du 1er au 5ème échelon	3 150	37 800
Groupe 2	MP échelon spécial	3 995	47 940
	MP au 4ème et 5ème échelon	3 745	44 940
	MP du 1er au 3ème échelon	3 485	41 820
	CAE HC	3 455	41 460
	CAE à/c 6ème échelon	3 055	36 660
	CAE du 1er au 5ème échelon	2 855	34 260
Groupe 3	MP échelon spécial	3 685	44 220
	MP au 4ème et 5ème échelon	3 435	41 220
	MP du 1er au 3ème échelon	3 175	38 100
	CAE HC	3 155	37 860
	CAE à/c 6ème échelon	2 855	34 260
	CAE du 1er au 5ème échelon	2 655	31 860
Groupe 4	MP échelon spécial	3 375	40 500
	MP au 4ème et 5ème échelon	3 125	37 500
	MP du 1er au 3ème échelon	2 865	34 380
	CAE HC	2 755	33 060
	CAE à/c 6ème échelon	2 555	30 660
	CAE du 1er au 5ème échelon	2 355	28 260

d) Secrétaires des affaires étrangères (SAE) et Traducteurs

Groupes	Grades	IFSE mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	SAE hors classe	2 925	35 100
	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	SAE hors classe	2 695	32 340
	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	SAE hors classe	2 265	27 180
	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	SAE hors classe et 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

e) Attachés des systèmes d'information et de communication (ASIC)

Groupes	Grades	IFSE mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	ASIC hors classe	3 357	40 284
	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	ASIC hors classe	2 695	32 340
	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	ASIC hors classe	2 265	27 180
	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	ASIC HC et 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

f) Conservateurs du patrimoine (CPAT)

Groupes	Grades	IFSE 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	1 980

g) Chargés d'études documentaires (CED)

Groupes	Grades	IFSE 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	1 680

h) 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 2ème 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 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

b) Secrétaires des systèmes d'information et de communication (SESIC)

Groupes	Grades	IFSE 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

c) Agents contractuels CDI de catégorie B

Grades	IFTS(1)	
	mensuelle	annuelle
Secrétaire mission/Contractuel d'adm. centrale 1ère cl. (à/c 8ème éch.)		
taux de base	443	5 316

3) Agents de catégorie C

a) Adjoints administratifs et adjoints techniques de chancellerie

Groupes	Grades	IFSE mensuelle	IFSE annuelle
Groupe 1	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1ère cl.	1 000	12 000
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2ème cl.	960	11 520
	Adjoint administratif/technique de chancellerie	920	11 040
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 1ère cl.)	1 012	12 144
	Chef de garage (Adjoint technique de chanc. Pal 2ème cl.)	990	11 880
Groupe 2	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 1ère cl.	950	11 400
	Adjoint administratif/technique de chancellerie principal de 2ème 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	2 524

(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)

Le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire le dispositif de la GIPA en 2024.

Au titre de la campagne 2023, 524 agents ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2024, pour un montant total de 252289€ (source : INDIA REMU). Cet élargissement du nombre de bénéficiaires (particulièrement au sein des catégories B et C) est lié à la forte augmentation du taux d'inflation utilisé dans le calcul d'éligibilité propre à ce dispositif.

Catégorie statutaire	Nombre de bénéficiaires de la GIPA
A+	4
A	67
B	143
C	283
Contractuels	27
Total général	**524**

CHAPITRE V LES OPÉRATEURS







Crédits photos : ©MAE

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

A- Programme 185

B- Programme 209

Chiffres clés en 2024

- 12 organismes dont **6 opérateurs de l'Etat**
- **Effectifs totaux** : plus de 22 000 ETPT, fin 2024

- **Moyens alloués** : 77% du P185 et 38% du P209 (en crédits de paiement, exécution 2024)

- **AEFE** : 600 établissements scolaires homologués implantés dans 138 pays

- **Campus France :** 275 espaces et antennes Campus France (ECF), dans 134 pays ; gestion de plus de 26 000 mobilités d'étudiants, de stagiaires, de chercheurs ou d'experts pour le compte du MEAE et d'autres partenaires français et étrangers.

- **AFD** : présente dans 115 pays via un réseau de 85 agences, accompagne plus de 4000 projets de développement

Introduction

- Définition

La notion d'opérateur est un concept budgétaire issu de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) de 2001, qui pose trois critères cumulatifs permettant de qualifier un organisme d'opérateur de l'État :

- **une activité de service public**, qui se rattache explicitement à la mise en œuvre d'une politique définie par l'État et se présente dans la nomenclature par destination selon le découpage en mission-programme-action de la LOLF ;
- **un financement assuré majoritairement par l'État,** directement sous forme de subventions ou indirectement *via* des ressources affectées, notamment fiscales. Ceci n'exclut pas la possibilité pour l'opérateur d'exercer des activités marchandes à titre subsidiaire ;
- **un contrôle direct exercé par l'État**, qui ne se limite pas à un contrôle économique ou financier mais doit relever de l'exercice d'une tutelle ayant capacité à orienter les décisions stratégiques, que cette faculté s'accompagne ou non de la participation au conseil d'administration.

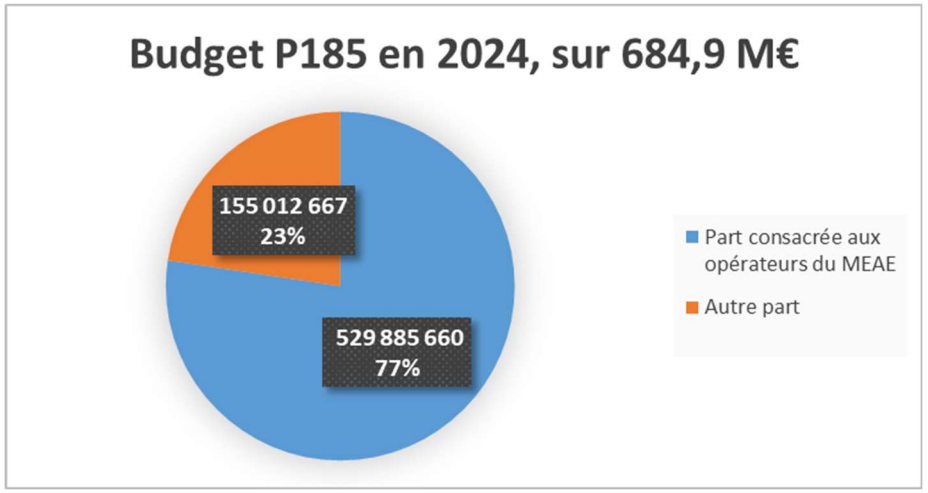
Il est également possible de qualifier d'opérateurs de l'État des organismes ne répondant pas à tous ces critères, mais considérés comme porteurs d'enjeux importants pour l'État. Aussi, d'autres critères peuvent être pris en considération, tels que :

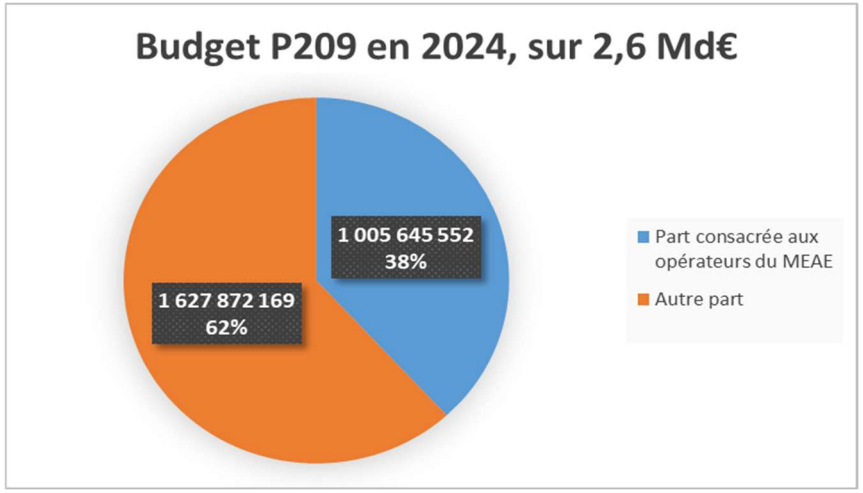
- le poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs du ou des programmes qui le financent ;
- l'exploitation ou l'occupation de biens patrimoniaux remis en dotation ou mis à disposition par l'État ;
- l'appartenance au périmètre des organismes divers d'administration centrale (ODAC) ;
- la présence de la direction du Budget au sein de l'organe délibérant.

- Les opérateurs et organismes de la Direction Générale de la Mondialisation (DGM)

Douze organismes relèvent du périmètre de la DGM, dont six opérateurs *stricto sensu* (*cf. supra*). Cependant, parmi les six opérateurs, elle n'assure la tutelle principale que pour trois d'entre eux (AEFE, Campus France et Institut français). Leur statut est divers (établissement public administratif ou industriel et commercial, groupement d'intérêt public, société anonyme, *etc.*). Tous ne disposent pas d'un réseau à l'étranger et leur budget est très variable (une activité de 13 Md€ pour l'AFD contre un budget de 13,6 M€ pour France Volontaires) ainsi que leurs effectifs (de 55 ETPT pour CFI à 10 441 ETPT pour l'AEFE).

- **Moyens alloués par la DGM en 2024**





Figurent dans le présent document les principaux opérateurs dont le MEAE assure la tutelle principale et organismes entrant dans son périmètre.

A – PROGRAMME 185 – « DIPLOMATIE CULTURELLE ET D'INFLUENCE »

1) AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ETRANGER (AEFE)

PRESENTATION

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), conformément à l'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 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 600 établissements scolaires homologués implantés dans 138 pays, dont 68 établissements en gestion directe (EGD), 159 établissements conventionnés et 373 établissements partenaires. Le réseau d'enseignement français à l'étranger scolarise près de 400 000 élèves, dont 30% de Français.

ACTUALITE SOCIALE

L'année 2024 a été marquée par les travaux liés à la mise en œuvre des accords interministériels de 2022 et 2023, ainsi que de leurs décrets d'application relatifs à la protection sociale complémentaire (PSC) en matière de couverture des frais de santé et de prévoyance dans la fonction publique de l'État. Dans ce contexte, un accord-cadre, relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, et en matière de prévoyance au sein du MEAE et l'AEFE a été négocié et signé, après négociations avec les organisations syndicales représentatives en CSAM/MEAE et CSA/AEFE le 29 août 2024.

Il décline, avec son avenant du 6 décembre 2024, les dispositions du décret n°2022-633 du 22 avril 2022 en matière de santé et précise les modalités d'adhésion des agents aux contrats collectifs d'assurance qui seront souscrits par les employeurs auprès d'un organisme assureur habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application définies dans ledit contrat d'assurance. Ces garanties complémentaires permettront aux agents de l'AEFE de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de Sécurité sociale pour les bénéficiaires du panier de soins France résidant en France. Les agents résidant à l'étranger et leurs ayants droit bénéficieront d'un panier de soins spécifique intégrant une prestation de rapatriement sanitaire.

L'accord prévoit également la déclinaison des dispositions de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 sur le volet prévoyance et celles du décret n°2024-678 du 4 juillet 2024, complétées par les dispositions issues des négociations ministérielles. L'adhésion au régime mis en place en matière de prévoyance sera facultative.

La commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) commune au MEAE et à l'AEFE a été constituée en septembre 2024. Dans le respect des règles déontologiques et de prévention des conflits d'intérêts, la CPPS est composée paritairement de représentants des employeurs MEAE/AEFE et de représentants des organisations syndicales représentatives des personnels élus au CSA ministériel du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, ainsi que de l'AEFE. Cette commission a pour mission de suivre l'application de cet accord par l'employeur et celle du contrat collectif sur le périmètre concerné. Elle s'est réunie deux fois en 2024, notamment dans le cadre de la définition des critères de sélection des candidats et des offres, leur hiérarchisation ou leur pondération. L'appel d'offre a été lancé fin 2024.

La préparation du futur dispositif de l'AEFE relatif au recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a continué à progresser en 2024. L'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à l'AEFE a été signé par le ministre de l'Europe et des affaires étrangères le 13 juillet et le marché public été publié le 27 septembre. Une instruction viendra par ailleurs préciser le fonctionnement du nouveau dispositif.

Au niveau des services centraux de l'Agence, l'année 2024 a par ailleurs été marquée par le lancement du plan de prévention des risques psycho-sociaux. Adopté par les représentants des personnels lors de la séance de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

(F3SCT) du 30 avril 2024, il est issu d'un travail de concertation de près d'un an et demi, auquel les agents et leurs managers ont été pleinement associés, dans le cadre d'une démarche participative. Ce plan comprend 45 actions, engage l'Agence et fera l'objet d'un bilan régulier en F3SCT.

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. L'AEFE obtient un score global de 94/100 à l'index égalité professionnelle, calculé sur l'année de référence 2024. 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.

EFFECTIFS

Les personnels détachés dans le réseau, pour la plupart issus de l'Education nationale, sont majoritairement féminins (56% du total en 2024). La part des personnels féminins sur les postes à responsabilité augmente régulièrement, passant de 33% en 2015 à 45% en 2024.

Les personnels détachés pour exercer à l'étranger représentent 5 566 agents au 31/12/2024, en hausse de +0,3% par rapport à l'an dernier (+18 agents) soit un chiffre quasiment stable en total par rapport à 2023.

83% des agents appartiennent à la Catégorie A (enseignants essentiellement) et 17% à la Catégorie A+ (personnels de direction et enseignants agrégés notamment), répartition équivalente par rapport à 2023.

Pour les personnels des services centraux, fin 2024, l'agence comptait 237 agents (160 à Paris et 77 à Nantes). 77% d'entre eux sont titulaires de la fonction publique. Parmi eux, 12% sont issus du MEAE et 88% d'autres administrations. 23% de l'effectif, soit 55 agents, sont contractuels.

Ensemble du réseau (établissements en gestion directe et conventionnés)

Administration d'origine (au 31/12/2024)	Femmes	Hommes	Total
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	3	7	**10**
Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique		1	**1**
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	3 094	2 441	**5 535**
Fonction publique hospitalière	-	1	**1**
Fonction publique territoriale	1	2	**3**
Gouvernement de Nouvelle-Calédonie	3	4	**7**
Ministère de l'intérieur et des outre-mer	3	0	**3**
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	2	**3**
Ministère de la justice	1	1	**2**
Ministère de la Défense	-	1	**1**
Total	**3 106**	**2 460**	**5 566**

Services centraux

Effectif global (au 31/12/2024)	Femmes	Hommes	Global
	158	**79**	**237**
dont agents issus de corps du MEAE :	**19**	**3**	**22**
• Affectations	15	2	**17**
• Détachements	1	-	**1**
• mises à disposition	3	1	4
• agents contractuels	-	-	**-**
dont agents issus de corps d'autres ministères :	**102**	**58**	**160**
• affectations	-	-	**-**
• détachements	102	58	160
• mises à disposition	-	-	**-**
• agents contractuels	-	-	**-**
dont agents contractuels non titulaires de la FP :	**37**	**18**	**55**
• agents contractuels en CDI	13	6	19
• agents contractuels en CDD	24	12	36

Pour les seuls établissements en gestion directe (EGD)

Administration d'origine (au 31/12/2024)	Femmes	Hommes	Total
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	3	3	**6**
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	1 535	1 140	**2 675**
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	**1541**	**1146**	**2687**

2) INSTITUT FRANÇAIS

PRESENTATION

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'IF 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'IF 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.

ACTUALITE 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 surcomplémentaire retraite (article 83), au profit d'une part de rémunération assise sur la performance (ou part-variable) et d'un dispositif de plan d'épargne retraite collective.

L'IF est assujetti au calcul de l'index égalité professionnelle. Cette base sert de référence en matière d'analyse d'écart de rémunération annuelle

2024	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points de maximum l'indicateur	Nb de points des maximum indicateurs calculables
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	1,6	38	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,2	35	35	20
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)			98		100

moyenne entre les femmes et les hommes.

L'index égalité professionnelle 2024 est en évolution de +2 pts par rapport à 2022 et 2023, il se porte à 98 points sur 100.

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, 47,7 k€ en 2023. Cette situation de

relative 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, en particulier au niveau des cadres, ainsi que la réduction des écarts de rémunération femmes / hommes dans le temps.

S'agissant de la formation, en 2024, l'établissement a poursuivi ses efforts sur les thématiques suivantes :

- Sensibiliser et former 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 2024, 155 collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation. Le taux de réalisation du plan de formation 2024 est de 94% en heures réalisées et 90% en coût.

Un dialogue social renouvelé

A la suite du renouvellement des représentants du personnel courant 2023, la négociation annuelle obligatoire (NAO) a été ouverte le 29 mars 2024. Après treize réunions de négociation, un accord a été trouvé avec l'organisation syndicale représentative pour des mesures prises en faveur des salariés et en faveur de la simplification de certains dispositifs. La révision de l'accord collectif d'entreprise est intervenue sur différents thèmes (notamment la rémunération des salariés, la performance, le compte épargne temps, la modularité de l'horaire hebdomadaire de travail, la période d'essai, la révision des grilles de rémunération, le télétravail) refondant par là même le collectif autour d'un socle commun.

La prise en compte de l'inflation s'est poursuivie avec le versement d'une prime de partage de la valeur pour l'année 2024 et la mise en place à de mesures pérennisant le forfait « mobilités durables » ainsi que la prise en charge de l'abonnement transport.

L'attention au bien-être des salariés

A la suite de plusieurs changement important avec la mise en œuvre de la réorganisation de l'organigramme en 2022, suivi d'un double déménagement (en 2022, coworking dans des locaux provisoires, 2023 préparation et déménagement dans les nouveaux locaux), l'année 2024 a été axée sur un accompagnement au bien-être des salariés et à leurs bonnes conditions de travail.

Début janvier 2024, une journée découverte du nouveau siège a été organisée lors de l'installation dans les locaux. Les collaborateurs et collaboratrices ont pu participer à une exploration ludique des lieux et ont découvert le bâtiment à travers un jeu qui active la mémoire, l'esprit de logique ou d'équipe. Les thèmes de la transversalité et de la coopération ont été mis à l'honneur.

Dans un souci d'amélioration du bien-être et des conditions de travail et dans un contexte de télétravail modifiant les rapports au travail, un programme pour promouvoir un environnement de travail qui soutient le bien-être professionnel, physique, mental et social a été lancé en avril

2024 autour de trois axes : Réactivité et Écoute (encourager l'échange avec les salariés et répondre de manière proactive à leurs commentaires et préoccupations) ; Transparence et Équité (toutes les décisions et politiques de l'entreprise doivent être communiquées clairement à tous) ; Accessibilité et Communication (faire en sorte que toutes les informations soient facilement accessibles à tous : intranet, Bulletin, Teams ou autres outils collaboratifs)

Ainsi, un programme « Bien vivre à la Folie ! » est diffusé chaque mois à tous et toutes. Il se construit autour de différentes activités récurrentes (un café collectif, les réunions du vendredis RH, un Ciné-club) complétées par des activités proposées par les salariés pouvant faire intervenir des intervenants externes, selon diverses thématiques :

- découvertes culturelles (parcours artistique des œuvres du siège et de sa bibliothèque, découverte d'une sélection de la création française en réalité virtuelle, exposition des 10 ans de résidence de métiers d'art à la Villa Kujoyama, *etc.*).
- conférences ou réunions d'information thématique (la formation professionnelle, l'épargne salariale, les marchés publics, les circuits administratifs financiers, la santé mentale, la Saison de la Lituanie en France, l'évaluation à l'IF et le service facturier, le bilan de l'IF en faveur de la transition écologique, la présentation des communautés d'intérêt, un focus pour comprendre son bulletin de paie et ses avantages salariaux).
- pratique de soin autour de la santé.

A la suite de l'évaluation par les salariés, les contenus proposés par le programme ont favorisé un sentiment de convivialité (69% des répondants) et une meilleure connaissance des activités ou des procédures (49% des répondants).

Une réunion du comité de gouvernance relatif à la responsabilité sociétale a eu lieu en juin 2024. Elle 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 double labellisation « Égalité » et « Diversité », délivrée par l'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.

En 2023, après la mise en place de la journée d'intégration chaque début du mois, d'une réunion de sortie mensuelle, d'un outil de tri des *curriculums vitae* pour l'ensemble des processus de recrutement, d'une cellule externe de signalement gratuite, anonyme et confidentielle pour tous et toutes, victimes ou témoins, s'appuyant en cela sur les préconisations de l'AFNOR, l'année 2024 a été consacrée au développement du module recrutement du système d'information RH (SIRH) global. A la fin de l'année 2024, les manageurs ont pu formuler leurs demandes et suivre leurs avancements tout au long du processus de recrutement. Toutes les étapes du recrutement sont ainsi réalisées en transparence pour une gestion plus fluide.

EFFECTIFS

Effectif global 2024 (en ETPT)	Femmes	Hommes	Total
	127,01	**38,04**	**165,05**
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 :	3	3,05	**6,05**
• affectations	-	-	-
• détachements	3	3,05	6,05
• mises à disposition	-	-	-

En plus de ces 165,05 ETPT, deux mises à disposition entrantes sont à noter, une femme comptant pour 1 ETPT et un homme pour 0,63 ETPT.

3) CAMPUS FRANCE

PRESENTATION

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, 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 26 238 mobilités d'étudiants, de stagiaires, de chercheurs ou d'experts pour le compte du MEAE et d'autres partenaires français et étrangers. En 2024, plus de 200 événements ont été organisés par l'agence et les ECF dans le monde.

ACTUALITE SOCIALE

Tout au long de l'année 2024, l'établissement a mis en place plusieurs actions de formation et de sensibilisation portant sur le développement durable, la prévention de la santé mentale au travail et le handicap. Ces sessions étaient destinées à l'ensemble du personnel. Afin de mieux répondre aux attentes des salariés, et grâce à un dialogue constructif avec la commission formation, le format des sessions a été repensé. Désormais, elles se dérouleront en présentiel, favorisant ainsi une plus grande interaction entre les participants.

Dans le cadre de sa politique de prévention des risques psychosociaux, Campus France a engagé l'élaboration d'un guide pratique. Sa finalisation est prévue pour 2025 et sera accompagnée d'une formation.

Par ailleurs, le Plan Handicap triennal, signé en décembre 2023, vise à renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement. Il repose sur trois axes principaux : le recrutement, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation, en s'appuyant sur des partenariats stratégiques avec des acteurs du secteur adapté. Dans ce cadre, une session de sensibilisation sur le handicap a été organisée à destination de l'ensemble des collaborateurs. Un *serious game* sur le handicap invisible a également été déployé afin d'offrir une expérience immersive aux salariés, leur permettant de mieux comprendre les ressentis et les défis rencontrés par les personnes concernées.

En 2024, Campus France a également initié plusieurs autres actions :

- dans le cadre du dispositif Evaluation 180°, des sessions d'échange de bonnes pratiques ont été mises en place à destination des managers ;
- dans une démarche de développement durable, l'établissement a installé des bornes de recharge électriques pour les vélos et trottinettes des salariés, et a renouvelé l'allocation du forfait mobilité durable pour 2024.

Le dialogue social avec les représentants du personnel et le contrôleur budgétaire a conduit à la négociation de plusieurs avenants visant à améliorer les conditions de travail. Quatre avenants ont ainsi été conclus en 2024 relatifs au télétravail, ou encore à la durée des pauses méridiennes.

Campus France s'engage en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'établissement a publié les résultats issus de l'index égalité homme femme sur l'année 2024. Un score total de 90/100 a été obtenu pour cet index.

	Indicateur calculable 1= oui 2=non	Valeur de l'indicateur	Points obtenus en 2024	Nb de points maximum de l'indicateur	Nb de points maximum des indicateurs calculables
1 – Ecart de rémunération (en %)	1	0,5	40	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,4	25	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	10	10	10
Index (sur 100 points)	-	-	**90**	-	**100**

EFFECTIFS

Effectif global (en ETPT)	2024		
	F 138,31	H 76,47	Total 214,78
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

PRESENTATION

Business France est un EPIC créé le 1er 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 chargé de l'internationalisation de l'économie française. L'Agence s'appuie sur son réseau en France et à l'étranger pour réaliser ses missions :

- 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.

ACTUALITE SOCIALE

Les enjeux RH sont au cœur du Plan Stratégique de Business France. La mise en œuvre du plan stratégique a impliqué les collaborateurs en 2023 à travers 10 « Task forces », dont une intitulée « *RH 2030 : mieux vivre au travail* ».

- **Grands équilibres et diversité**

Business France valorise la diversité de ses collaborateurs, issus de 65 nationalités différentes. Sous la bannière « *Osons nos parcours !* », une politique active en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité est développée, incluant les dimensions culturelles, sociales, générationnelles et liées au handicap.

Business France obtient un score de 91/100 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de 2024 (*vs* 91 en 2023 et 86 en 2022). Les femmes sont majoritaires dans l'Agence et occupent déjà une place importante en tant que managers (51,9% dans le monde) et la féminisation du comité exécutif (COMEX) a évolué en 4 ans (passage à 50% de femmes en 2024).

2024	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	3,9	36	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	8.9	20	20	20
3 – Ecart de promotion (en points de %)		2,6	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

L'accord égalité femmes/hommes signé en janvier 2023, assorti d'objectifs et d'indicateurs chiffrés et le rapport situation comparée font l'objet d'un bilan annuel et d'une présentation en comité social et économique (CSE) au mois d'avril.

Des mesures concrètes sont mises en place pour accompagner les parcours des collaborateurs expérimentés et les fins de carrière, tout en facilitant l'intégration des jeunes générations. Ces mesures sont discutées en vue d'aboutir à un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels - GEPP (en cours de négociation et signature prévue au premier trimestre 2025).

Depuis 2017, Business France s'engage en faveur du handicap autour de trois axes : la sensibilisation, l'inclusion et l'insertion.

Signataire de la Charte de la Diversité, Business France propose notamment un accompagnement aux jeunes diplômés issus de zones prioritaires ou de milieux modestes, grâce à un partenariat avec l'association NQT. Ces initiatives s'inscrivent dans une volonté d'élargir les perspectives de mobilité et d'accès à des parcours internationaux, tout en renforçant le rôle d'acteur engagé. En 2024, Business France a participé à un job dating en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers prioritaires de la ville. En 2025, un projet de Table ronde « International et inclusion » est envisagé, s'adressant aux associations et soutenant l'inclusion professionnelle des talents des quartiers prioritaires de la ville et des jeunes qu'elles accompagnent.

- **Parcours**

Un investissement dans la formation continue est réalisé, en tenant compte des priorités stratégiques de Business France et des besoins individuels exprimés lors des entretiens de développement des compétences. En 2024, près de 90 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation.

Les revues de parcours, entretiens professionnels et échanges avec la DRH permettent d'accompagner les aspirations et projets professionnels. En 2024, 234 projets ont été suivis par la DRH. 54 % des collaborateurs ayant exprimé un projet ont vécu une expérience de mobilité en 2023-2024. Les mobilités internes (107 en 2024 et 124 en 2023) représentent 2/3 des recrutements (54 recrutements externes en 2024). Parmi les recrutements externes, 40% proviennent des viviers (alternants, stagiaires, VIA, etc.) *vs* 1/3 en 2023.

L'Agence accorde une importance particulière au développement de dispositifs permettant aux managers d'assurer leur rôle, central pour l'organisation et les équipes. 71% des managers ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2024.

- **Organisation du travail**

- une attention est portée aux événements familiaux, avec des jours rémunérés en cas de garde ou de maladie d'un enfant, et des congés spécifiques pour les grands moments de vie personnelle ;
- la possibilité d'épargner les congés grâce au compte épargne temps (CET) ;
- des pauses pour tous lors des périodes de moindre activité, notamment en fin d'année ;
- des mesures pour garantir la déconnexion (accord droit à la déconnexion prévoyant notamment une limitation des communications professionnelles entre 20h30 et 8h) ;
- un mode de travail hybride, alternant télétravail et présence sur site, dans le cadre d'un accord collectif pensé pour allier flexibilité individuelle et performance collective ;
- pour les collaborateurs au temps de travail exprimé en heures, la possibilité d'adapter les journées dans le respect des plages fixes et variables, des temps de pause et de repos minimum, et des durées maximales de travail.

- **Rémunération et avantages**

L'équité est placée au cœur de la démarche, avec une analyse systématique des rémunérations et des positionnements individuels, en particulier lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) et des revues de salaire. Des dispositifs vont au-delà de la rémunération et sont déclinés selon les spécificités de chaque pays (épargne salariale, couverture santé, mobilité durable).

- **Dialogue social**

En France en 2024, plus de 45 réunions se sont tenues avec les représentants du personnel (17 réunions du comité social et économique (CSE), 24 réunions avec les délégués syndicaux, 6 réunions de commissions spéciales) et 6 accords d'entreprise ont été conclus.

- **Prévention, santé et sécurité**

Plusieurs axes sont développés pour prévenir les risques professionnels et traiter les situations complexes. Le document unique d'évaluation des risques (DUERP) est régulièrement actualisé et un plan annuel de prévention (PAPRIPACT) est élaboré pour garantir un environnement de travail sûr. Les risques psychosociaux (RPS) font l'objet d'une vigilance accrue, et une politique structurée de tolérance zéro face à toute forme de violence au travail assure un cadre clair et sécurisé pour tous. Formés aux enjeux de santé et sécurité, les managers jouent un rôle central en favorisant le dialogue et en accompagnant les équipes :

- formation des nouveaux managers : RPS et prévention des harcèlements ;
- ateliers pour les managers Réseaux et France : nouveaux rapports au travail et prévention du harcèlement.

EFFECTIFS

L'Agence compte une majorité de femmes et sa représentation dans l'effectif reste stable (63% en 2024 *vs* 62% en 2023). La part des collaborateurs de droit français représente la moitié de l'effectif global de Business France.

Effectif global 2024 (en ETPT)	Femmes	Hommes	Total
	892,4	**529,6**	**1 422**
dont agents issus de corps du MEAE :	-	-	-
• affectations			
• détachements			
• mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	**4,6**	**23,9**	**28,5**
• affectations	-	-	-
• détachements	4,6	23,9	28,5
• mises à disposition	-	-	-

B – PROGRAMME 209 - « SOLIDARITE A L'EGARD DES PAYS EN DEVELOPPEMENT »

1) EXPERTISE FRANCE

PRESENTATION

Expertise France est une société par actions simplifiée unipersonnelle (SAS), formée par l'associé unique Agence française de développement (AFD), en application de la loi n°2021-1031 de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales. Elle

est placée sous la tutelle de l'Etat et a rejoint le Groupe AFD le 1er janvier 2022, après la publication du décret du 30 décembre 2021 portant approbation des statuts de la 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.

ACTUALITE SOCIALE

L'Agence a poursuivi la structuration et le renforcement de ses politiques et process RH, afin d'accompagner une activité et des effectifs, en particulier sur le terrain, toujours en forte croissance. Un travail important a été mené pour permettre l'émergence d'une fonction conseil accompagnant la montée en compétences des managers sur les sujets RH mais aussi d'apporter des améliorations aux dispositifs de mobilité interne. En parallèle, l'activité de recrutement pour les collaborateurs du siège a été recentrée autour d'une unité composée de spécialistes dédiés au sein de la DRH.

Expertise France a par ailleurs mis en place un nouveau SIRH et internalisé la paie afin de garantir un meilleur contrôle, une plus grande autonomie, un renforcement de la confidentialité des données personnelles, une plus grande capacité de réactivité et de flexibilité.

L'Agence a poursuivi le renforcement de sa politique de rémunération en concluant avec les partenaires sociaux un nouvel accord d'intéressement, dont le périmètre a été étendu au personnel du terrain. Afin de poursuivre la dynamique Groupe, déjà initiée en 2023, il a été introduit, dans cet accord, des indicateurs communs avec l'AFD.

Afin de renforcer sa politique de prévention des risques psychosociaux, il a été entrepris la révision du dispositif de signalement déjà en place, en concertation et collaboration avec les représentants du personnel.

Enfin, une attention particulière a été apportée à la formation à travers la structuration de l'activité formation à l'international, le déploiement de nouvelles offres de formation sur la gestion du cycle de projet spécifique à l'Agence et de formations managériales déployées au niveau du Groupe AFD, la digitalisation de certains contenus de formation, ou encore le lancement d'un nouveau dispositif de formation des collaborateurs partant sur le terrain aux risques spécifiques dans leur pays d'intervention.

Au titre de l'index égalité professionnelle femmes/hommes, le score d'Expertise France pour 2024 est de 94 sur 100.

2024	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	0,1	39	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3.8	20	20	20

3 – Ecart de promotion (en points de %)	1	1.9	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	3	5	10	10
Index (sur 100 points)	-	-	**94**	-	**100**

EFFECTIFS

L'effectif, ventilé par sexe et par statut, correspond à l'effectif de l'agence en France, au 31 décembre 2024.

Type de contrat	Féminin	Masculin	Total général
CDI	493	215	708
CDD de remplacement	19	4	23
CDD de surcroit	28	7	35
CDD d'usage	62	30	92
Contrat d'apprentissage	6	5	11
Contrat de professionnalisation	0	2	2
Mise à disposition EF (sortants)	5	2	7
Total général	613	265	878

Chaque personne est comptée comme une unité, quel que soit son temps de travail.

2) AGENCE FRANÇAISE DE DEVELOPPEMENT (AFD)

PRESENTATION

L'AFD est un établissement public 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 2024, l'activité du groupe AFD s'établit à 13 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 2024, parmi les 3 246 agents collaborateurs du groupe[10], 35,2 % travaillent dans son réseau à l'étranger. Les effectifs moyens en 2024 sont de 3 120,9 ETP, répartis comme suit : 26,4 ETP à Marseille, 1 996,4 ETP au siège et 1 098,1 ETP dans le réseau.

ACTUALITE SOCIALE

L'année 2024 a vu se renouveler une partie de ses représentants du personnel, avec des élections professionnelles qui se sont tenues en mai. Un taux de participation historiquement élevé a été enregistré : 69%. La CFDT prend la place de premier syndicat. Le syndicat Printemps écologique a fait son apparition en obtenant plusieurs sièges au sein du CSE.

Emploi, diversité et inclusion

La mixité des équipes reste un point important pour l'organisation : 56,2% des salariés sont des femmes, tandis que dans les postes managériaux, leur proportion est de 49,1%. La présence des femmes dans le réseau s'élève à 40,4%.

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% (chiffre de 2023, le taux de 2024 sera disponible courant avril 2025), en nette augmentation par rapport à 2021. Un nouvel accord relatif au handicap a été signé en 2024 (pour l'AFD et Proparco). Le nombre de personnes présentes en 2024 détentrices d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) était de 85 (CDI et CDD) contre 81 en 2023.

Le groupe a par ailleurs accueilli de nombreux jeunes professionnels, à travers des contrats d'alternance, des stages et des volontariats internationaux.

L'AFD a enfin poursuivi son engagement dans la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Un dispositif spécifique de signalement et de traitement est en place. 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.

10 Périmètre : salariés en CDD et CDI, agents locaux, mis à disposition, détachés, volontaires internationaux

Formation et gestion des talents

L'année 2024 a été marquée par une activité intense en matière de formation professionnelle. Le groupe AFD a créé officiellement début 2024 son université d'entreprise, Campus Groupe AFD, associant toutes les équipes dédiées à la formation, qu'elle soit destinée aux collaborateurs de l'AFD ou à des partenaires et clients (réunion des offres interne et externe).

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. 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 est proposé aux collaborateurs, notamment par l'intermédiaire d'une cellule de veille dédiée à la souffrance au travail. De nombreux dispositifs de prévention internes et externes ont été mis en place. L'accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail va être renégocié en 2025.

Index égalité Femmes/Hommes

L'organisation obtient un score de 93/100 à l'index d'égalité professionnelle au titre de 2024.

2024	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	38	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)	-	-	**93**	-	**100**

Dialogue social et accords signés en 2024

En 2024,l'ensemble des négociations engagées ont abouti à la signature d'accords, témoignant de la dynamique et de la volonté des deux parties d'avancer sur des sujets majeurs pour les collaborateurs : accord sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur, accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap, accord sur les aidants et accord sur le don de jour, accord sur l'intéressement, accord sur la mise en place de représentants de proximité au sein de Proparco, accord sur la mise en place d'un CET au sein de l'agence de Guyane, accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, 72 collaborateurs de l'AFD étaient en situation de mise à disposition ou détachés dans le cadre d'un partenariat RH. L'AFD accueillait 22 agents extérieurs mis à disposition et 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	4 agents	5 agents
Agents MEAE à l'AFD	-	9 agents

Effectifs au 31/12/2024

Effectif global au 31/12/2024[11]	Femmes	Hommes	Total
Total (périmètre Bilan social)	**1 381**	**1 049**	**2 430**
dont détachements	17	15	32
dont mises à disposition	17	23	40

11 Périmètre : hors agents locaux, volontaires internationaux

3) CANAL FRANCE INTERNATIONAL (CFI)

PRESENTATION

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. 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.

ACTUALITE SOCIALE

En 2022, CFI avait initié un ajustement organisationnel pour s'adapter à la croissance de l'entreprise observée depuis 2019. Cette mise en œuvre, démarrée en 2023, s'est poursuivie en 2024 avec l'accompagnement des équipes. Ainsi, **le plan de développement des compétences** de l'année 2024 a plus particulièrement concerné des formats courts, dispensés en interne (61%) et portant sur des sujets administratifs et financiers mettant en avant les bonnes pratiques de gestion et permettant la montée en compétences des équipes sur ces thématiques.

Une des mesures importantes de l'ajustement organisationnel portait sur la création d'un management intermédiaire appelé « **Responsable de Pôle** » (RPO) et la création du pôle « **Audit et Contrôle Interne** ». Les RPO ont pris leur fonction en 2024 et permettent d'assurer un management de proximité pour les équipes opérationnelles. Le Pôle « Audit et Contrôle Interne » est entré en action début 2024 et garantit la bonne maîtrise des outils, procédures et obligations qui s'imposent à CFI.

Enfin, de nombreuses réunions ont eu lieu avec l'ensemble des managers de CFI pour réfléchir de manière concertée sur les enjeux managériaux et/ou stratégiques de l'entreprise.

CFI, en tant qu'entreprise privée, doit faire bénéficier l'ensemble de son personnel d'une **complémentaire santé d'entreprise**. Cette couverture permet aux personnes salariées de compléter leurs remboursements de frais de santé en plus de la partie remboursée par la Sécurité Sociale. A ce dispositif s'ajoute un **contrat de prévoyance** collective permettant de compléter les prestations versées par le régime obligatoire de la Sécurité Sociale lors de la survenance des risques de la vie. CFI a lancé un appel d'offres ouvert dans le but d'identifier un organisme en mesure de couvrir l'ensemble de son personnel sur la partie frais de santé et prévoyance. L'appel d'offres a été publié le 14/08/2024. Le marché a été remporté par l'organisme Audiens Prévoyance santé pour une durée de 5 ans. Le nouveau contrat est entré en vigueur le 01/01/2025.

Le taux de femmes en CDI à CFI s'élève à 61% des effectifs et le taux de femmes en CDD est de 7% des effectifs, soit un total de plus de 68% de femmes dans les effectifs de CFI. La déclaration de l'index égalité professionnelle femmes-hommes, effectuée pour l'année 2024, indique un score de 88 sur 100.

2024	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	40	40	40
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	12,8	25	35	35
3 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	2	-	-	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)	-	-	**88**	-	**100**

EFFECTIFS

Effectif global 2024 (en ETPT)	Femmes	Hommes	Total
	37,20	**17,72**	**54,92**
dont agents issus de corps du MEAE :	-	-	-
affectations			
détachements			
mises à disposition			
dont agents issus de corps d'autres ministères :	-	-	-



CHAPITRE VI : DIALOGUE SOCIAL

Salon des Beauvais © MEAE

A- Représentation syndicale au sein des organismes consultatifs au 31/12

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 2024

- Les femmes représentent 50% des titulaires et 53% des suppléants à l'issue des élections du 8 décembre 2022.
- 5 CSAM, dont 3 extraordinaires, et 3 CSAC dont 1 extraordinaire ont été réunis.
- 800 réunions formelles de dialogue social ont eu lieu dans les postes à l'étranger.

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

A – REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS

1) Répartition syndicale (nombre de sièges par syndicat)[12]

Comités et formations spécialisées (FS)	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 Etrangères	CFTC Affaires étrangères/OS	Liste d' union CGT-FSU-Solidaires	APMae	TOTAL
CAP 1		-	1	-	-	1	-	-	-	**2**
CAP 2		-	-	-	1	-	2	1	-	**4**
CAP 3		-	-	1	1	1	-	1	-	**4**
CAP 4		-	-	1	1	-	-	1	1	**4**
CCP		-	-	-	2	1	-	1	-	**4**
TOTAL		-	1	2	5	3	2	4	1	**18**

2) Répartition par genre au sein des instances consultatives au 31/12/2024

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	6	5	5	6
FS ministérielle	9	6	9	6
FS AC	7	4	7	4
FS nantaise	7	3	7	3
Comité action sociale	10	5	11	4

[12] Les chiffres indiqués correspondent au mandat 2022-2026. Les instances élues lors des élections professionnelles du 1er au 8 décembre 2022 ont été mises en place au 1er janvier 2023, conformément au décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

CAP 1	2	0	0	2
CAP 2	2	2	1	3
CAP 3	1	3	3	1
CAP 4	0	4	4	0
Total	**51**	**40**	**54**	**37**
TOTAL GENERAL	**91**		**91**	

B – NOMBRE DE RÉUNIONS DES ORGANISMES CONSULTATIFS

	Nombre de réunions			
	2021	2022	2023	2024
CSAM	3	7	4	5
CSAC	2	2	2	3
FS ministériel	3	3	2	2
FS Nantaise	4	3	3	2
FS AC	3	3	2	2
Commission de réforme	4	5	3	0
Comité médical	0	5	0	0
Comité consultatif spécial	0	0	0	0
Comité d'action sociale	2	2	2	1
Commission des rentes	3	1	0	0

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

Commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires (y compris en formation disciplinaire)					
	2021	**2022**	**2023**		**2024**
Catégorie A					
Ministres plénipotentiaires	2	0	**CAP 1 (AE*, CAE, MP)**	2	2
Ministres plénipotentiaires/conseillers des affaires étrangères	0	1			
Conseillers des affaires étrangères	3	1			
Secrétaires des affaires étrangères	2	2	**CAP 2 (SAE, ASIC, TRAD)**	3	2
Attachés des systèmes d'information et de communication	2	2			
Traducteurs	2	2			
Total CAP catégorie A	**11**	**8**	**Total CAP 1 et 2**	**5**	**4**
Catégorie B					
Secrétaires de chancellerie	2	2	**CAP 3 (SCH, SESIC)**	3	1
Secrétaires des systèmes d'information et de communication	2	2			
Total CAP catégorie B	**4**	**4**	**Total CAP 3**	**3**	**1**
Catégorie C			**CAP 4 (ADJADM, ADJTEC)**		
Adjoints administratifs de chancellerie	3	2		2	3
Adjoints techniques de chancellerie	2	2			
Total CAP catégorie C	**5**	**4**	**Total CAP 4**	**2**	**3**
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	2
Commission consultative paritaire des agents contractuels du MEAE	2	2			
Total CCP	**2**	**2**	**Total CCP**	**2**	**2**
TOTAL GENERAL	**22**	**18**		**10**	**10**

**AE : corps des Administrateurs d'Etat*

C – DROITS ET MOYENS SYNDICAUX

1) Les facilités en temps accordées aux organisations syndicales

Autorisations spéciales d'absence		Nombre de jours 2021	2022	2023	2024
Au titre de l'article 13		**12,5**	**63**	**31**	**81**
Au titre de l'article 15					
• pour siéger dans une instance de concertation :					
1) comités social d'administration et consultatifs (hors CSAPE)		238,5	129,5	352,48	546,5
2) CAP et CCP		306	204	42,5*	26*
• pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration :		32	22,7	19,07	67,29
	Total	**568,5**	**356,2**	**445,05**	**639,79**
Au titre de l'article 16		**70**	**143,5**	**134**	**279**
TOTAL articles 13, 15 et 16		**651**	**499,7**	**610,05**	**999,79**

*baisse liée à la réforme des attributions des CAP entrée en vigueur en janvier 2023

2) Moyens humains accordés aux organisations syndicales : crédits de temps syndical

Organisation syndicale	Contingent global de crédits de temps syndical 2022-2026 (en ETP)[13][1]	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical[14][2] effectivement utilisés au 31 décembre 2024	dont utilisation (en ETP) sous forme de décharge de service
CFDT-MAE	25,99	17,31	16,9
ASAM-UNSA	13,41	9,1	9,1
CFTC Affaires Etrangères	8,92	5,03	5,01
Liste d'union			
CGT-MAE	11,89	9,9	9,32
FSU- MAE	2,80	2,42	2,42
Solidaires AE	2,80	1,11	1,05
APMae	1,81	1,75	1,6
USASCC	1,60	1	1
TOTAL	**69,22**	**47,62**	**46,4**

[13][1] À la suite des élections du 1er au 8 décembre 2022

[14][2] Décharges d'activité de service + autorisations d'absence

La consommation de crédits de temps syndical a augmenté de +7,4 ETP par rapport à 2023 (40,23 ETP).

3) Les locaux syndicaux à Paris et à Nantes au 31/12/2024

Site	Surface des bureaux	Nombre de bureaux équipés	Nombre de locaux intersyndicaux équipés et surface
Invalides	459,17 m²	19	
La Convention	78,5 m²	8	
La Courneuve	0	0	1 (23,05 m²)
Nantes	194,81 m²	13	2 (31,44 m2 et 42,44 m²)
TOTAL	**732,48 m²**	**40**	**3 (96,93m²)**

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)	16	5	429	429
Grèves de portée locale(un poste, un site)	0		0	0
TOTAL	**16**	**5**	**429**	**429**

* 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

En 2024, 5 comités sociaux d'administration ministériels et 3 comités sociaux d'administration centrales ont été réunis. Les comités ont été réunis en présentiel et visioconférence.

En complément des instances consultatives formelles et de leurs réunions préparatoires, 80 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 2024. Elles ont concerné notamment la situation des agents de droit local, la réforme de plusieurs concours, les questions immobilières ou encore la protection sociale complémentaire.

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.

a) Mise en œuvre

Les postes ont poursuivi leur appropriation des nouvelles instances de dialogue social. Le nombre de postes ayant organisé une réunion spécifique SSCT a augmenté de 52% par rapport à 2023. Le formalisme des instances de dialogue social est maîtrisé par les postes, de même que les compétences des instances sont bien connues, comprises et mises en œuvre dans l'ensemble du réseau.

b) Données chiffrées

Nombre de réunions de dialogue social formel dans les postes à l'étranger en 2024	
Comité social d'administration de proximité (CSAPE)*	**348**
Commission consultative locale (CCL)*	**214**
Dont réunions de dialogue social dans les postes à effectifs réduits (y compris PPD)	183
TOTAL	**800**

** organisées dans les 183 CSAPE et les 201 CCL existant en 2024*

Alors qu'en 2023, 800 réunions de dialogue social avaient été organisées par les postes, ce sont 696 réunions qui l'ont été en 2024.

Depuis le 1er janvier 2023, le nombre de CSAPE est au nombre de 3 pour les postes de moins de 200 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.

- 89% postes ont réuni leur CSAPE deux fois ou plus (160 postes) ;
- 82% des postes ont réuni leur CCL deux fois ou plus (165 postes) ;
- 102 CSAPE tous agents (incluant la réunion annuelle sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail) et 81 CCL tous ADL ont eu lieu dans les postes à effectifs réduits (dont les PPD) ;

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

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 2024

H- Prestations ministérielles servies en 2024

Chiffres clés en 2024

- **1 189 500** consacrés au logement social
- **68 469 €** de frais médicaux pour les ADL et 11 206 € de secours exceptionnels au bénéfice des ADL et leur famille
- **354 549** repas servis en Ile de France et à Nantes
- **59** berceaux en crèches attribués
- **1 512** prestations sociales ministérielles ont bénéficié aux agents et à leur famille
- **819 816 €** de subventions versées aux associations du Département

A – LE LOGEMENT

1) Bilan

Demandes de logement reçues et satisfaites en 2024

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	**100**	**45**	**140**	**295**	**20**	**24**	**66**	**110**	**38,6 %**
(*) dont familles monoparentales	*3*	*5*	*15*	***23***	*1*	*4*	*6*	***11***	47,8 %
dont lauréats	*16*	*16*	*52*	**84**	*6*	*11*	*33*	**50**	59,5 %
dont retour de poste	*9*	*12*	*32*	**53**	*3*	*12*	*18*	**33**	62,3 %
dont admin. centrale	*68*	*23*	*64*	**155**	*11*	*9*	*21*	**41**	26,5 %
Nantes	**1**	**7**	**16**	**24**	**1**	**7**	**10**	**18**	**75 %**
(*) dont familles monoparentales	*0*	*1*	*9*	***10***	*0*	*1*	*7*	8	*80,00 %*
dont lauréats	0	4	2	**6**	0	4	1	**5**	83,3 %
dont retour de poste	1	1	4	**6**	1	1	3	**5**	83,3 %
dont admin. centrale	0	2	10	**12**	0	2	6	**8**	67 %
TOTAL	**101**	**52**	**156**	**319**	**21**	**31**	**76**	**128**	**40 %**

** 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.*

1.1/ A Paris : En 2024, le pôle logement a ouvert 295 accès à BALAE (Bourse au logement des agents de l'État). Ajoutés aux reports des ouvertures des années précédentes, cela porte à **356** le nombre de **demandes présentées** (en nette hausse par rapport à 2023 où l'on a comptabilisé 264 demandes).

61 demandeurs se sont désistés (contre 41 en 2023). Parmi les motifs invoqués :

- la location ou l'acquisition d'un bien dans le parc privé,
- la fin des fonctions en administration centrale.

7 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 BALAE.

110 demandes ont été satisfaites en 2024 (pour mémoire, 146 agents logés en 2023). La baisse du taux de satisfaction de 55,3 % en 2023 à 38,6% en 2024 est accentuée par la nette augmentation du nombre de demandeurs actifs.

Sur les **110 agents logés** :

- 79 l'ont été sur le parc ministériel,
- 19 sur le parc interministériel,
- 12 ont obtenu un logement temporaire.

Les profils définis comme prioritaires ont été satisfaits comme suit :

- 11 familles monoparentales sur 23, soit 47,8 % de cette catégorie,
- 33 lauréats de catégorie C sur 52, soit 63,5 % de cette catégorie.
- 18 retours de poste de catégorie C sur 32, soit 56,2 % 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, 10 agents, toutes catégories confondues se sont vu proposer des studios meublés dans une résidence pour fonctionnaires située à Paris 13

En outre, 2 agents ont accédé à un logement meublé pour travailleurs de moins de 30 ans mis à disposition par Action Logement dans le cadre de la conversion du stock réservé auprès de ce bailleur en flux.

1.2/ A Nantes : En 2024, 56 agents ont demandé des renseignements sur le logement social, dont 17 pour un retour de poste à l'été. Les autres concernent des demandes d'agents contractuels (6), de lauréats de concours (17), des demandes de relogement (6, soit du privé soit du social) et autres pour 10 demandes (retour de disponibilité, de congé formation, etc.).

Sur les **42 demandes** présentées comme complètes :

- 11 agents ont choisi le parc privé et un demandeur, affecté à l'étranger au 1er septembre 2024, a annulé sa 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.
- 7 dossiers ont été refusés au contingent « fonctionnaire » par la Préfecture au motif de logement social déjà attribué (ces agents restent inscrits sur la plateforme de logement social de Loire-Atlantique mais ne bénéficient pas de priorité), de dépassement des plafonds de ressources, ou d'absence de pièces justificatives obligatoires.

Vivier actif

Sur les 24 dossiers restants, 18 ont pu être satisfaits au 31 décembre 2024, soit un pourcentage de 75%, par des bailleurs sociaux avec lesquels le MEAE collabore sans réservation et donc sans contrepartie financière, dont :

- La Nantaise d'Habitations : 6
- I.C.F. Habitat Atlantique : 2
- Vilogia : 2

- CDC Habitat : 3
- Nantes Métropole Habitat : 3
- Groupe CIF : 1
- Aiguillon Construction : 1

Parmi les six demandes restant à satisfaire, cinq sont en cours. La plupart des agents se sont vus proposés des logements mais les ont tous refusés (jusqu'à 5 refus pour un agent) en raison d'exigences précises de localisation. Or, compte tenu de la tension sur le logement social ou de l'absence de proposition sur des petites communes éloignées, l'exigence de localisation sur un quartier précis peut conduire à augmenter considérablement les temps de satisfaction.

Les profils définis comme prioritaires ont été satisfaits comme suit :

- 5 primo-arrivants, lauréats de catégorie C et B sur 6 demandes, soit 83,3% des agents de cette catégorie logés ;
- 8 familles monoparentales sur 10 demandes, soit 80% des agents de cette catégorie logés ;
- 5 retours de poste sur 6, soit 83,3 % des agents de cette catégorie logés

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 d'une 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).

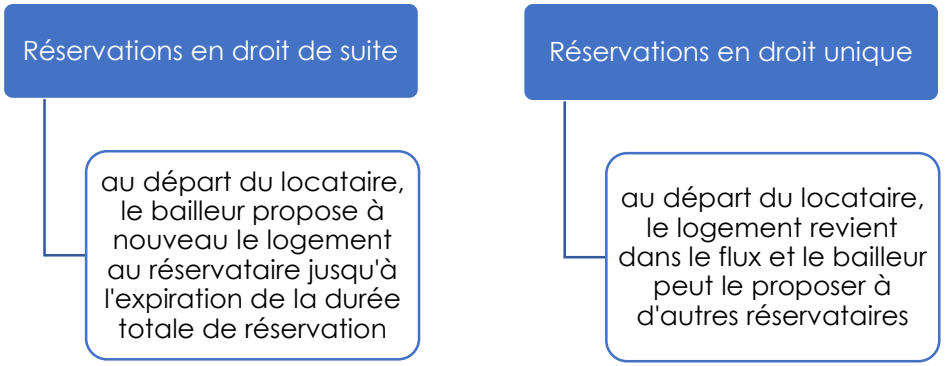
Les agents sont invités à demander à leur bailleur un relogement ou une mutation inter-bailleurs, pour laquelle l'ADIL peut servir de médiateur.

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, nous relançons régulièrement nos correspondants, y compris les CCAS des communes souhaitées. La Préfecture, dans certains cas, peut revenir sur sa décision.

2) Action de renouvellement et accroissement du parc de réservations de logements

a) Contexte

Depuis l'entrée en vigueur de la loi ELAN le 24 novembre 2023, les logements ne sont plus réservés en droit de suite mais en droit unique.



Le travail de mise en conformité des réservations s'est poursuivi. 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 2024, le **parc de réservation ministériel pérenne** est composé de :

- **121 réservations en droits de suite** convertis en flux de droits unique par an :

Bailleurs	Nombre de droits de suite
SOHP	31
I3F	30
RIVP	18
PH	14
CDC	13
HDS	9
Logirep	6

- **88 logements réservés** en attente de livraison

Bailleurs	Nombre de logements	
	DS	DU
PH		58
Fondation Lebaudy	16	
Fondation Rothschild	6	
RIVP	8	

- **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

b) Livraisons d'appartements

Livraisons effectuées en 2024

58 logements ont été livrés en 2024 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 : 85 logements dont 28 en droit de suite et 57 en droit unique.

Les conventions en cours sont les suivantes :

N° CONV	SOCIETE	Nb de logements prévus dans la convention	Restent à livrer
2022-1	PARIS-HABITAT	100	25
2022-8	PARIS-HABITAT	2	2
2022-2	FONDATION LEBAUDY	20	5
2022-6	FONDATION LEBAUDY	11	11
2022-3	FONDATION ROTHSCHILD	10	0
2022-5	FONDATION ROTHSCHILD	10	4
2023-2	RIVP	10	8
2023-3	RIVP	10	0
2023-4	PARIS-HABITAT	30	30
Total		**203**	**85**

B – LA RESTAURATION

1) A Paris

1/ Bilan de la prestation Convivio

Du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2024, le marché de restauration a été assuré par le groupe Convivio. L'année 2024 a donc été la quatrième et dernière année d'exécution du contrat.

2/ Tarifs

Le tarif des repas facturés par Convivio a augmenté de 0,83 € (sur le repas à 3 composants) et 0,87 € (sur le repas à 4 composantes) au 1er janvier 2024, consécutivement à la revalorisation des prix par application de la formule annuelle intégrée au contrat (+8,04%).

Il a été décidé de répartir 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 l'augmentation de la prestation interministérielle repas (PIM) pour l'ensemble des agents nantais et parisiens au 1er janvier 2024, en application de la circulaire du 4 janvier 2024. En effet, la PIM, participation payée par l'administration, est passée de 1,39 € à 1,47 € (1,62 € TTC) au 1er janvier 2024. De plus, l'indice majoré (IM) plafond ouvrant droit à la prestation a été augmenté à 539 contre 534 auparavant, permettant d'augmenter le nombre de bénéficiaires.

3/ Fréquentation

Convention – La Courneuve

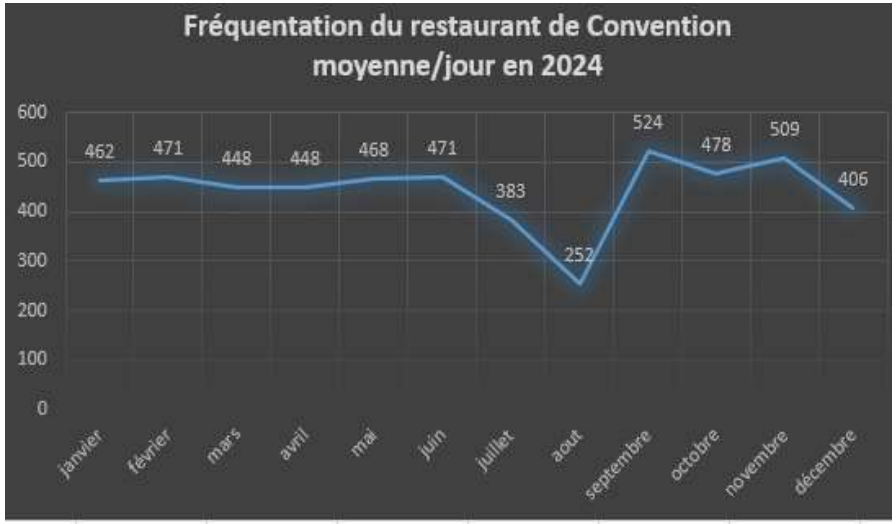
Pour l'année 2024, la fréquentation des deux restaurants franciliens gérés par Convivio (Convention et La Courneuve) s'est établie à 132 139 convives.

Evolution de la fréquentation entre 2019 et 2024 sur les sites de Convention et la Courneuve

	2019	2020 (sur 10 mois)	2021	2022 (*)	2023	2024
Total couverts	**223 547**	**119 324**	**143 288**	**171 342**	**124 593**	**132 139**
Moyenne mensuelle	**18 629**	**11 932**	**11 940**	**14 279**	**10 383**	**11 011**
Moyenne couverts/ jour	**890**	**547**	**564**	**677**	**491**	**524**

(*) fermeture du restaurant Convivio du Quai d'Orsay le 30 décembre 2022.

En 2024 pour le site de **Convention**, les mois de septembre et de novembre ont été ceux où la fréquentation a été la plus importante (524 et 509 couverts/jour), le mois d'août celui où la fréquentation a été moindre (252 couverts/jour).



Pour le site de **La Courneuve**, les mois d'avril et juin ont été ceux où la fréquentation a été la plus importante (101 et 120 couverts/jour), le mois d'août celui où la fréquentation a été moindre (avec 50 couverts/jour).



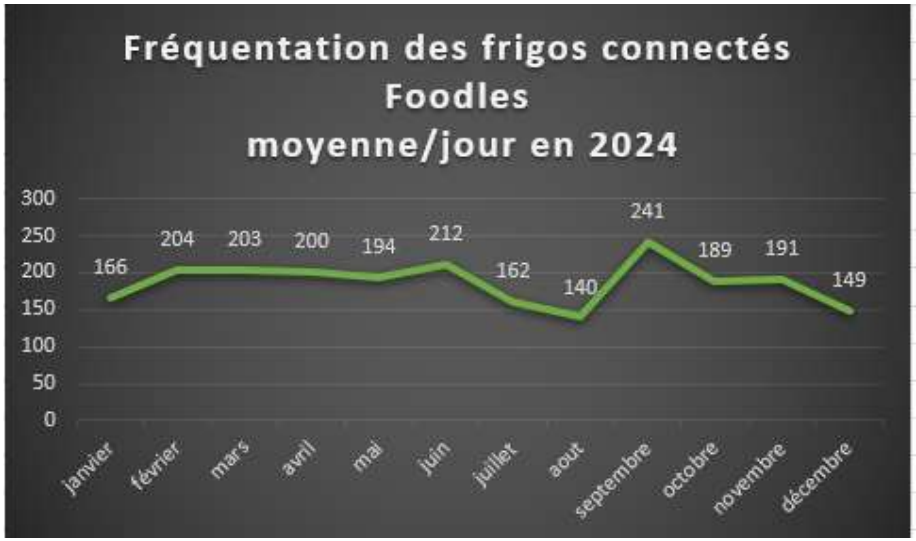
Quai d'Orsay

Les agents de ce site ont la possibilité de déjeuner au **restaurant interministériel de l'AURI,** également fréquenté par les agents en poste sur le site d'Invalides, 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 jusqu'en décembre 2024. En janvier 2024, un espace de convivialité d'une capacité de 40 personnes a été aménagé à proximité des frigos (salle Delamarre).

Frigos connectés

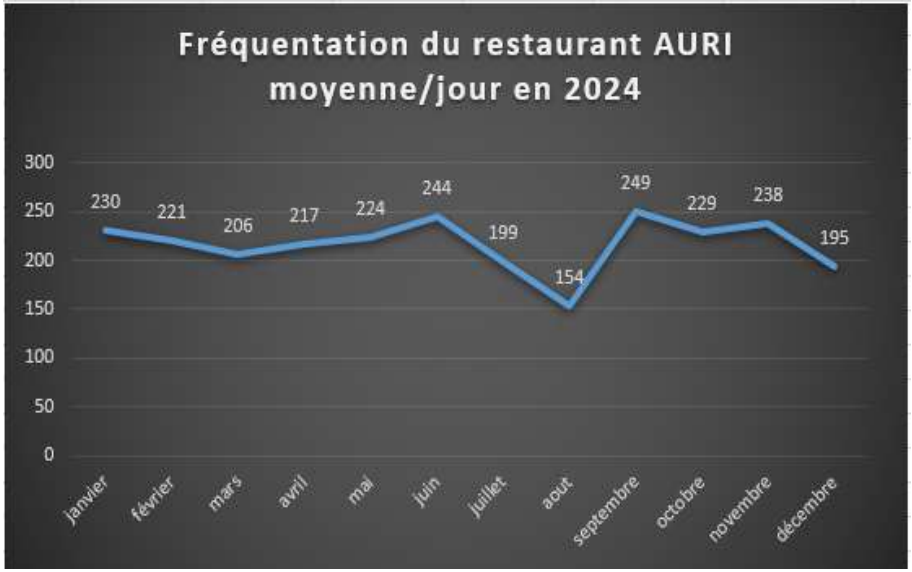
Trois frigos ont initialement été installés le 16 décembre 2022. Face au succès du dispositif, deux frigos supplémentaires ont été installés en janvier 2023. Un sixième frigo a été installé en janvier 2024.

Pour l'année 2024, le nombre de formules servies s'est élevé à 47 131 repas soit une moyenne par jour de 187 convives.



Restaurant Auri

Pour l'année 2024, le nombre de formules servies s'est élevé à 54 637 repas soit une moyenne par jour de 216 convives, avec un pic en septembre (249 repas/jour) et un creux en août (154 repas/jour).



2) A Nantes

Restaurant administratif **Breil 4/**	2019	2021	2022	2023	2024
Total couverts	**143 654**	**106 920**	**107 537**	**115 019**	**120 642**
Moyenne mensuelle	**11 971**	**8 910**	**8 961**	**9 585**	**10 054**
Moyenne couverts/jour	**577**	**421**	**425**	**464**	**479**

L'année 2024 dépasse 2023 avec plus 120 000 couverts. La fréquentation journalière s'établit régulièrement entre 450 et 500 couverts.

Environ 90% des couverts servis pour le MEAE à Nantes sont concernés par la prestation interministérielle de repas (120 074,04 € 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 1 701 couverts MEAE en 2024. Compte tenu de l'augmentation annuelle du prix du repas, la subvention DSE a été réajustée au 1er septembre 2024.

Groupes tarifaire	Correspondances indiciaire	COÛT RESTAURATION			Subventions		Reste à charge convive
		Redevance Semitan	repas 4 composantes	Coût total repas	PIM	DSE	
G1	<= à 321	1,20 €	10,84 €	12,04 €	1,62 €	**7,61 €**	**2,81 €**
G2	>322-350<	1,20 €	10,84 €	12,04 €	1,62 €	**6,90 €**	**3,52 €**
G3	>351-440<	1,20 €	10,84 €	12,04 €	1,62 €	**5,82 €**	**4,60 €**
G4	>441-534<	1,20 €	10,84 €	12,04 €	1,62 €	**5,51 €**	**4,91 €**
G5	>535-646<	1,20 €	10,84 €	12,04 €		**5,55 €**	**6,49 €**
G6	> à 646	1,20 €	10,84 €	12,04 €		**2,23 €**	**9,81 €**

C – LA SANTÉ

1) Le service de santé au travail

Au 31 décembre 2024, les effectifs du service de santé au travail (anciennement médecine de prévention) étaient de :

- 4 médecins du travail soit 3,6 ETP : 3 à Paris (un à 80%) et 1 à Nantes (à 80%).
- 4 infirmières : 2 à Paris (1,8 ETP) et 2 à Nantes (2 ETP) ;
- 1 assistante à Paris.

Le service a en charge la surveillance médicale de l'intégralité des agents titulaires ou contractuels, hors ADL, VI et 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 **2.754 visites** ont eu lieu en 2024 :

- Pour **l'expatriation**, **1.345 visites de départs en poste** et **50 retours** de poste (contre 91 en 2023).
- Pour le **suivi réglementaire,** les Visites d'information et de prévention (VIP ou VIPI pour « initiale » au recrutement, anciennement nommées « visite quinquennale »), et de visite de Surveillance médicale spéciale (SMP, anciennement nommées « visite annuelle ») :
- 245 VIP et 188 VIPI ;
- 337 visites SMP, dont 164 au titre du handicap et 7 pour le suivi régulier amiante ;
- 222 dans le cadre de la reprise de travail et 16 en pré-reprise ;
- 413 visites « occasionnelles » dont 197 à la demande de l'agent, 12 à la demande de la hiérarchie, 61 suivis particuliers, et 10 PLA (prolongation légale d'activité) ;
- On compte également 23 visites sans rendez-vous (petites urgences, conseils, entretiens…)

Les visites médicales s'accompagnent d'examens complémentaires (biologie, cardiologie, pneumologie…) à la découverte de pathologies métaboliques (diabète, cholestérol…) et cardiovasculaires (hypertension artérielle, coronaropathies). Pour les départs à l'étranger, ces examens sont obligatoires et adaptés à l'âge de l'agent et à la destination. Ils s'effectuent au cas par cas pour les autres visites.

Le tiers temps est consacré :

- aux visites des postes de travail, essentiellement ceux occupés par des agents nécessitant des aménagements particuliers (agents RQTH notamment),
- à la formation continue des personnels,
- aux réunions internes au MEAE (commission de réforme, CHSCT, COPIL amiante…) ou externes (DGAFP, formations pour les personnels etc.)
- aux vaccinations,
- aux campagnes de prévention initiées par les autorités,
- aux publications sur Diplonet informant des recommandations sanitaires du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles,
- à la disponibilité et réponse aux inquiétudes des agents notamment ceux installés à l'étranger.

2) Les Psychologues du ministère

Les deux psychologues de la délégation à la solidarité et à l'engagement (DSE) ont pour mission de garantir à chaque agent tout au long de sa carrière ainsi qu'aux différents services, directions ou postes à l'étranger un accompagnement au niveau professionnel, que ce soit en termes d'écoute, de soutien, de préconisations et de formations.

Ils sont systématiquement associés à la formation des agents (encadrants partant en poste, nouveaux agents, conseillers RH, départs en poste sensible…) et participent aux actions de prévention des risques psychosociaux (RPS) en lien avec les autres acteurs concernés.

Ils accompagnent les postes à l'étranger en cas d'évènement grave ou de crise : conseils à la hiérarchie, réponse à toute demande urgente. Sur 2024, ils ont ainsi soutenu les agents en poste à Tel-Aviv et Jérusalem (groupes de parole), au Liban (suivi d'agents), à Vanuatu (post séisme), Canberra (décès d'une ADL). Ils peuvent également effectuer des missions dans les postes en cas de besoin.

En 2024, ils ont assuré **1059 consultations** (pour 359 agents) en présentiel et à distance.

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-droits.

En 2024, les crédits délégués ont permis la prise en charge de **79 675 €** de frais médicaux, dont **68 469 €** au bénéfice des agents de droit local ou de leurs ayants-droits, dans 12 pays concernés par ce dispositif, et de **11 206 €** de secours exceptionnels pour les agents de droit local ou de leurs ayants droit dans des pays de la liste et hors liste.

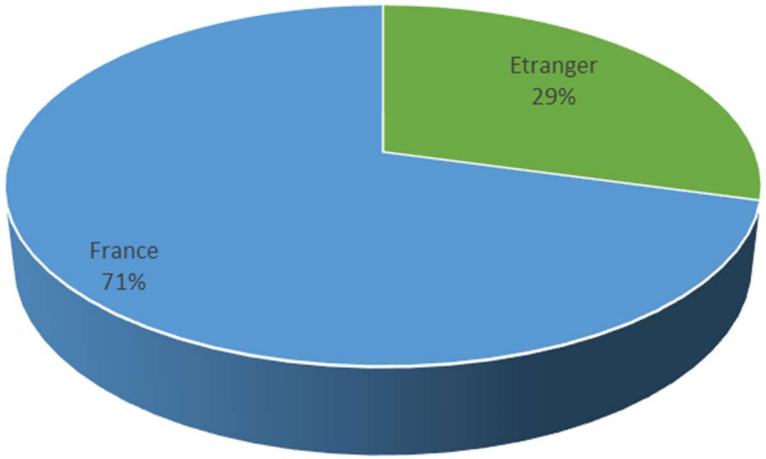
5) La protection sociale complémentaire (mutuelle des affaires étrangères et européennes)

En 2017, le ministère a reconduit la mutuelle des affaires étrangères et européennes comme organisme de protection sociale complémentaire sur la période 2017-2024, 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 2024, le ministère a accordé à la mutuelle des affaires étrangères et européennes, suite à la demande de cette dernière, **une subvention de 1,2M€** correspondant à l'enveloppe prévue dans la convention de référencement.

Au 31 décembre 2024, la mutuelle comptait : **8 586** adhérents, soit **16 788** personnes protégées.

Les adhérents se décomposaient en **4 189 actifs** (**51%**) et **4 397 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

Le service social de la délégation à la solidarité et à l'engagement (DSE), 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.

1) L'accompagnement social individuel

Au cours de l'année 2024, **728 agents actifs, retraités et ayants-droits** *(630 en 2023)* ont bénéficié de l'intervention du service social, dont **488** à Paris et **240** à Nantes :

- **181 personnes** (123 à Paris et 58 à Nantes) ont bénéficié d'un accompagnement à moyen ou long terme *(185 en 2023)* ;
- **547 agents** (365 à Paris,182 à Nantes) ont fait l'objet d'une **intervention ponctuelle ou passagère** *(445 en 2023)*.

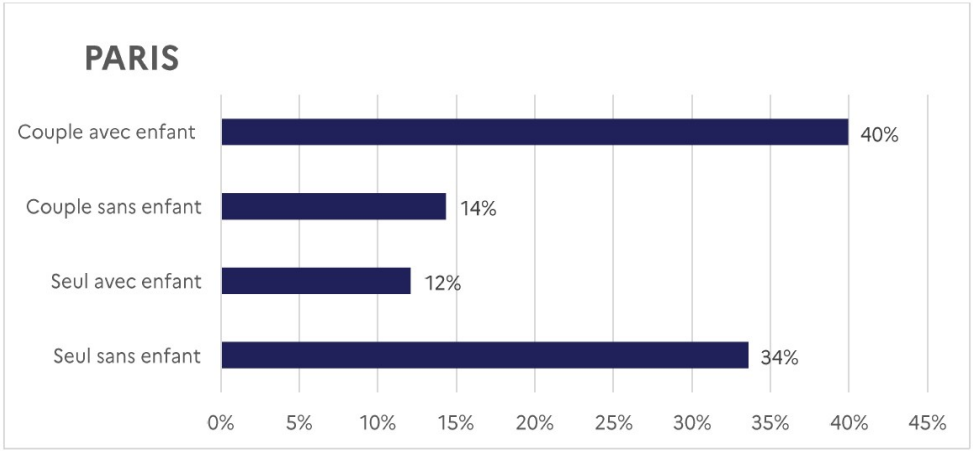
Les interventions des assistants sociaux auprès des agents se sont déroulées au cours de **2 635 entretiens** *(1997 en 2023).* L'accompagnement social se poursuit également lors d'échanges de courriels, une fois le contact établi par entretien avec l'agent.

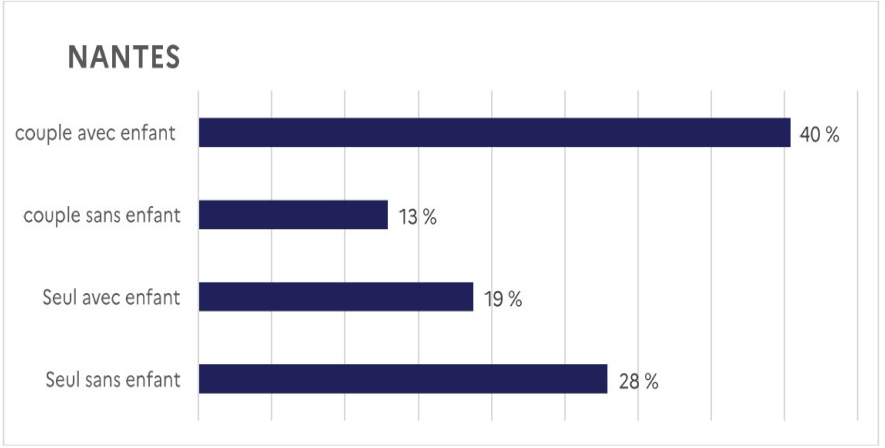
Les assistants sociaux ont effectué **58 visites à domicile** (agents ayant coupé le lien avec l'administration, en difficulté pour se déplacer, isolés, retraités…) *(23 en 2023).*

Parmi les 728 agents rencontrés par les assistants de service social :

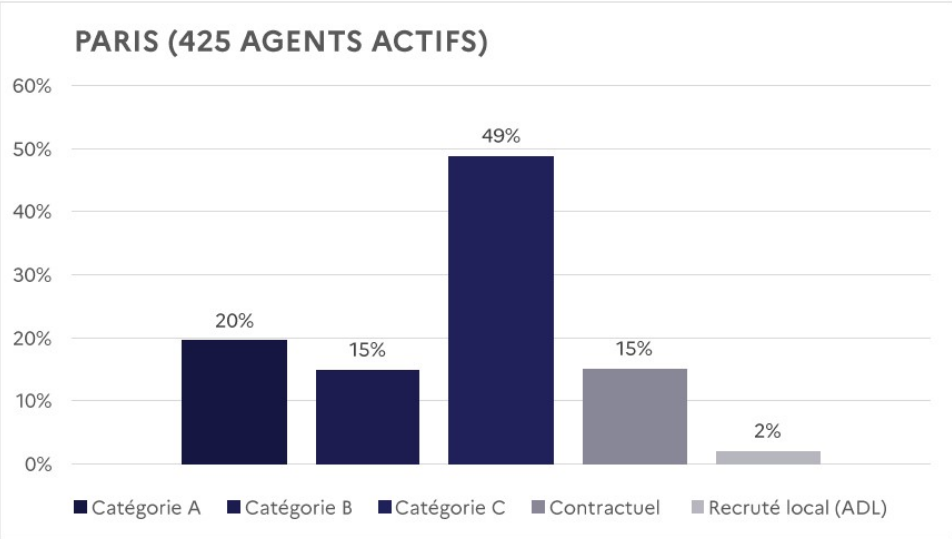
- en administration centrale : 71% pour Paris et 81% pour Nantes ;
- en poste à l'étranger : 14% pour Paris et 10% pour Nantes ;
- retraités : 8% pour Paris et 9% pour Nantes ;
- ayants droit d'agent : 5% ;
- 65 % sont des femmes pour Paris et 68 % pour Nantes.

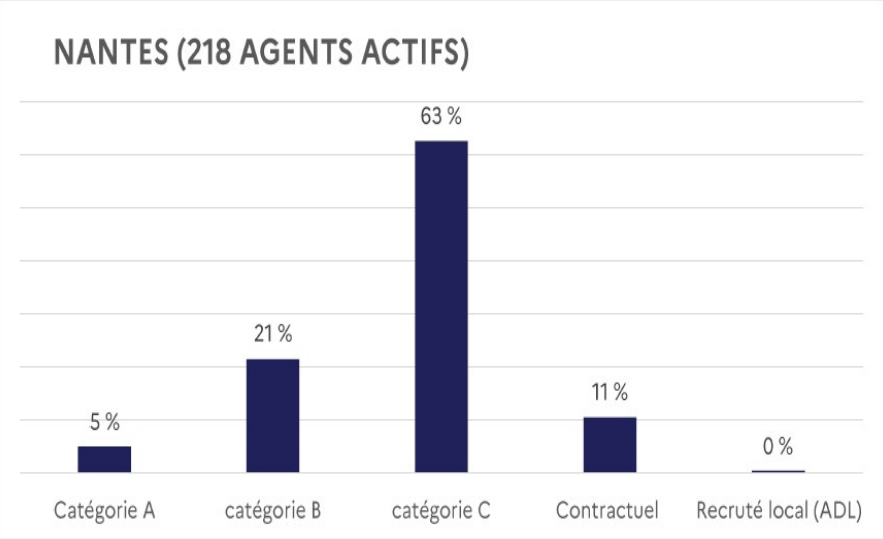
La **situation familiale** des agents et retraités reçus par les assistants sociaux est quasi équivalente à Paris et Nantes :





Situation catégorielle des agents et des retraités





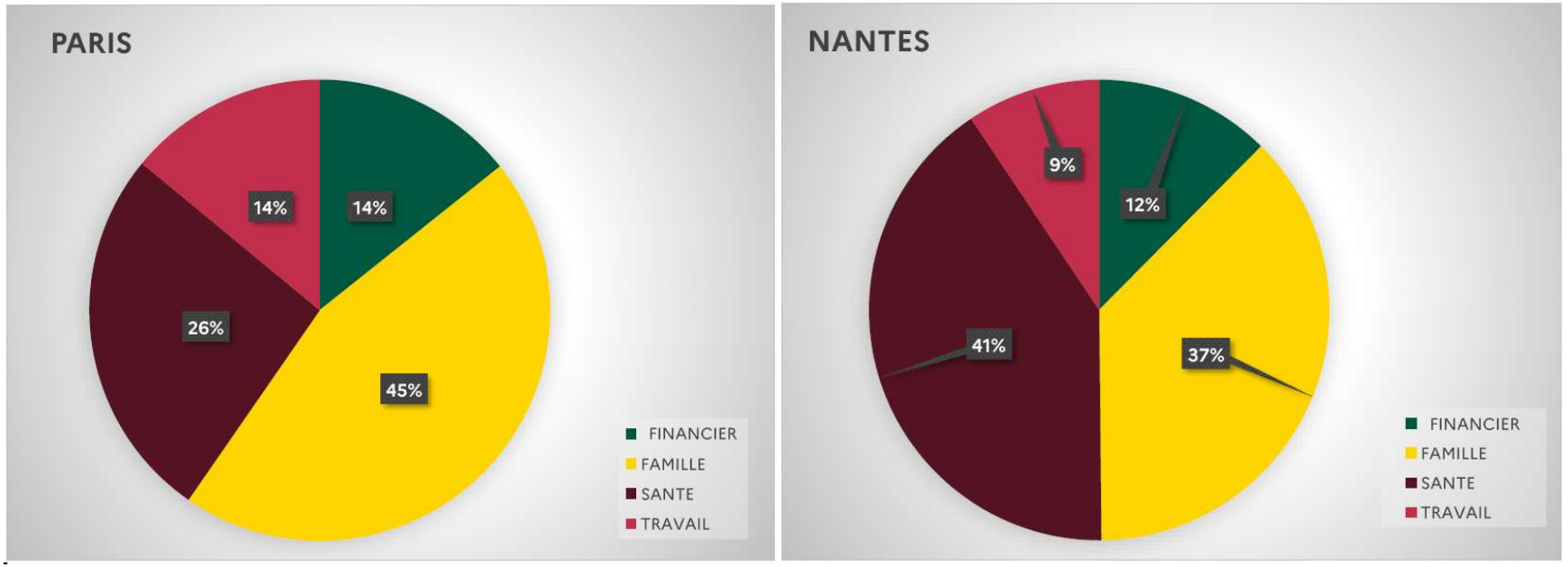
Comme pour les années précédentes, à Paris comme à Nantes, les agents de catégorie C sont les plus nombreux à solliciter le service social.

Origine de la demande

- 82 % des personnes ont sollicité directement le service social ;
- 17 % ont été orientées par les services de la DRH. (Conseillers ParcouRH, médecins, task force…) ;
- 1 % ont été orientées 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.

Les interventions par problématique à Paris et à Nantes



- **45 %** des interventions à Paris et **37 %** à Nantes concernent la **sphère personnelle et familiale**. Ces interventions recouvrent les demandes d'information sur les modes de garde, 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 un décès. En 2024, les assistants sociaux ont accompagné 24 proches d'un agent ou d'un retraité du ministère décédé.

- 26 % à Paris et 41 % des interventions à Nantes sont liées à la santé ou au handicap de l'agent et à leurs conséquences sociales et professionnelles. En 2024, les assistants sociaux ont envoyé **151 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, **78 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.

- 14 % des interventions à Paris et 9 % à Nantes sont en lien avec une problématique de travail (questions liées la reprise d'une activité professionnelle après un congé long), ou des conflits dans le collectif de travail. Dans cette catégorie sont aussi répertoriés les agents ayant exprimés un mal être au travail dont les motifs sont multifactoriels.
- 12 % 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, difficultés de gestion budgétaire.

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 (PARCOURH, déléguée aux familles, task force…) et la médecine de prévention ont eu lieu en 2024.

2) Les actions collectives

Le service social propose des actions collectives d'information et de prévention en faveur des agents en administration centrale et, lorsque possible, en faveur des agents en poste.

Le service social a participé au forum social de rentrée organisé en septembre à Nantes et à Paris. Les assistants sociaux ont également participé aux séminaires d'accueil des lauréats de concours et des contractuels. Plusieurs actions collectives accessibles à tout agent ont eu lieu en 2024 :

- Une Web conférence à destination des agents et de leurs conjoints de retour de poste ;
- Une conférence parentalité ayant pour titre : « Les stéréotypes féminin/masculin » ;
- Une enquête suivie de rencontres sur l'ensemble des sites sur le thème des aidants

Une hausse des sollicitations d'agents confrontés à une situation d'aidance est à noter par rapport à 2023.

3) Prestations d'action sociale

Quotient familial

En 2024, le service social a instruit 692 dossiers de quotient familial *(703 dossiers en 2023)* servant de base à l'ouverture des droits et au versement des prestations sociales interministérielles et ministérielles.

Sur les 692 agents pour qui un dossier de quotient familial a été instruit, 573 agents sont éligibles aux prestations sociales et 119 agents dépassent les plafonds de revenus *(en 2023, ils étaient 552 à être éligibles et 151 agents dépassaient les plafonds de revenus)*.

En 2024, le plafond d'éligibilité aux prestations sociales a été augmenté à 18 000 € (16 191 € auparavant).

Prestation de coaching en finances personnelles

En 2024, une convention a été signée avec le Crédit Municipal de Paris pour la mise en place d'un coaching en finances personnelles en faveur des agents actifs en administration centrale (uniquement sur Paris), dans la limite de 15 accompagnements pour une période maximum de 12 mois (fréquence des RDV en fonction du besoin). Les coachs sont certifiés et disposent d'une expertise juridique, bancaire et sociale. L'orientation se fait sur la base d'une évaluation sociale. L'objectif est d'aider aux mieux les agents en situation de vulnérabilité financière.

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 assistants sociaux peuvent être amenés à mobiliser des dispositifs de droit commun tel que le Fonds de solidarité pour le logement.

i. Secours

31 dossiers de demandes d'aide financière ont été instruits par le service social en faveur d'agents en activité en 2024 *(37 en 2023)*. Le total des aides attribuées représente un montant global de 42 034€ *(39 427,74 € en 2023)*.

- 29 demandes concernent des agents parisiens et 10 demandes des agents nantais ;
- 10 agents ont sollicité une aide égale ou inférieure à 500 €, et 21 agents une aide supérieure à 500 € après consultation des membres du CAS ;
- 2 refus ont été prononcés.

En 2024, 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 ou professionnelle ;
- Une difficulté à faire face au paiement des charges courantes (loyer, frais en lien avec la scolarité des enfants…) ;
- Une situation d'endettement ou de surendettement ;
- Un décès (aide au paiement des frais d'obsèques).

ii. Prêts de l'Association des œuvres sociales du ministère des Affaires étrangères (ADOS)

Deux dossiers de prêts personnels à caractère social ont été instruits *(4 dossiers en 2023)* en faveur d'agents parisiens. Une demande a été refusée (inadéquation avec la situation budgétaire du demandeur), la seconde n'a pas abouti (abandon de la procédure par l'agent).

Aucun dossier de prêt pour l'amélioration de l'habitat n'a été instruit *(3 dossiers en 2023)*. Aucun dossier de prêt à installation n'a été instruit *(1 dossier en 2023)*.

iii. Association Amicale d'Entraide des Affaires Etrangères (AAEAE)

L'AAEAE vient en aide aux agents retraités du Ministère ou à leurs ayants-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 (VI, ADL).

Les aides de l'AAEAE 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 2024 :

- **14 dossiers de demande d'aide financière** ont été instruits par les assistants sociaux pour une somme totale de **24 895 €** ;
- **11 dossiers** ont été instruits pour la prise en charge totale ou partielle de dépenses d'**aide-ménagère à domicile** pour une somme totale de **7 909,23 € ;**
- 60 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 et proposée à l'Amicale. Des nouveaux bénéficiaires peuvent être proposés par l'assistant social selon des critères sociaux établis et évalués par le service social. 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.

E – RESERVATION DE BERCEAUX EN CRECHE

Grâce à une mesure nouvelle en Loi de finances, le ministère a pu **doubler en 2024/2025 le nombre de berceaux** réservés en crèche par rapport à 2023, via le marché remporté par « Les petits chaperons rouges » (LPCR).

En 2024, le service social a instruit **108 dossiers de demande de places en crèche** réservées par le MEAE, **dont 83 nouvelles demandes** (10 agents Nantais et 73 agents domiciliés en Île-de-France) et **25 renouvellements**.

Toutes les demandes de place en crèche ont été satisfaites : **59 places confirmées** *(39 places en 2023/2024).* La liste des demandeurs évolue toute l'année au fil des attributions de places en crèche et des réceptions de demandes de places de berceaux et des désistements, plus rares.

Deux réunions de suivi du marché se sont tenues en 2024 et dix établissements ont été visités par la DSE, dont 8 à Paris et 2 à Nantes.

Une enquête interne a été envoyée par les assistants sociaux à tous les agents qui ont souscrit un contrat avec LPCR, portant sur la procédure d'inscription et sur la prise en charge de leur enfant. Les retours globalement très positifs. La bonne communication avec les équipes et la qualité des conditions d'accueil sont soulignées.

F – SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS

a) Association des Œuvres Sociales (ADOS)

	Subventions 2024
Fonctionnement	***10 434 €***
Centre de santé	***220 712 €***
Restauration collective nantaise	***362 804 €***
TOTAL	***593 950 €***

b) Autres associations

ASSOCIATIONS	Subventions 2024
AFCA (Association française des conjoints d'agents)	***26 000 €***
AACS (Association artistique, culturelle et sportive des A.E.)	***115 166 €***
ASCAEN (Association sportive et culturelle des A.E. de Nantes)	***56 000 €***
AAEAE (Association amicale d'entraide des affaires étrangères)	***15 000 €***
ARAMAEN (Association des retraités du MAE à Nantes)	***1 700 €***
AREMAE (Association des retraités et anciens du MAEE)	***12 000 €***
TOTAL	***225 866 €***

G – UTILISATION DES CREDITS D'ACTION SOCIALE EN 2024

Les tableaux présentent la consommation des crédits de la campagne PRESTMAS 2024 (janvier 2024 à décembre 2024).

Crédits de paiements de titre 2

Libellés	Dépenses en €
Secours	**42 034**
Prestations interministérielles	**98 735**
Colonies de vacances	7 162
Centres de loisirs	10 964
Centres familiaux de vacances	1 829
Classes découverte	734
Séjours linguistiques	641
Allocations enfant handicapé	77 805
Prestations ministérielles	**603 276**
Forfaits vacances	213 225
Colonies de vacances	29 234
Centres de loisirs sans hébergement	15 105
Loisirs jeunes	33 168
Classes découverte	16 327
Séjours linguistiques	7 186
Bourses linguistiques	18 403
Rentrée scolaire et universitaire	185 992
Garde d'enfant	49 033
Garde périscolaire	24 059
Bourses trousseau	1 133
Handicap-Aide à domicile	10 411
TOTAL	**744 045**

Crédits de paiements de titre 3

Libellés	Dépenses en €
Services médico-sociaux	**236 711**
Remboursements de frais médicaux	232 359
Achats de consommables médicaux	4 352
Restauration collective interne et externe	**1 942 727**
Restauration parisienne dans les restaurants gérés par le MEAE (Convivio)	1 203 422
Autres restaurants	699 842
Achat de matériels pour les restaurants gérés par le MEAE	0
Assistance à maîtrise d'ouvrage	39 463
Subventions aux associations	**819 816**
Association des œuvres sociales (ADOS)	593 950
Association française des conjoints d'agents du MAEE (AFCA-MAEE)	26 000
Association artistique, culturelle et sportive (AACS)	115 166
Association sportive et culturelle des affaires étrangères de Nantes (ASCAEN)	56 000
Association amicale d'entraide des affaires étrangères (AAEMAE)	15 000
Association des retraités et anciens du MAE à Nantes (ARAMAEN)	1 700
Association des retraités du ministère des affaires étrangères (AREMAE)	12 000
Protection sociale complémentaire (Mutuelle des Affaires étrangères)	**1 243 885**
Subvention de référencement Mutuelle des Affaires étrangères	1 200 000
Assistance à maîtrise d'ouvrage-actuariat	43 885
Logements sociaux	**1 189 510**
Réservation de logements sociaux	1 184 000
Loyers d'inoccupation	0
Adhésion ADIL	5 510
Crèche	**560 000**
Paris (LPCR)	473 000
Nantes (LPCR)	87 000
Engagement	**221 500**
Centre inter-entreprise de l'expatriation (CINDEX)	3 500
Intervenants sociaux	15 500
Qualité de vie au travail	82 500
Arbre de Noël (Paris et Nantes)	105 000
Autres (fleurs obsèques, transcriptions réunions, etc…)	15 000
TOTAL	**6 214 149**

Crédits de paiements de titre 6

Libellés	Dépenses en €
Crédits ADL	79 675
Frais médicaux du personnel de recrutement local pays liste*	68 469
Secours exceptionnels pays liste et hors liste	11 206

**Pays relevant du dispositif en 2022 : Burkina-Faso, République centrafricaine, République du Congo, Djibouti, Erythrée, Guinée, Irak, Libéria, Libye, Sud Soudan, Tchad, Yémen*

Récapitulatif

Libellés	Dépenses en €
Crédits de titre 2	744 045
Crédits de titre 3	6 214 149
Crédits de titre 6	79 675
TOTAL	**7 037 869**

H – PRESTATIONS MINISTÉRIELLES SERVIES EN 2024

Répartition par type de prestations

Type de prestation	Nombre de familles bénéficiaires en 2024		
	Paris	Nantes	Total
Rentrée scolaire	160	300	**460**
Forfaits vacances	171	256	**427**
Loisirs jeunes	63	118	**181**
Centres de loisirs	54	89	**143**
Garde périscolaire	36	60	**96**
Classes découvertes	11	42	**53**
Colonies de vacances	20	41	**60**
Crèches	26	19	**45**
Assistantes maternelles	5	7	**12**
Bourses linguistiques	4	3	**8**
Séjours linguistiques	5	2	**7**
Bourses trousseau	2	3	**5**
Handicap-Aide à domicile	9	6	**15**
TOTAL	**566***	**946***	**1 512***

** total : une famille peut bénéficier de plusieurs prestations.*

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

CHAPITRE VIII : BILAN 2024 DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Opération d'évacuation au Niger. © Jonathan Sarago / MEAE

A. Principaux indicateurs

B. Faits saillants

C. Moyens et actions

Chiffres clés en 2024

- 22 Formations spécialisées réunies en 2024
- 60 DUERP mis à jour en 2024

Identification du périmètre

Nombre de formations spécialisées (FS) en santé sécurité et condition de travail (SSCT) au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères :

- **1 formation spécialisée ministérielle,**
- **1 formation spécialisée d'administration centrale** avec **1 formation spécialisée** rattachée qui est une formation de site **à Nantes**

A l'étranger, 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 2024 :

- 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

Définition

- *Faits saillants : examen des faits intervenus durant l'année écoulée, qui sont particulièrement significatifs pour la réflexion sur le choix des priorités auxquelles devrait répondre le programme d'action, en rappelant la date ou la période où ils se sont produits. Sont mentionnés en premier lieu les faits survenus dans l'établissement qui sont liés à l'activité de l'administration et aux interventions de ses différents interlocuteurs sur les questions de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.*
- *DUERP : Document Unique document unique d'évaluation des risques professionnels*

MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

A – PRINCIPAUX INDICATEURS DES RISQUES PROFESSIONNELS

1) 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													
a) Trajet	4	1	0	0	6	4	7	6	4	1	**11**	**7**	**18**
b) Mission													
c) Travail	1	2	0	2	5	3	6	3	0	4	**6**	**7**	**13**
Sous-total	5	3	0	2	11	7	13	9	4	5	**17**	**14**	**31**
TOTAL (France + étranger)	8	9	8	6	33	17	35	23	16	12	**51**	**35**	**86**

Accidents de service / direction	Cat A		Cat B		Cat C		Titulaires Total		Non-titulaires		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
AR	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	**1**	**0**	**1**
CM	0	0	0	0	3	3	2	2	1	1	**3**	**3**	**6**
DGA	1	0	1	2	1	0	0	2	3	0	**3**	**2**	**5**
DGA/DIL	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	**1**	**2**	**3**
DGA/DRH	0	1	2	0	2	1	4	2	0	0	**4**	**2**	**6**
DGA/DNUM	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	**0**	**2**	**2**
DGA/DSD	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	**0**	**2**	**2**
DGM	2	0	0	1	4	0	5	0	1	1	**6**	**1**	**7**
DGP	0	1	0	0	2	0	1	1	1	0	**2**	**1**	**3**
FAE	0	0	3	0	7	0	8	0	2	0	**10**	**0**	**10**
AUTRE	7	5	0	8	15	6	14	13	7	7	**21**	**20**	**41**

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

[15] 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. »

2) Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux agents de l'établissement								
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Variation**
85	102	110	76	73	85	111	**109**	-1,8%

Nombre d'accidents déclarés imputables au service : **86** (23 classés sans suite, la plupart à la demande des intéressés ou par défaut de constitution de dossier).

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								
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Variation**
61	82	97	63	38	39	42	**27**	-36%

Nombre d'accidents de trajet								
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Variation**
46	50	64	35	38	42	44	**54**	+22%

Nombre d'accidents de travail								
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Variation**
38	47	59	25	35	38	42	**32**	-7,6%

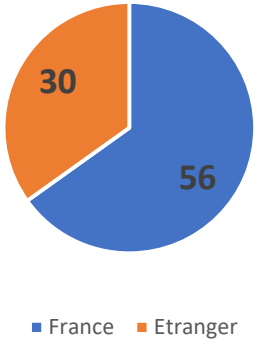
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année								
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Variation**
44	55	51	33	39	39	42	**59**	+40%

Nombre d'incapacités temporaires prolongées notifiées dans l'année : **0** (arrêt de travail de plus de 3 jours)

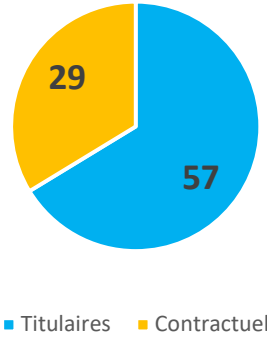
Nombre d'incapacités temporaires notifiées dans l'année : **27**

Nombre d'accidents mortels : **0**

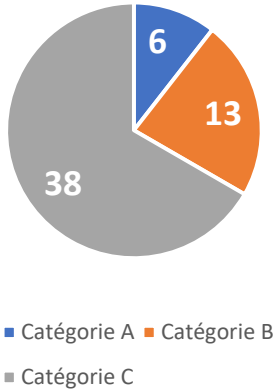
Accidents imputables au service par **localisation**



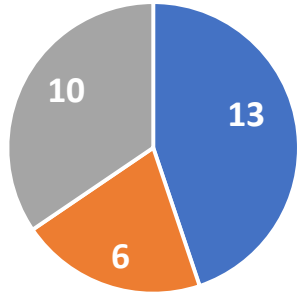
Accidents imputables au service par **statut**



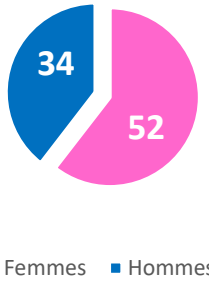
Accidents imputables au service - **titulaires**



Accidents imputables au service - **contractuels**



Accidents imputables au service par **sexe**



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

	2023			2024		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Catégorie A	21	20	**41**	10	9	**19**
Catégorie B	8	11	**19**	7	12	**19**
Catégorie C	30	21	**51**	35	13	**48**
Total	**59**	**52**	**111**	**52**	**34**	**86**

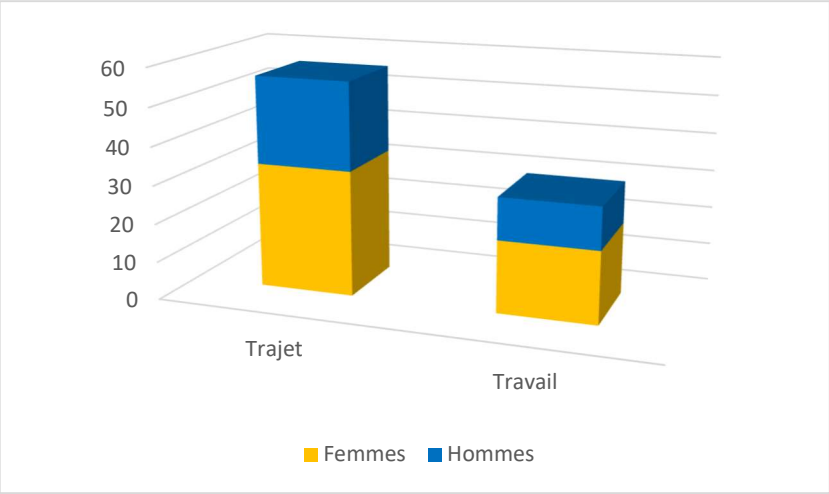
109 accidents ont été déclarés en 2024 (pour 111 en 2023), soit une baisse de 2 % par rapport à 2023. Ces nombres sont stables.

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).

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

- 54 accidents de trajet, dont 37 en France,
- 32 accidents de travail, dont 20 en France.

Ils ont touché 52 femmes (33 accidents de trajet, 19 accidents de travail) et 34 hommes (23 accidents de trajet, 11 accidents de travail).



Analyse par site

30 accidents ont été déclarés **à l'étranger** : 13 de travail et 17 de trajet.

56 accidents ont été déclarés **en administration centrale** (38 de trajet,

17 de travail, 1 de travail/mission).

Analyse par catégorie

57 accidents ont touché des titulaires :

- 6 agents de catégorie A,
- 13 agents de catégorie B,
- 38 agents de catégorie C

29 accidents ont touché des agents contractuels

(13 cat. A, 6 cat. B, 10 cat. C).

Accidents de travail par site (administration centrale)	
Convention	22
Quai d'Orsay	14
Nantes	12
Invalides	6
Îlot Saint-Germain	1
La Courneuve	1
Total	**56**

Accidents de travail par site (étranger)	
Allemagne	1
Autriche	1
Birmanie	1
Burkina Faso	1
Cambodge	1
Chine	1
Djibouti	1
Egypte	1
Emirats arabes unis	2
Espagne	2
Etats-Unis	3
Guinée équatoriale	1
Hongrie	1
Inde	1
Iran	1
Laos	1
Liban	1
Lituanie	1
Madagascar	1
Maroc	1
Mauritanie	1
Mexique	1
Mongolie	1
République dominicaine	1
Roumanie	1
Thaïlande	1
Total	**30**

Analyse par âge

La moyenne d'âge au jour de l'accident s'élève à 47 ans. 30,2 % des accidentés ont moins de 40 ans, 23,3 % ont entre 40 et 49 ans, et 46,5 % ont 50 ans et plus.

Age	Nombre d'agents
20-29 ans	4
30-39 ans	22
40-49 ans	20
50-59 ans	33
60-69 ans	7
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 37 % des accidents, devant les chutes de hauteur (18 %) et les contacts/expositions (6 %).

Accidents de travail	
Chute de sa hauteur	12
Contact/exposition	2
Chute de hauteur	6
Heurt	5
Autre	7
Total	**32**

3) Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Nombre et nature des maladies professionnelles reconnues par le MEAE (accès palustre avec complications)							
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
1	30	3	1	3	1	4	2

Nombre de déclarations par l'employeur des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, au cours de l'année							
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre de maladies professionnelles

	2023			2024		
	F	**H**	**Ensemble**	**F**	**H**	**Ensemble**
Catégorie A	0	0	**0**	0	0	**0**
Catégorie B	1	0	**1**	0	0	**0**
Catégorie C	2	1	**3**	1	1	**2**
Total	**3**	**1**	**4**	**1**	**1**	**2**

NB : il s'agit du nombre de maladies professionnelles acceptées pour l'année de référence.
Deux maladies professionnelles ont été reconnues en 2024 : il s'agit d'un syndrome bilatéral du canal carpien et d'un cancer broncho-pulmonaire.

4) Données communes aux accidents et aux maladies

Nombre de soins à l'infirmerie : Les soins dispensés par le service de santé au travail 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.

B – FAITS SAILLANTS

1) Synthèse des sujets généraux

La gestion des sujets en santé et sécurité au travail (SST) en 2024 est illustrée par les principaux points suivants :

- Poursuite de la mise en place des comités sociaux d'administration et formations spécialisées à l'étranger ;
- Déploiement des visites de la formations spécialisées à l'étranger ;
- Mise en place des nouveaux outils DUERP pour l'étranger ;
- 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 ;
- Poursuite de la campagne amiante de levée de doutes aux archives de Nantes et dans le réseau ;
- Création de procédure dans la gestion du risques amiante dans les archives ;
- Poursuite des dossiers techniques amiante (DTA) 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.

Un nouveau DUERP répondant aux exigences réglementaires (volet relatif aux TMS ainsi qu'un diagnostic RPS) et au besoin de simplification **a été lancé en 2024**. Son nouveau format en deux documents (l'un pour l'analyse des risques bâtimentaires, l'autre pour les risques psychosociaux) facilite son utilisation et permet de disposer de données fiables très rapidement.

Les améliorations apportées sont les suivantes :

- une diminution de 45% des questions posées dans le DUERP,
- une division par 7 du nombre d'onglets et par 6 du temps de remplissage du fichier
- un DUERP par bâtiment

- **Aucun signalement d'un danger grave et imminent n'a été inscrit dans les registres (en France et à l'étranger) en 2024.**
- **20 signalements ont été consignés dans le registre de santé sécurité au travail pour les sites parisiens et 9 pour les sites nantais.** Les présentations de ces registres sont récurrentes auprès des instances dédiées. Les signalements à l'étranger sont présentés dans leurs instances dédiées.
- En dehors du traitement technique et administratif en comités médicaux et commissions de réforme, il n'y a pas eu d'analyse d'accident grave de travail ni de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
- Il n'y a eu aucun recours à l'expertise certifiée pour l'année 2024 dans le cadre des différentes FS et CSAPE.
- **Modifications ayant des effets importants dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail** : Les rapports des organismes de contrôle technique, agréés ou non, et ceux des experts appelés par la FS sont toujours tenus à la disposition des représentants du personnel à Paris, à Nantes, dans les antennes immobilières et, de plus en plus, dans les 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 lors de la première instance de la FS ministérielle et des FS d'administration centrale. Cette pratique tend à se généraliser dans les CSAPE et FS à l'étranger (point immobilier à l'ordre du jour). **Les projets immobiliers principaux qui ont une incidence sur les conditions générales de travail des agents sont présentés systématiquement en FS d'administration centrale et en FS ministérielle (bilan incluant le réseau à l'étranger et l'administration centrale).**
- **Suivi des DUERP** : Les DUERP sont présentés annuellement, lors des réunions dédiées en amont des FS en administration centrale, et en FS ou CSAPE du pays concerné à l'étranger.
- **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 2024, les services de la Direction des affaires financières ont été réorganisés.

2) Gestion de l'amiante dans les archives

En 2024, l'ensemble du groupe de travail « amiante dans les archives » a été formé à la prévention du risque amiante dans les archives. Ainsi, ils ont pu améliorer les pratiques sur la gestion de ce risque. Les actions majeures mises en place ont été :

- Analyse des logigrammes pour alerter les postes de manière qualitative,
- Gestion de 15 postes sur le sujet amiante dans les archives : cas positif et suspicion de présence d'amiante,
- Création d'un mode opératoire pour accéder à un fond pollué,
- Poursuite de la campagne de lever de doute au CADN,
- Première communication vers les postes concernés sur ce sujet par NDI,
- Accompagnement des postes aux fonds positifs : annoncent aux agents, dialogue social…

C – MOYENS ET ACTIONS

1) Les formations spécialisées

1 secrétariat de séance par instance consultative

Nombre de réunions :

- réunions ordinaires : **22**
- réunions extraordinaires : **0**
- à la demande des représentants du personnel : **0**
- à la suite d'un accident : **0**

Nombre d'enquêtes menées par les formations spécialisées : **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 2024 : **35**

Nombre de formations réglementaires dans le cadre de fonction de prévention : **1** (formation initiale conseiller de prévention)

Nombre de lettre de mission présentés en instance : **0**

2) Les CSAPE SSCT

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 (CSAPE), le dialogue social dans les postes repose sur les CSAPE qui sont compétents pour les sujets relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucune formation spécialisée en santé sécurité et condition de travail n'est placée auprès de lui. (article 8 du décret)

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du comité.

Sur l'année 2024, ce sont **91 séances de CSAPE SSCT** qui se sont tenues.

3) Les groupes de travail (GT)

Nombre de groupes d'expression : **1 GT DUERP/an** en **Ile-de-France** et 1 GT DUERP/an à **Nantes**, **1 GT pour la FS ministérielle** concernant l'innovation et la simplification de l'outil DUERP.

Nombre total de salariés participant aux réunions d'expression : **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 2 à 80%)
- 4 Infirmiers de prévention (dont 1 à 80%)
- 1 assistante
- 1 ISST
- 1 conseillère de prévention
- 1 conseiller sécurité incendie
- 2 assistantes de prévention (Paris et Nantes)
- 2 psychologues

Il n'existe pas de décompte spécifique des sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (quand elles peuvent être isolées).

b) Autres moyens non spécialisés

Les moyens financiers consacrés aux 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 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

En 2024, 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), comme en 2023. Les manquements à la dignité et à l'exemplarité ont été les plus sanctionnés (4 occurrences soit 25% des manquements), suivis des manquements à la probité et ceux aux instructions et obligations professionnelles, à égalité (3 occurrences soit près de 19% des manquements chacun), puis des manquements aux obligations de loyauté et d'obéissance hiérarchique (2 manquements). Enfin les manquements à la discrétion ou au secret professionnel, l'usage anormal du pouvoir hiérarchique, l'atteinte à l'image du ministère et les agissements sexistes 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 2024 à l'issue de procédures disciplinaires, comme en 2023. Pour trois d'entre elles (50%) il s'agissait de sanctions du troisième groupe (exclusions temporaires de fonctions) et une sanction du deuxième groupe (exclusion temporaire de fonctions) a également été prononcée. Les sanctions des deuxième et troisième groupes (comme celles du quatrième groupe, le cas échéant), sont prononcées après avis des commissions administratives paritaires compétentes, réunies en format disciplinaire. Deux sanctions du premier groupe ont également été prononcées.

Chiffres clés en 2024

- Six décisions de sanctions prises en 2024
- 8 différents types de fautes ont fait l'objet de sanctions disciplinaires