

## FLASH INFO

Le Comité Social d'Administration Spécial des services à l'étranger s'est tenu vendredi 3 juillet 2026 sous la présidence de Julika COURTADE-GROSS, Secrétaire Générale de la Direction Générale du Trésor.

\*\*\*\*\*

Représentants (es) du personnel : Laurent ESTRADE, François-Xavier FLAMAND, Efi FRAGER, Pauline GIROT DE LANGLADE, Bertrand LE TALLEC, Michèle NISSEN-SAGEOT.

Experts : Florence GONZALEZ (point PSC) et Jean-Marc LE CORRONC (point DSI).

- **Retour sur la Transparence 2026**

74 postes étaient à pourvoir à la Transparence 2026.

- 11 CSER
- 23 CSE
- 5 postes de délégués de CSER
- 26 postes d'adjoints, chargés de mission et de chefs de pôle
- 1 poste d'assistante
- 3 postes END
- 4 IFIS

Le taux d'affectations des postes au 1<sup>er</sup> tour de CDRH a été de 46% et de 86% au 2<sup>ème</sup> tour. Vos représentants ont exprimé leur étonnement sur l'absence de publication à ce jour des affectations du 2<sup>ème</sup> tour.

Les arrêtés d'affectation sont encore en attente. Vos représentants ont exprimé leur préoccupation sur ce retard qui place les agents et leurs familles dans une situation anxiogène avec pour conséquences de concentrer les démarches de préparation de prise de fonction et d'installation (inscription des enfants dans les écoles) pendant les deux mois d'été. Ces retards sont susceptibles de freiner l'attractivité des postes dans le réseau, notamment pour les femmes.

Les représentants du personnel ont demandé l'avancement du calendrier de la prochaine transparence avec pour objectif la tenue du premier comité de direction RH en janvier.

La Secrétaire générale a indiqué être consciente des difficultés générées par ces retards et s'est engagée à étudier une révision du calendrier de la Transparence dès 2027.

- **Concours 2026 du concours d'accès au corps des attachés économiques**

8 postes étaient à pourvoir au concours 2026 d'accès au corps des attachés économiques. Au total, 113 candidats se sont inscrits (dont 37 femmes et 76 hommes). Parmi eux, 77 candidats (48 en 2024) se sont présentés aux épreuves.

À l'issue des épreuves écrites, 16 candidats ont été déclarés admissibles à l'oral et 7 hommes et 1 femme ont été admis (2 sur liste complémentaire), tous issus de la DG Trésor.

Le QCM particulièrement difficile cette année a éliminé 50,65 % de candidats.

Le nombre de candidatures au concours confirme l'attractivité du corps des attachés économiques.

- **Point sur le calendrier des promotions 2026 au sein du corps des attachés économiques**

L'examen pour l'accès au grade d'attaché économique principal se déroulera fin octobre début novembre et le tableau d'avancement au choix du grade d'attaché économique principal sera publié la dernière quinzaine de novembre. Les notes de lancement sont en cours de publication.

Le tableau d'avancement au choix du grade d'attaché économique hors classe sera publié fin septembre/début octobre.

Vos représentants ont demandé que les agents éligibles à l'examen soient informés par mail en plus de l'information qui sera publiée sur l'intranet.

- **Bilan statistique des promotions et des mobilités conformément aux Lignes Directrices de Gestion**

La Transparence 2026 a concerné :

- 44 % de catégorie A+
- 54 % de catégorie A (59% titulaires)
- 1 % de catégorie B

44 % des CSER (84 hommes) sont primo accédants (56% de moins de 55 ans)

18 attachés économiques (10 titulaires) dont 11 CSE (6 primo accédants).

Un bilan statistique annuel sera présenté au CSA de fin d'année incluant les résultats des promotions.

- **Bilan de la campagne d'évaluation 2026 dans le réseau**

La campagne d'évaluation 2026 affiche un taux de retour global des CREAP de **81 %**, avec 456 comptes rendus reçus sur 563 agents concernés dans le réseau.

Concernant les Services économiques, 58 % ont transmis les CREAP de l'ensemble de leurs agents, tandis que 28 % ont envoyé plus de la moitié des évaluations attendues. À l'inverse, 6 % des services ont transmis moins de la moitié des CREAP et **8 %** n'en ont transmis aucun.

Le taux de réception des CREAP concernant les attachés économiques en détachement dans une autre administration s'élève à 54 %.

RH2 a rappelé l'importance de cet exercice essentiel pour la valorisation du parcours professionnel des agents. En cas d'absence d'évaluation, l'agent doit le signaler.

- **Point sur la GPEEC**

L'administration a présenté ses projections de Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) du corps des attachés économiques pour la période 2025-2035.

L'absence d'alimentation du corps conduirait à une réduction des effectifs et à une fragilisation structurelle du dispositif. En effet, les effectifs tomberaient à 36 agents en 2035. Cette situation est principalement liée aux départs à la retraite particulièrement marquée autour des années 2029-2030.

L'organisation de concours à raison de un tous les deux ans avec 8 lauréats par concours permet d'assurer la stabilité des effectifs sur la période 2025-2035.

- **Point d'information sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC)**

Vos représentants ont marqué une forte préoccupation sur les dysfonctionnements du dispositif. Depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2026, de la protection sociale complémentaire (PSC) obligatoire dans la Fonction Publique, les difficultés rencontrées par les agents du réseau à l'étranger se multiplient.

Ces dysfonctionnements ont des conséquences importantes sur l'accès aux soins et sur la situation financière des agents confrontés à des obligations d'avances de fonds et des retards de plusieurs semaines/mois dans les remboursements.

Concernant AMELI, les délais de traitement des dossiers atteignent deux à trois mois de retard avec pour conséquence le report des remboursements de la complémentaire santé qui ne peuvent intervenir qu'après ceux de l'Assurance maladie.

Autres difficultés rencontrées :

- Absence de suivi et de traçabilité des demandes
- Contraintes sur le format des pièces justificatives

Concernant la PSC, le transfert de la gestion à APRIL a engendré de nombreuses difficultés :

- Consignes divergentes entre ALAN et APRIL
- Remboursements absents ou incomplets
- Service client d'ALAN très insuffisant
- La télétransmission et le tiers payant ne fonctionnent pas à l'étranger
- Démarches auprès d'ALAN et d'APRIL qui alourdissent considérablement les procédures.

La Direction se dit mobilisée pour trouver des solutions et pour aboutir sur un dispositif plus adapté. Dispense d'avance de frais d'urgences est mis en place avec ALAN/APRIL sur des pays dont les frais de santé ont très onéreux : USA, Brésil, Canada, Israël, Qatar, Singapour, Emirats arabes unis et Thaïlande. Concernant Cuba, l'agent peut se rapprocher du médecin conseil pour obtenir une dérogation de soins dans un autre pays.

L'évolution du dispositif à moyen terme et à plus long terme fait l'objet d'échanges en interministériel. Plusieurs options sont à l'étude parmi lesquelles un accord cadre ou un marché interministériel dédié aux agents en poste à l'étranger qui permettrait d'harmoniser les dispositifs, un marché spécifique par ministère, une délégation de gestion à la MGEN, à la Mutuelle des Affaires étrangères, une extension des cas de dispense pour permettre aux agents de souscrire individuellement une couverture santé.

Vos représentants ont fait valoir que les solutions doivent être apportées d'ici à la fin de l'année.

Concernant la prévoyance, environ 140 agents affiliés à GMF-VIVENTER n'ont pas activé leur dispense et n'ont signé le mandat SEPA. Ces agents seront contactés à la rentrée pour régulariser les impayés.

Vos représentants demandent la mise en place dans les meilleurs délais d'un groupe de travail associant RH2, vos représentants et des agents du réseau. Ce groupe aurait pour mission d'établir un diagnostic précis des difficultés rencontrées et d'identifier des solutions pérennes et adaptées aux contraintes des agents et de leurs familles à l'étranger. La Direction a validé en séance la création de ce groupe de travail.

- **Point d'information sur les exercices d'inspection en cours (en lien avec le réseau des services économiques)**

Le travail en cours vise à rationaliser les réseaux de l'État à l'étranger à travers plusieurs scénarios. Une mission conjointe IGAE/IGF a réalisé des travaux de terrain en Chine et à Brazzaville afin d'évaluer le fonctionnement actuel des réseaux. Ses recommandations sont attendues et devront alimenter un second exercice : la relance du CORINTE (Comité des réseaux internationaux de l'État à l'étranger), inactif depuis 2022.

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a relancé le CORINTE avec une première réunion en mars autour de trois priorités : les ressources humaines, l'immobilier et le numérique. Une seconde réunion, le 15 juin, a permis la présentation d'un document stratégique sur l'organisation du réseau

de l'État à l'étranger pour 2027-2030. Chaque ministère disposant d'un réseau international doit contribuer ; une synthèse est attendue pour septembre.

Le rapport CORINTE a également été relancé, avec collecte des données budgétaires et intégration prévue des recommandations de la mission IGF. Une version finale devrait être présentée à l'hiver et faire l'objet d'arbitrages du Premier ministre.

Concernant les trois axes :

- **Ressources humaines** : l'objectif est d'améliorer la visibilité et la gestion des effectifs à l'étranger. Une préoccupation majeure est de préserver l'autonomie des ministères employeurs sur la gestion des personnels qu'ils financent.
- **Immobilier** : le Quai d'Orsay cherche à regrouper davantage les services français dans les ambassades, y compris les opérateurs. 87 % des Services économiques sont déjà intégrés dans les locaux des ambassades. Une autre question sensible concerne une éventuelle participation financière des ministères aux investissements immobiliers futurs. La position exprimée par la Direction est un refus, les compétences et moyens immobiliers ayant déjà été transférés.
- **Numérique** : le Quai d'Orsay souhaite étendre l'utilisation du réseau informatique commun EOLE. Des réserves importantes sont exprimées par la Direction : coûts élevés, absence de besoins opérationnels démontré, contraintes ergonomiques et nécessité de conserver des outils spécifiques pour les systèmes sensibles ou classifiés. La crainte est également un transfert implicite de coûts vers les autres administrations.

Enfin, une mission sénatoriale sur l'action extérieure de l'État est également en cours. Les échanges ont permis de rappeler que les Services économiques représentent seulement 3 % des effectifs du réseau à l'étranger, tout en portant des enjeux jugés stratégiques.

Trois lignes rouges définies par la DG Trésor :

1. Canal de sollicitation des Services économiques :
  - La DSE ne doit pas contacter directement les services économiques à l'étranger.
  - Les demandes doivent passer par les canaux centraux compétents (bureaux géographiques ou bureau pilote).
  - Le statut des Services économiques ne doit pas être modifié.
2. Organisation dans les postes diplomatiques :
  - Des informations remontées des postes évoquent la création possible de « correspondants économiques » dans les chancelleries
  - Risque identifié : créer une structure parallèle aux Services économiques et brouiller les responsabilités
  - Le principe rappelé est que le conseiller économique de l'ambassadeur reste le chef du Service économique.
3. Souveraineté et sécurité économique :
  - Les décisions stratégiques doivent rester pilotées depuis Paris.
  - Le contrôle des investissements étrangers en France reste une compétence exclusive de Bercy.

Des craintes existent concernant une évolution progressive du rattachement du réseau des Services économiques, notamment à travers les transferts de moyens (immobilier, numérique, fonctionnement).

Le SPRIM demande une communication régulière pendant l'été et un « mode d'emploi » écrit clarifiant les règles d'articulation et les lignes rouges.

- **Evolution de la cartographie du réseau international**

Un arrêté d'ajustement de circonscriptions est en préparation, avec la création d'une nouvelle zone régionale dédiée à l'Asie centrale. Cette évolution vise à recentrer le SER de Moscou sur la Russie et la Biélorussie.

Dans ce cadre, plusieurs pays seront retirés du périmètre de Moscou : le Kazakhstan, le Kirghizistan, l'Ouzbékistan, le Tadjikistan et le Turkménistan. Le service économique de Tachkent sera transformé en SER. L'arrêté sera publié cet été.

Deux autres évolutions sont également prévues : la réouverture du Service économique de Conakry et celle du Service économique de Damas dont le CSE sera basé à Beyrouth à partir de septembre, avant une installation physique à Damas dans un délai qui reste à préciser.

Ces modifications s'effectuent à effectifs constants pour le réseau.

- **Point d'information sur la Stratégie Trésor International (STI)**

Peu de nouveautés majeures sont à signaler sur les trois axes. L'accent reste mis sur le suivi des enjeux technologiques ainsi que sur l'attention portée aux sujets opérationnels et au fonctionnement quotidien du réseau.

Axe 2, Mieux accompagner les collaborateurs du réseau : de nouvelles actions de formation ont été mises en place, notamment un dispositif dédié à l'accompagnement des femmes dans le développement de leurs compétences de prise de parole en public, avec des retours très positifs.

Des travaux sont également menés pour renforcer les liens entre l'administration centrale et le réseau (Axe 3).

Les visioconférences T-Time, outil de partage et de mise en relation entre l'administration centrale et le réseau ont trouvé leur public. La participation est importante (environ 120 participants par T Time), avec une participation pour moitié des agents du réseau, confirmant l'intérêt du dispositif pour le partage d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques.

Une demande récurrente portée par le SPRIM a abouti : la DGAFP autorise désormais, pour les agents du réseau admis au Tour Extérieur des Administrateurs de l'État le report d'un an de la scolarité à l'INSP sur demande de l'agent concerné.

Enfin, une demande de plus de flexibilité dans les parcours de carrière a été évoquée, notamment pour les agents en fin de parcours professionnel, afin d'adapter les affectations aux besoins et à l'expérience acquise. Concrètement la règle de deux postes dans le réseau consécutifs maximum suivi d'un retour en administration centrale ne s'applique pas de manière systématique.

- **Bilan de la politique de formation 2026**

En 2026, 248 agents du réseau seront formés et 34 personnes ont suivi des formations managériales. 22 formations sont prévues en 2026 (contre 18 l'année suivante), avec une majorité en distanciel (14) contre 8 en présentiel.

Concernant les formations linguistiques, 112 agents ont suivi des formations sur place, 24 avant leur départ et 35 suivent actuellement des cours en ligne.

Plusieurs actions de formation ont été mises en avant :

- Une nouvelle formation sur les éléments de langage a réuni 39 participants. Elle propose des cas pratiques, des éléments de contexte et reste accessible en replay.
- Les formations les plus demandées ont porté sur l'attractivité et la French Tech, les financements internationaux ainsi que l'économie monétaire et financière.

- Les formations sur le développement du réseau professionnel, le management et l'accompagnement des nouveaux partants (38 participants attendus) sont maintenues.
- Des formations de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) sont déployées à l'aide de la réalité virtuelle et proposées systématiquement aux personnels concernés.
- Une nouvelle formation dédiée à la prise de parole des femmes a également été mise en place avec une approche immersive.

L'accent est mis sur le développement des formations à distance afin d'assurer un accès plus large à tous les agents.

Par ailleurs, un accompagnement spécifique est proposé aux candidats au tour extérieur : relecture des dossiers, mentorat, jurys fictifs et coaching pour les oraux.

Les représentants soulignent l'importance d'offrir de nouvelles formations en présentiel aux agents recrutés localement, ce rendez-vous annuel est essentiel pour eux et pour le service économique.

- **Point d'actualité DSI**

Monsieur Gilles Mirieu De Labarre, Chef de bureau par intérim, a représenté la DSI. Il a indiqué que la migration de tous les ordinateurs en Windows 11 était terminée et que maintenant l'important travail en cours était le déploiement de la suite Office 2024.

Il a pris note des remarques des représentants du syndicat sur quelques défaillances de la hot line (agent de permanence parfois non présent le week-end) ce qui pose des difficultés ponctuelles notamment dans les pays musulmans dont le week-end est décalé au vendredi-samedi. Il a rappelé que le réseau informatique à l'étranger était composé de 4 CIZ et de 7 VIA.

Intelligence artificielle (IA) :

- Le test de la Dinum (solution de l'entreprise Mistral) a mobilisé 300 testeurs à la DG Trésor et 10 000 en interministériel. La date du déploiement généralisé aux agents de la DG Trésor, auparavant envisagé en juin 2026, n'a pas été précisée.
- **Héphaïstos** est un projet interne de la Direction générale du Trésor (DGT) à Bercy, conçu comme un assistant conversationnel doté d'IA pour assister les hauts fonctionnaires. L'outil vise à les aider dans leurs tâches quotidiennes, y compris le traitement de données sensibles, l'outil étant coupé d'Internet. Le déploiement éventuel de cet outil n'a pas été évoqué à ce stade.

Jean-Marc Le Corronc, SG FO Centrale Bercy, présent en tant qu'expert sur le point informatique, a indiqué avoir demandé à être présent au cas où la situation des signalements ASI ou pôle DEV évoqué en bilatérale seraient évoquées.

Par ailleurs, il a indiqué qu'à la lecture du PV du CSA précédent le problème des cartes PKI n'était pas tout à fait le reflet de la réalité et qu'une meilleure anticipation aurait pu avoir lieu. Il a enfin marqué son intérêt pour la charte AI et demandé à ce qu'elle lui soit communiquée.

La DSI a évoqué également l'outil Diplo IA du MEAE qui pourrait avoir un fort intérêt, notamment pour la traduction de certaines langues rares. Cet outil propose en effet un éventail de 64 langues. Le raccordement à cet outil n'est pas à ce stade envisagé sur le plan technique.

- **Points divers :**

**Tour Extérieur de l'accès au corps des Administrateurs de l'État :**

10 candidatures ont été déposées dont 4 du réseau. Parmi les quatre candidats admissibles, un seul est attaché économique (exerçant en administration centrale).

Cette situation soulève des interrogations sur une éventuelle difficulté pour les agents du réseau à réussir cette sélection : accès à l'information, visibilité ou qualité de l'accompagnement comparativement aux agents en administration centrale. La Direction précise que l'accompagnement fourni (relecture des dossiers, mise en relation avec des anciens, soutien individuel) est équivalent pour tous les candidats.

Vos représentants ont rappelé que l'esprit de la réforme de la haute fonction publique met fortement l'accent sur la diversité des parcours, les expériences interministérielles et les carrières internationales. Ce dernier point devrait être mieux pris en compte dans les critères d'admissibilités.

#### **Gestion de crise :**

Les équipes de direction et des ressources humaines portent une attention particulière aux agents en poste dans des zones de crise (Proche et Moyen-Orient, Ukraine, zones touchées par des catastrophes ou conflits). Un accompagnement rapproché est assuré grâce à des échanges réguliers avec les agents, quel que soit leur statut, ainsi qu'une coordination étroite avec les services de gestion de crise afin d'appliquer les procédures d'évacuation, de retour en poste et de gestion administrative.

Il est également rappelé l'importance d'informer non seulement les ressources humaines, mais aussi les bureaux géographiques concernés afin d'assurer un suivi plus complet.

Les échanges ont aussi porté sur l'impact humain des crises prolongées : mobilisation intense, isolement, fatigue et charge émotionnelle importante pour les agents. Des dispositifs comme les autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées dans certains cas à discrétion de l'Ambassadeur.

#### **IRE abattement de 50% congé de mutation :**

Le décret n°2025-1420 du 30 décembre 2025 supprime l'abattement de 50 % de l'Indemnité de Résidence à l'Etranger pour les agents de catégories A et B pendant leur congé de mutation. Désormais, avant la rupture d'établissement, l'abattement ne s'applique plus. Il est demandé aux agents d'informer les RH de la date effective de leur départ.

Le guide de retour en France a été mis à jour et les agents concernés en ont été informés.