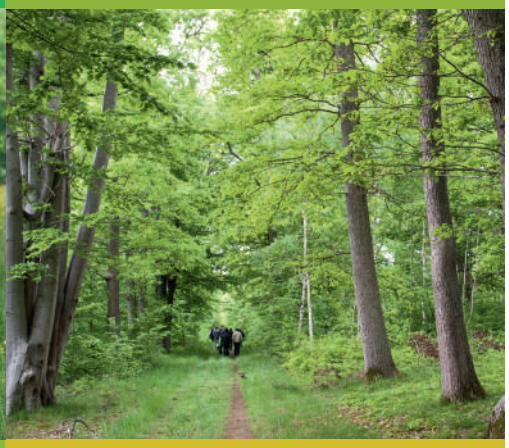
BILAN SOCIAL 2017



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Préface

Le bilan social présente un état des lieux de la situation des personnels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation selon différents axes : effectifs, rémunérations, conditions d'emploi, développement professionnel, relations professionnelles, action sanitaire et sociale, retraites. Le huitième et dernier chapitre constitue le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Le bilan social est un outil essentiel d'analyse et de connaissance de la communauté de travail. Il est aussi un support du dialogue social, car il permet de partager les données relatives aux ressources humaines.

En 2017, le point fonction publique a été revalorisé de 0,6 % au 1er février. Le déploiement du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a été poursuivi avec notamment l'entrée en vigueur du « transfert primes-points » pour les corps de catégories A et C, et l'évolution des grilles indiciaires au-delà du transfert primes-points pour de nombreux corps. La mise en œuvre du protocole a également conduit à modifier sensiblement le déroulement de carrière des agents de certains corps, dont un passage de 4 à 3 grades pour les agents de catégorie C, une refonte des grilles des corps d'enseignants et la création d'un troisième grade pour les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.

En 2017, le ministère a poursuivi la mise en œuvre du plan de requalification de catégorie C en B avec l'augmentation du taux de promotion dans les corps de secrétaire administratif et de technicien de formation et de recherche.

En matière de politique sociale, le ministère a conduit en 2017 une enquête « baromètre social » dont les résultats ont permis d'alimenter les échanges avec les représentants des personnels et les responsables des structures.

Dans le cadre du plan Handi-Cap, la campagne « Situation de handicap : fiez-vous aux compétences ! » a permis de sensibiliser la communauté de travail pour une politique de ressources humaines plus inclusive également confortée par la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs « handicap et compétences ».

Le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination sont un enjeu fort et d'actualité pour la fonction publique. Dans ce contexte, le ministère a choisi de s'inscrire dans une démarche de double labélisation Égalité-Diversité.

Ces différents sujets et bien d'autres, comme l'élaboration d'un guide de prévention des violences en milieu professionnel, la mise en place de la nouvelle prestation de soutien psychologique et l'élaboration des plans de prévention des risques psychosociaux (RPS) ont donné lieu à un dialogue social riche et approfondi.

Je remercie tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce bilan social 2017, document de référence conçu pour la bonne information de chacun.

Le Secrétaire général par intérim

Sommaire

06 - L'emploi, les effectifs et les flux

52 - La rémunération

82 - Les conditions d'emploi

98 - Le développement professionnel des agents

118 - Les relations professionnelles

128 - L'action sanitaire et sociale

164 - La retraite et la liquidation des droits

176 - Rapport de situation comparée, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chapitre I
L'emploi

Les effectifs

I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État
II. Quelques définitions
III. Présentation générale des moyens en personnel
IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents
V. État des effectifs par corps au 31 décembre 2017
VI. Exécution budgétaire
VII. Les opérateurs

Les mouvements du personnel

I. Mouvements du personnel par position administrative
II. Schéma d'emploi 2017 par programme et catégorie
III. Recrutement par voie de concours externe
IV. Promotion par voie de concours interne et examen professionnel
V. Changement de corps et de grade
VI. Mobilités structurelles et géographiques

FOCUS DDI ET DRAAF

ÉLÉMENTS CONCERNANT LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI ET DRAAF

LA PARTICIPATION DU MAA À LA POLITIQUE DE RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

Chiffres clés 2017

Plafond d'emploi LFI : 30 530 ETPT

Répartition des effectifs physiques, personnel permanent : 31 059

Age moyen des agents : 47,7 ans

Concours externes
▶ **Candidats reçus (LP) : 318**

Concours internes et examens professionnels
▶ **Candidats reçus (LP) : 196**

Avancements de grade
▶ **Candidats reçus (LP) : 178**

Déprécarisation
▶ **Candidats reçus (LP) : 107**

Les effectifs

I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2017 en loi de finances initiale, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2017 (plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2015	2016	2017
Éducation nationale et enseignement supérieur	983 831	995 301	1 015 602
Intérieur + Outre-mer	283 900	288 128	290 879
Défense	265 846	271 510	273 280
Économie et finances	146 006	142 833	141 302
Justice	78 941	80 988	83 216
Écologie, énergie, développement durable + transports et logement	44 449	42 403	41 391
Agriculture, agroalimentaire et forêt	**31 035**	**30 497**	**30 530**
Travail, emploi + affaires sociales et santé	20 055	19 930	19 748
Culture et communication	10 958	11 041	11 189
Affaires étrangères	14 201	14 020	13 834

II. Quelques définitions

- **Effectifs physiques :** agents comptés, sans tenir compte de leur temps travaillé.

- **Effectifs sous-plafond :** les agents payés sous le plafond du MAA sont ceux qui sont décomptés dans le plafond global, ouvert au Journal officiel.

- **Agents payés :** cette notion fait référence à la consommation de crédits ministériels, limités par un double plafond, à la fois en nombre d'emplois et en masse salariale. Chaque ministère dispose d'un « unique plafond limitatif d'emplois rémunérés, décliné en prévision et en restitution, par programme et par catégorie d'emploi, présenté par corps ou par métier ou par type de contrat, exprimé en ETPT annuel ». La dépense de rémunération d'un agent payé par le ministère de l'Agriculture est imputée sur le plafond d'emplois et la masse salariale du ministère de l'Agriculture.

- **Effectifs gérés :** il s'agit des agents dont le MAA assure la gestion administrative et dans certains cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond, par exemple être détachés dans une autre administration, en DREAL ou en disponibilité. L'agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion au sens "statutaire".

- **Effectifs présents :** agents présents à une date donnée.

- **Effectifs en fonction :** il s'agit des agents qui exercent leurs fonctions au MAA.

- **Personnels permanents :** personnels affectés sur emplois permanents de l'État, titulaires et/ou non titulaires (CDD, CDI).

- **Contractuels de courte durée :** cette appellation désigne des personnels non permanents, recrutés pour renforcer temporairement une équipe ou remplacer provisoirement des personnels permanents. En termes budgétaires, on les appelle également « moyens d'ajustement ».

- **Equivalent temps plein travaillé (ETPT) :** l'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) est une unité de décompte dans laquelle s'expriment à la fois les plafonds ministériels et les consommations de ces plafonds. Une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte est

proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité travaillée et par leur période d'activité sur l'année. La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent, et non pas la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent, qui est généralement supérieure. Ainsi, une personne à 80 % employée toute l'année et rémunérée 86 % de la rémunération à temps complet consomme 0,8 ETPT.

▶ **Position normale d'activité (PNA) :** la position normale d'activité est un mode de gestion qui permet d'accueillir un agent dans son corps avec son statut et sa rémunération indemnitaire dans un autre ministère que son ministère d'origine, sans qu'il soit obligé de demander un détachement.

▶ **NNE (Nouvelle nomenclature des emplois)**
Les populations d'agents se répartissent de la manière suivante :
Catégorie A administratifs : agents administratifs de catégorie A ou équivalents, y compris A+ et emplois fonctionnels (de direction).
Catégorie A techniques : agents techniques de catégorie A ou équivalents, y compris A+.
Catégorie B et C administratifs : agents administratifs de catégorie B et C ou équivalents.
Catégorie B et C technique : agents techniques de catégorie B et C ou équivalents.
Catégorie enseignants : agents enseignants.

▶ **Catégorie A+ (définition de la DGAFP, Direction générale de l'administration et de la fonction publique)**
La catégorie A+ rassemble les corps ou emploi selon deux critères :
• « L'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963.
Elle se fonde sur la nomenclature statutaire des corps, grades et emplois, qui élimine les cas personnels atypiques où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications par exemple).
C'est le cas des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la Direction générale des impôts et des personnels de direction d'établissement d'enseignement.
• Le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A.
Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB.
En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Glissement vieillissement technicité (GVT) :
Le GVT traduit l'incidence des évolutions salariales liées aux avancements de type statutaire (ancienneté par exemple) ainsi que l'impact sur la masse salariale du renouvellement des agents les plus indicés par d'autres agents potentiellement plus jeunes et donc moins rémunérés. Il traduit par conséquent l'évolution de la masse salariale, compte tenu de l'évolution statutaire et démographique des agents.

Compte d'affectation spéciale « pensions » :
Le "CAS pensions" correspond à une traduction de la totalité de la dépense de personnel (coût complet). Le CAS pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument de clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Principes sur la définition des plafonds d'emplois

Les créations et les suppressions d'emplois sont exprimées en ETPT et doivent être réalisées soit en année pleine, soit en fraction d'année, soit en tiers d'année. Ainsi la date de réalisation des suppressions n'est pas sans conséquence sur la détermination de la dotation de masse salariale et sur le plafond d'emplois de l'année suivante ; cet effet est appelé l'effet « extension en année pleine ».

Le ministère a négocié avec la direction du budget les règles suivantes pour la création et la suppression des emplois :
- agents contractuels de courte durée : en année pleine, c'est à dire au 1er janvier de l'année considérée ;
- pour les autres personnels, les dates sont fixées en fonction du mois moyen constaté l'année précédente.

III. Présentation générale des moyens en personnel

En termes d'effectifs

La loi de finances pour 2017 a poursuivi le renforcement des moyens alloués aux missions prioritaires du ministère avec la création de :

▶ **140 postes pour le programme 143,** qui s'ajoutent aux 680 postes créés entre 2012 et 2016 ;

▶ **60 postes pour le programme 206,** à l'identique de 2015 et 2016 ;

▶ **25 postes d'assistants de vie scolaire et d'insertion** au sein des établissements de l'enseignement technique agricole (hors titre 2)

Sur l'ensemble du ministère, le solde du schéma d'emploi est neutre compte tenu des 200 postes supprimés sur le programme 215.

La loi de finances a prévu des transferts dont le solde s'établit à -259 emplois pour le ministère. Ces mouvements concernent principalement le décroisement des effectifs au profit du MTES et le transfert en retour du programme 333, « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées », au titre des économies réalisées par la mutualisation des effectifs des services interministériels départementaux des systèmes d'information (SIDSIC).

Au global, fixé à 30 530 ETPT, puis à 30 588 ETPT par une loi de finances rectificative (LFR), le plafond d'emplois du ministère envisagé par le PLF est en augmentation de + 294 ETPT par rapport à la LFI 2016 rectifiée de la LFR, en raison :

- de l'extension en année pleine des mesures fixées par la LFI 2016 (+60 ETPT) ;
- d'un solde négatif de -65 ETPT entre les créations et les suppressions de postes programmées pour le programme 215. Ces dernières ont été réalisées par des efforts complémentaires de productivité transversaux et des économies d'échelle réalisées dans le cadre de la nouvelle organisation des régions. Une part de l'effort est également portée sur les missions d'information statistique et économique ;
- des mesures de transfert (-259 ETPT) ;
- d'une augmentation de +250 ETPT au titre du renforcement des services en charge du traitement des dossiers PAC pour 2017 ;
- de la politique gouvernementale de développement de l'apprentissage dans le secteur public (+30 ETPT) ;
- de la création de 258 ETPT par LFR, destinés à renforcer les services en charge de la PAC et à la lutte contre l'influenza aviaire.

Hors mouvements de transfert, LFR et corrections techniques, le plafond d'emplois du ministère affiche - 5 ETPT. Il est par ailleurs renforcé de 20 ETPT qui régularisent le transfert du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche au profit du programme 142 - enseignement supérieur et recherche, réalisé en gestion en 2016.

En termes de masse salariale

S'agissant des crédits de personnel, comme l'illustre le tableau ci-dessous, le PLF 2017 a prévu un montant de **1 474 M€ (hors CAS pensions)**, soit une **augmentation de 33,44 M€ par rapport à la LFI 2016 et un montant de 542,5 M€ de CAS pensions, soit + 9,6 M€.**

En M€	TITRE 2	Hors CAS	CAS
LFI 2016	1 973,59	1 440,62	532,97
PLF 2017 avant transfert	2 033,47	1 485,77	547,70
Ecart avant transfert	59,88	45,15	14,73
PLF 2017 après transfert	2 016,63	1 474,06	542,57
Ecart après transfert	43,04	33,44	9,60

Cette hausse est principalement liée :

- à l'impact du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) ;
- à l'augmentation du point d'indice ;
- au renfort des services en charge de la gestion de la PAC pour 250 ETPT comprenant une provision pour charges au titre des allocations de retour à l'emploi ;
- à la masse salariale accompagnant les 239 ETPT transférés.

À ces besoins de dotations supplémentaires et au transfert, s'ajoutent les facteurs habituels d'évolution de la masse salariale, dont l'impact du schéma d'emploi, le glissement vieillesse technicité, le paiement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat, la monétisation des jours de congés non pris et une enveloppe pour le financement de mesures catégorielles nouvelles.

Plafond d'emploi par programme en ETPT

Année	Programme 142*	Programme 143*	Programme 206*	Programme 215*	Programme 154	Plafond ministériel
2005	2 756	19 164	5 223	5 203	8 047	40 393
2006	2 696	18 960	5 218	5 103	7 942	39 919
2007	2 670	18 047	5 136	4 821	7 579	38 253
2008	2 691	16 241	5 012	12 137	inclus dans le 215	36 081
2009	2 679	15 628	5 279	11 011		34 597
2010	2 676	15 090	5 336	10 374		33 476
2011	2 676	14 876	4 742	9 985		32 279
2012	2 676	14 706	4 676	9 595		31 653
2013	2 676	14 597	4 579	9 155		31 007
2014	2 696	14 819	4 547	8 938		31 000
2015	2 719	14 987	4 567	8 762		31 035
2016	2 768	15 123	4 553	8 053		30 497
2017	**2 788**	**15 274**	**4 619**	**7 849**		**30 530**

* 142 : Enseignement supérieur et recherches agricoles
143 : Enseignement technique agricole
206 : Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation
215 : Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

Répartition indicative par catégorie et par programme, en ETPT

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	80	579	286	738	1 105	2 788
143	605	489	1 052	381	12 747	15 274
206	77	1 013	657	2 868	4	4 619
215	1 024	1 964	3 084	1 638	134	7 849
Total	**1 786**	**4 050**	**5 079**	**5 625**	**13 990**	**30 530**

Personnels permanents

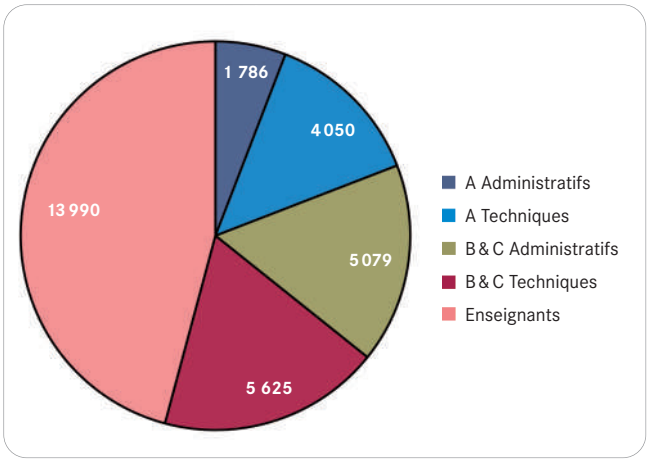
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	80	579	286	738	1 105	2 788
143	605	489	1 009	381	12 637	15 121
206	77	923	657	2 868	4	4 529
215	1 024	1 969	2 453	1 638	134	7 218
Total	**1 786**	**3 960**	**4 405**	**5 625**	**13 880**	**29 656**

Personnels contractuels de courte durée

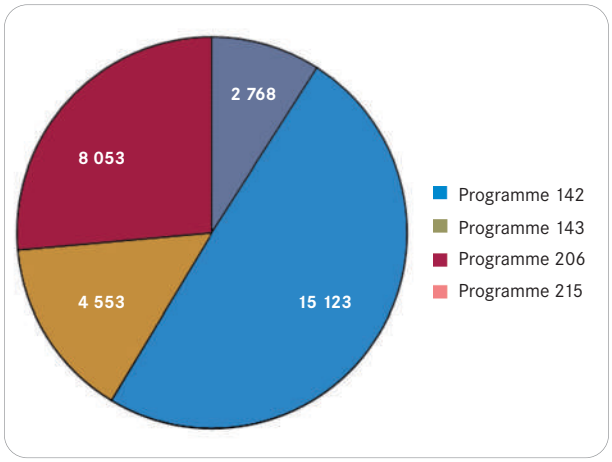
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	0	0	0	0	0	0
143	0	0	43	0	110	153
206	0	90	0	0	0	90
215	0	0	631	0	0	631
Total	**0**	**90**	**674**	**0**	**110**	**874**

Ventilation des programmes par NNE en 2017

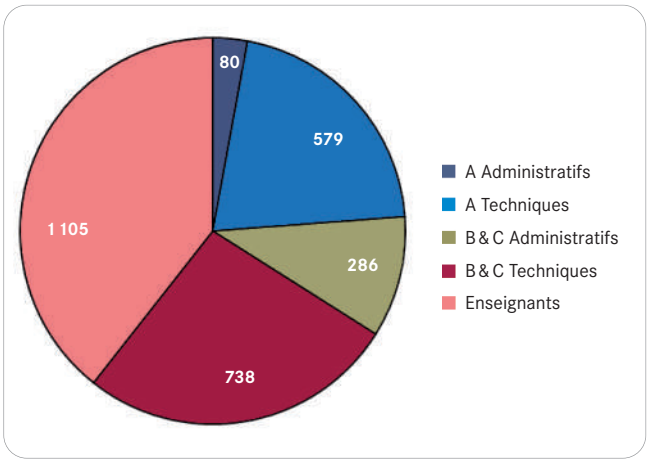
Ventilation par catégorie NNE en 2017



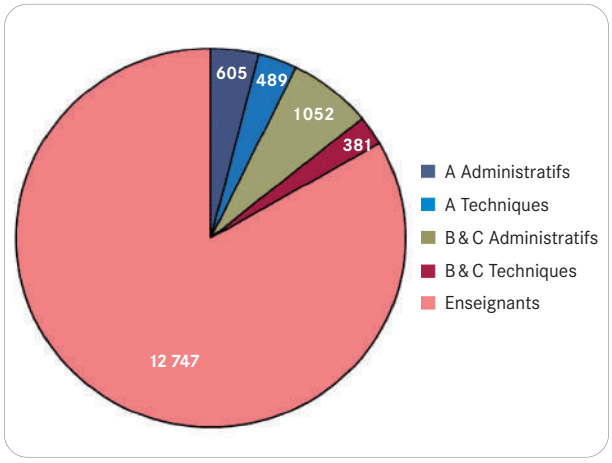
Effectifs par programme (ETPT) en 2017



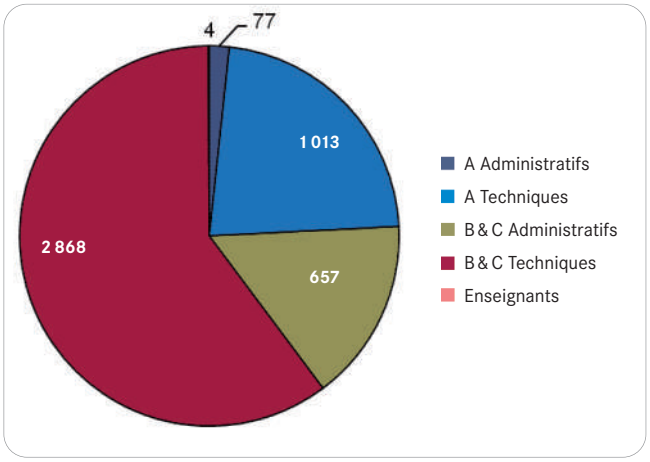
Programme 142



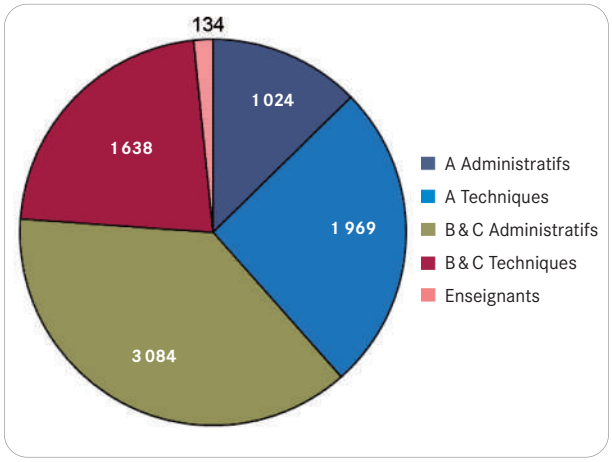
Programme 143



Programme 206



Programme 215



IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents

Par catégorie, statut et secteur d'emplois

Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres(1)	TOTAL	%
Titulaires	1002	7 689	1 667	1 468	798	330	12 954	63,5%
Non titulaires	240	6 466	149	43	536	6	7 440	36,5%
Total	**1 242**	**14 155**	**1 816**	**1 511**	**1 334**	**336**	**20 394**	**100%**

Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres(1)	TOTAL	%
Titulaires	403	824	544	2 200	2 962	95	7 028	92,7%
Non titulaires	23	178	53	36	266	1	557	7,3%
Total	**426**	**1 002**	**597**	**2 236**	**3 228**	**96**	**7 585**	**100%**

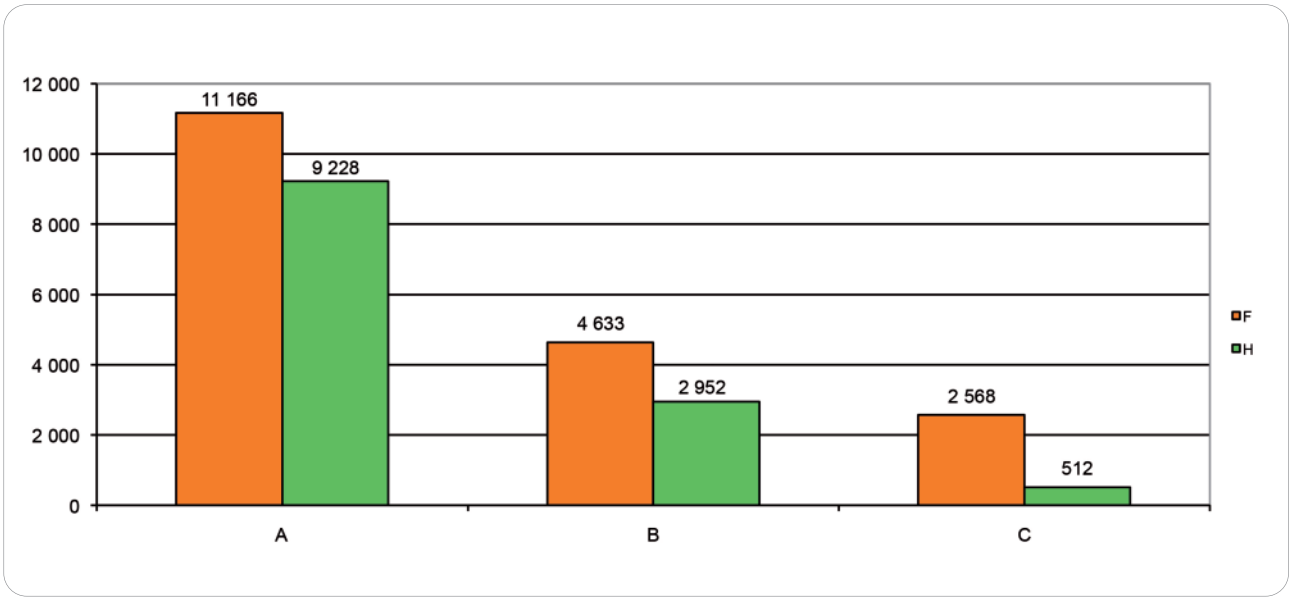
Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres(1)	TOTAL	%
Titulaires	226	639	439	1 081	404	28	2 817	91,5%
Non titulaires	17	117	31	64	34	-	263	8,5%
Total	**243**	**756**	**470**	**1 145**	**438**	**28**	**3 080**	**100%**

Total général	1 911	15 913	2 883	4 892	5 000	460	31 059

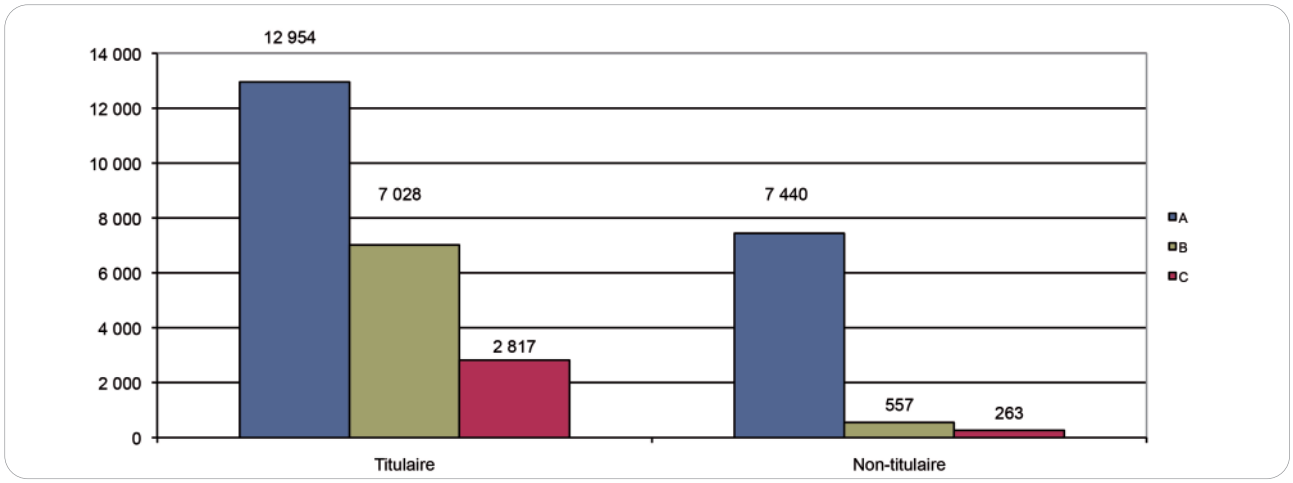
(1) Autres : mises à disposition extérieures au ministère, éléves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Répartition femmes - hommes par catégorie

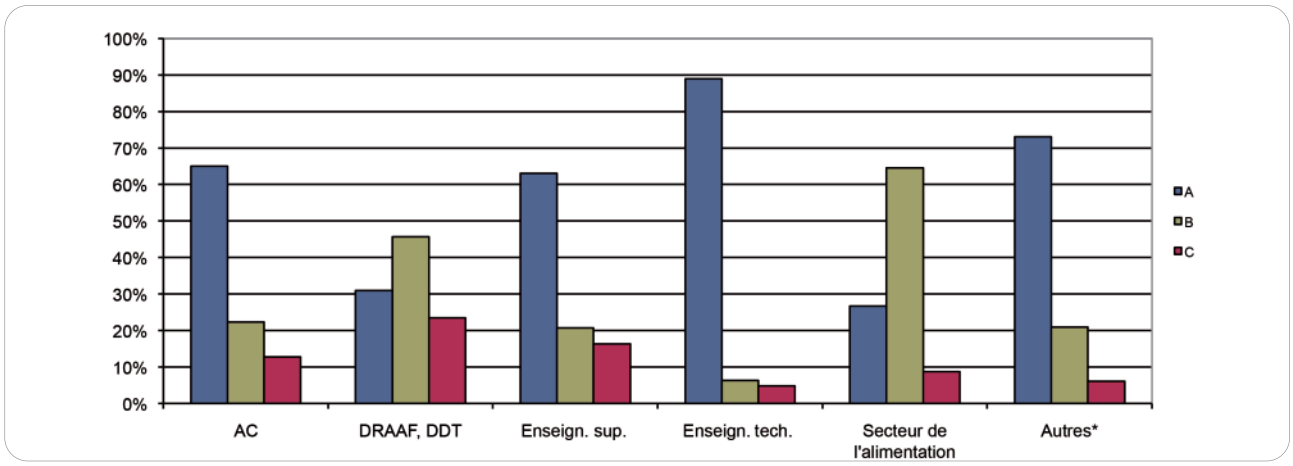


Femmes : 18 367 - Hommes : 12 692

Répartition par catégorie et par statut

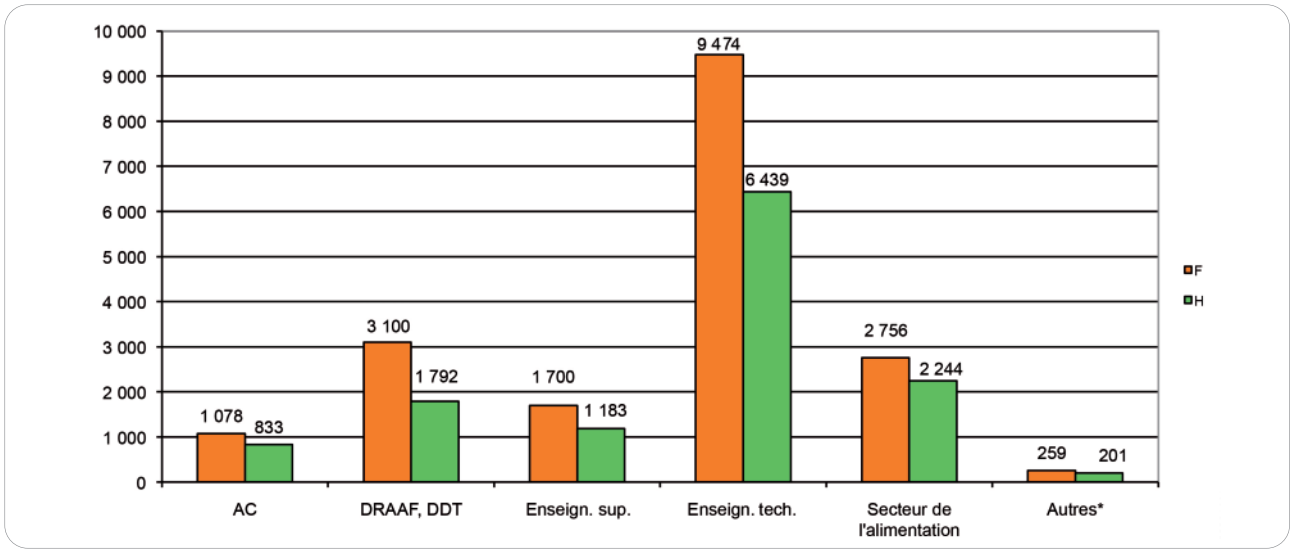


Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, éléves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

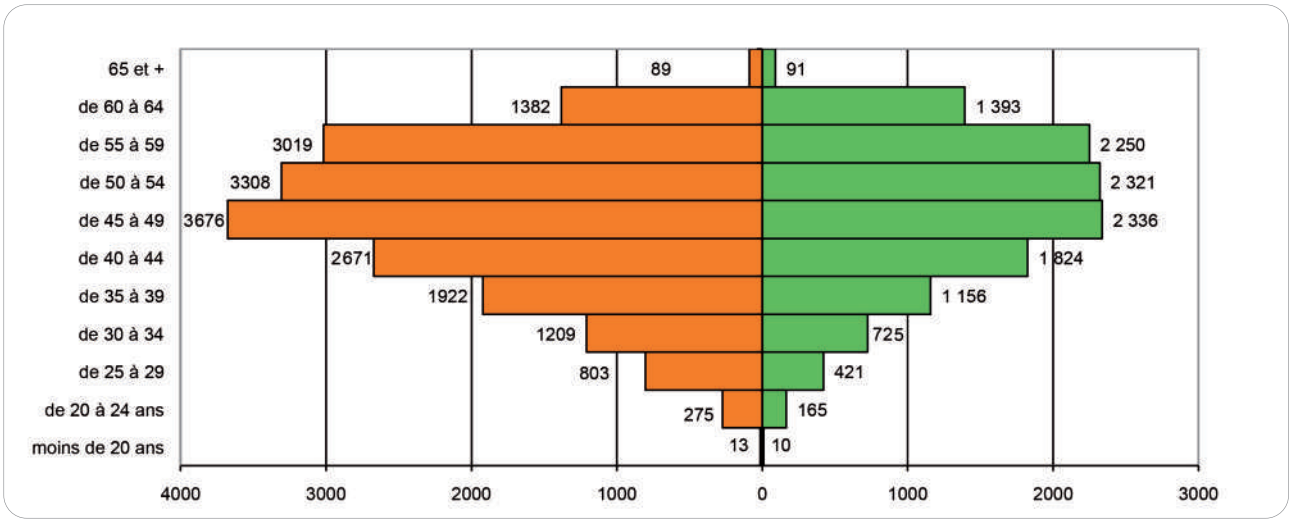
Répartition femmes - hommes par secteur



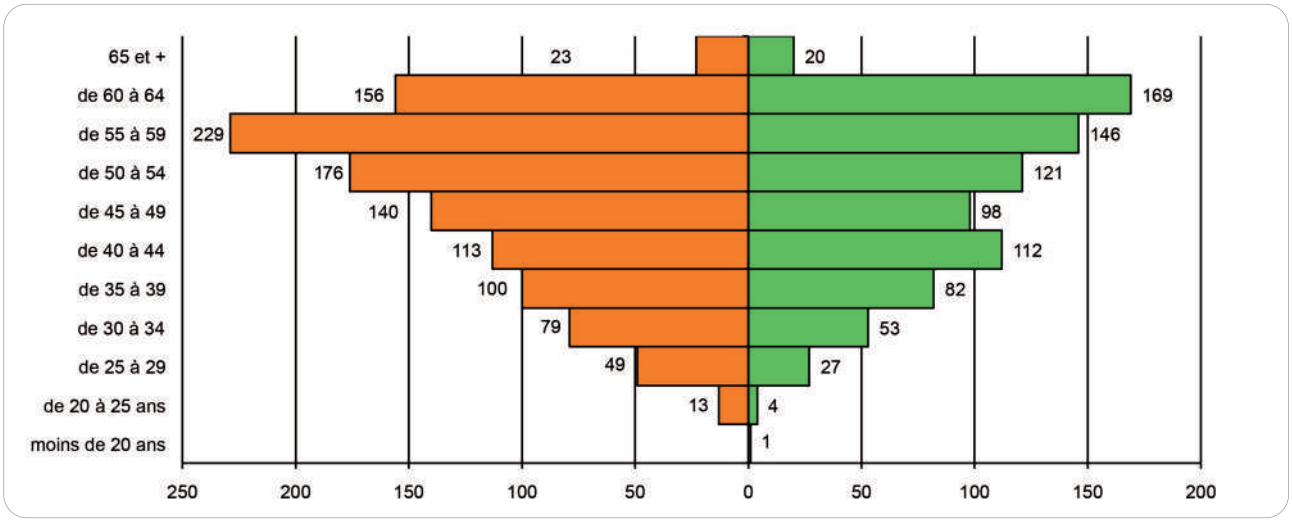
* Autres : mises à disposition extérieures au ministère, éléves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Femmes
Hommes

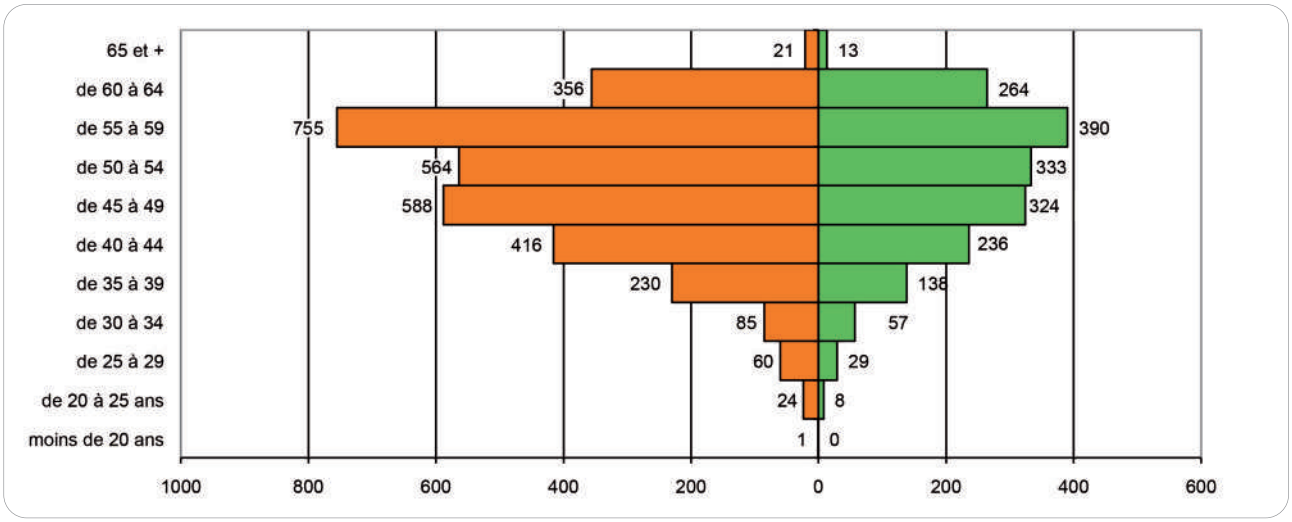
Pyramide des âges : ensemble du MAA



Pyramide des âges : administration centrale

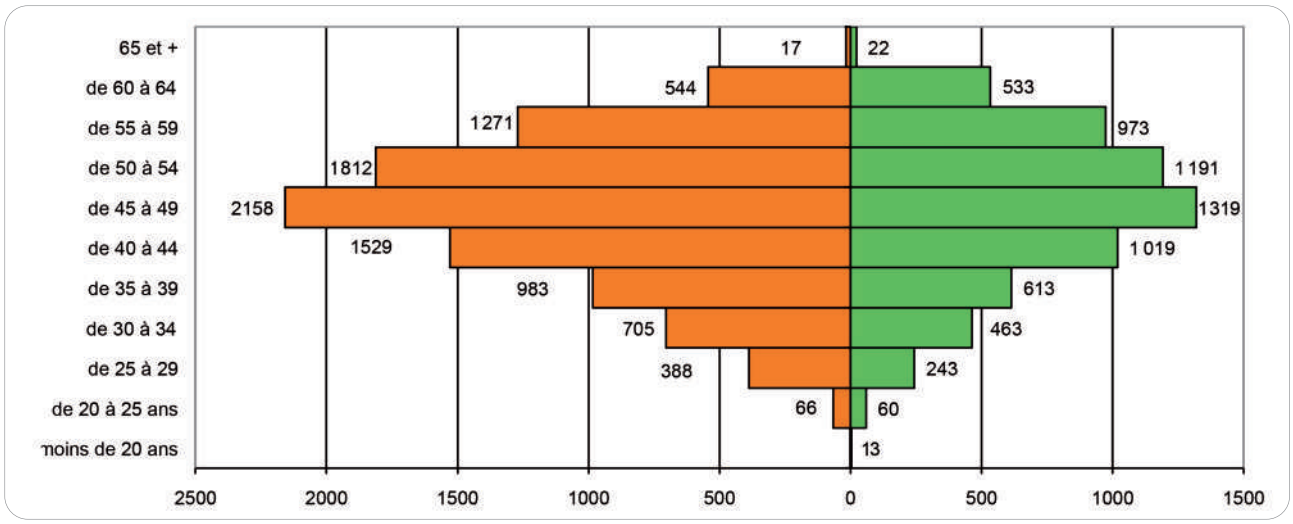


Pyramide des âges DRAAF et DDT(M)

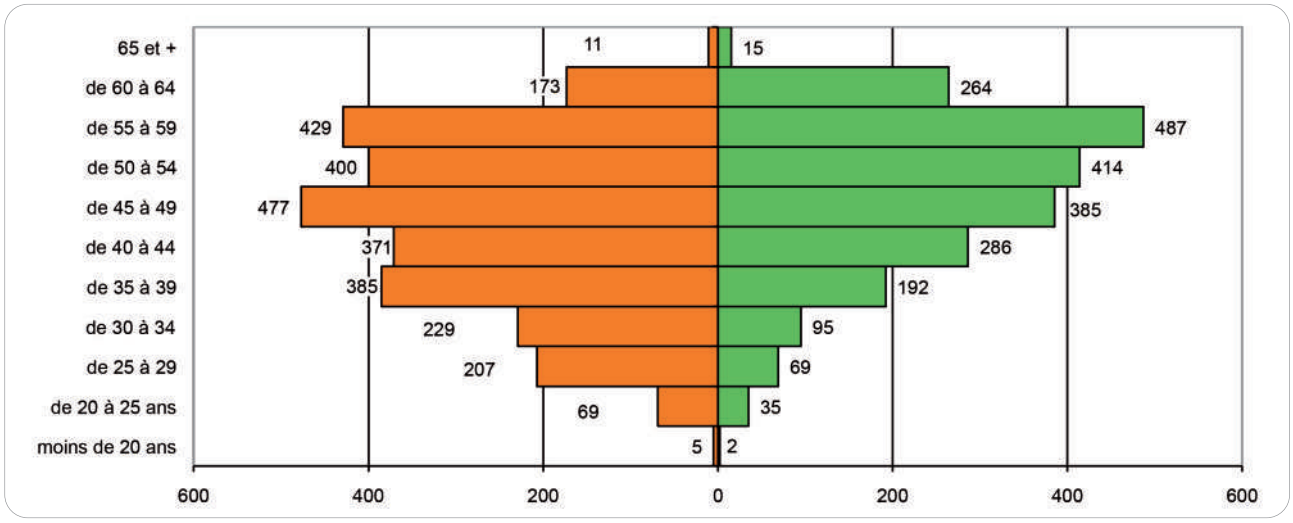


Femmes
Hommes

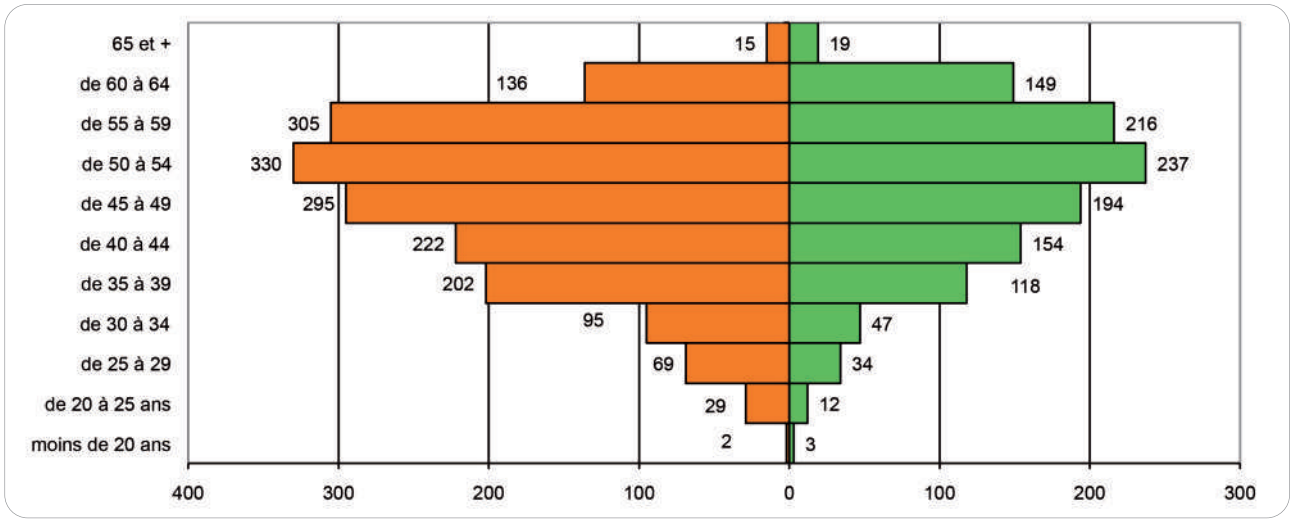
Pyramide des âges : enseignement technique



Pyramide des âges : secteur alimentation



Pyramide des âges : enseignement supérieur



Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée

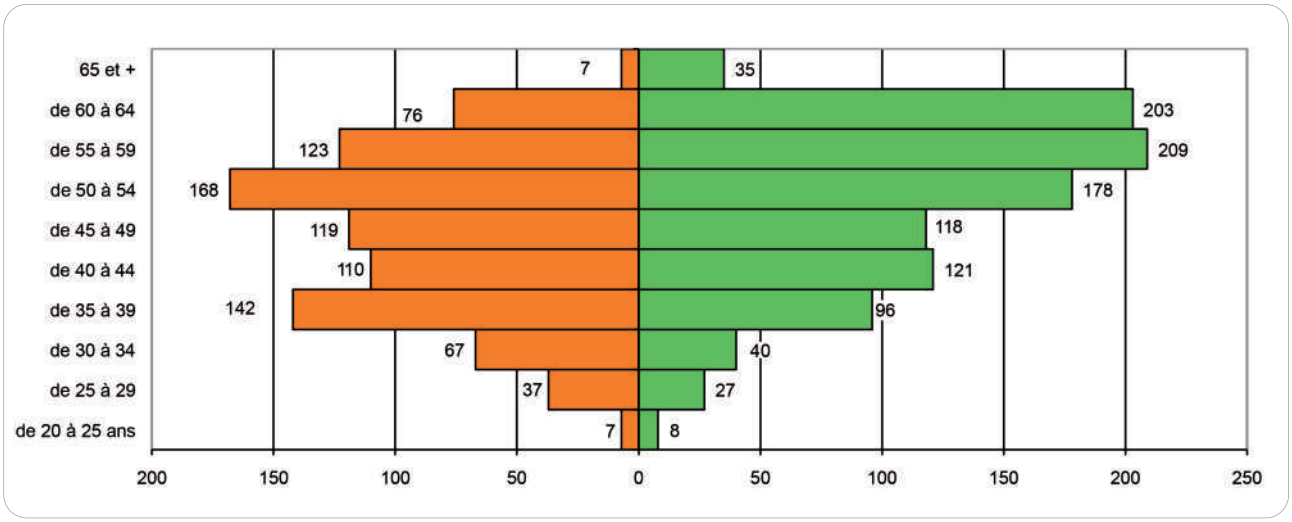
Programme	Catégories de personnel	ETPT
143 - Enseignement technique agricole public	Personnels enseignants	119,14
	Personnels non-enseignants	37,00
Total 143		**156,14**
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	Moyens non-permanents	105,49
Total 206		**105,49**
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	Administration centrale	41,94
	Services déconcentrés	840,28
Total 215		**882,22**
Total général		**1 143,86**

Source : données brutes issues de Chrous

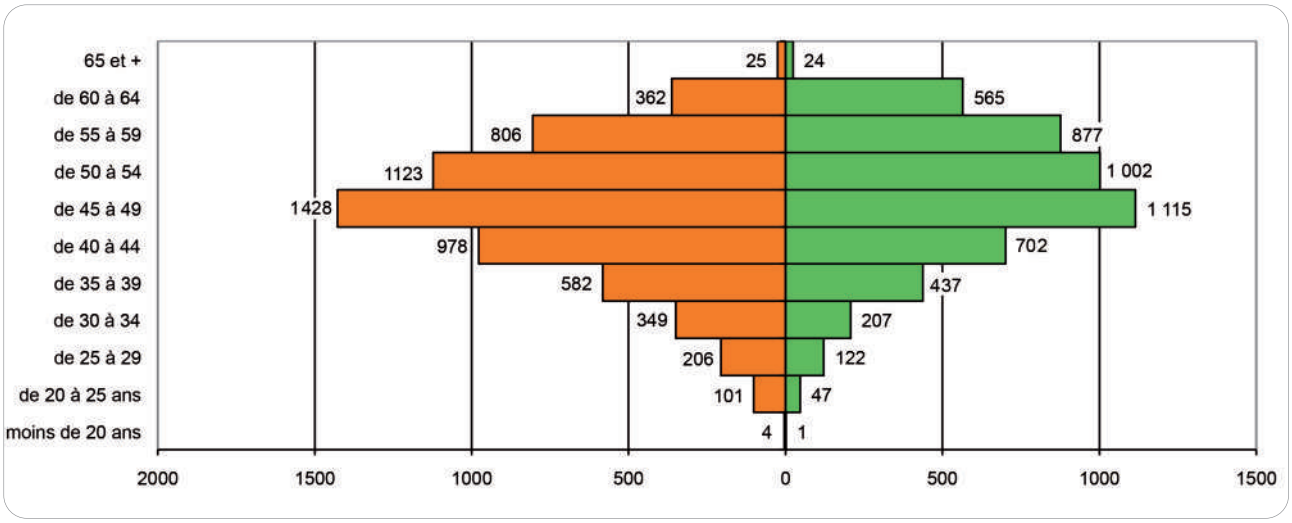
Secteur	Nombre d'agents en paie sur l'année
143 - Enseignants	473
143 - Non-enseignants	157
206 - Services de l'alimentation	406
215 - Administration centrale	141
215-Services déconcentrés	2 852
Total général	**4 029**

Pyramides des âges par statut et par catégorie

A+ titulaires

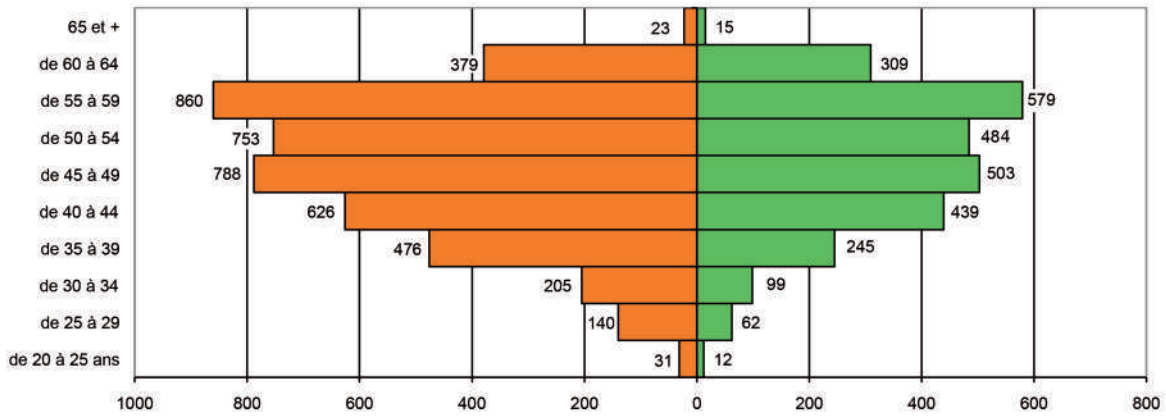


Titulaires A

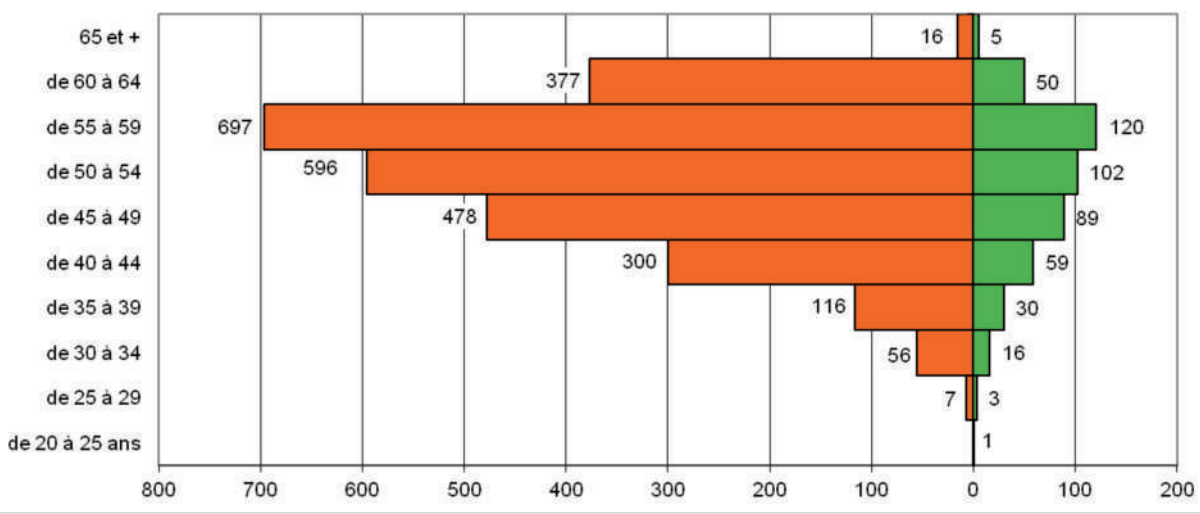


Femmes
Hommes

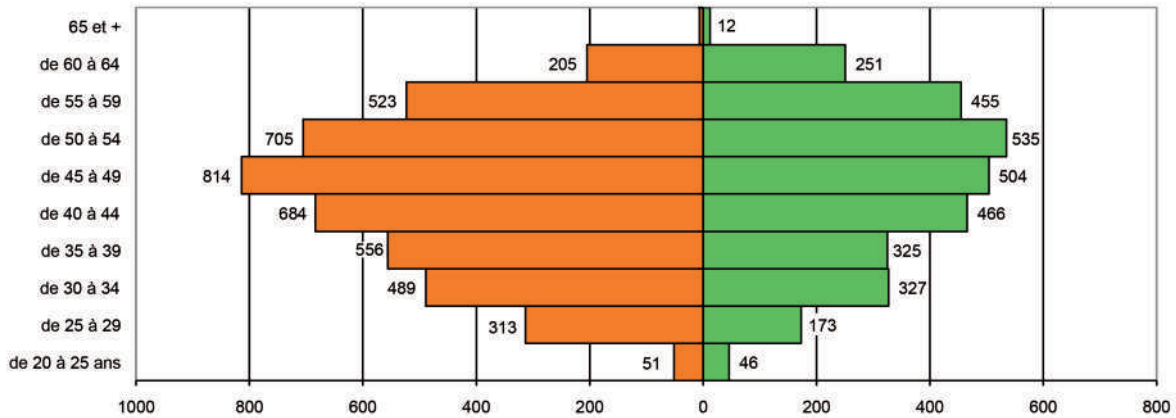
Titulaires B



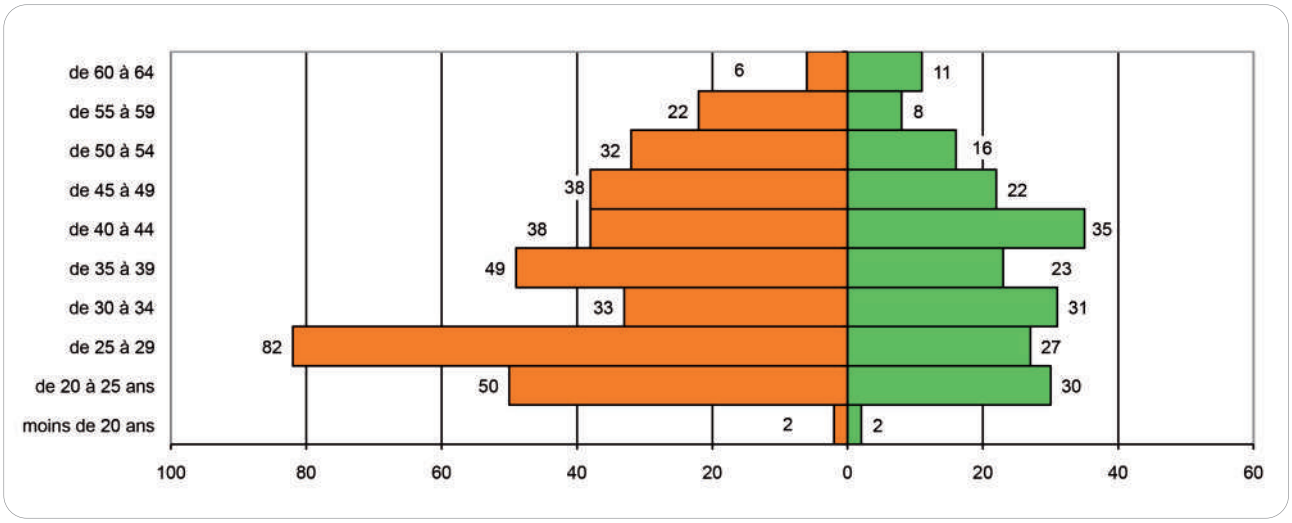
Titulaires C



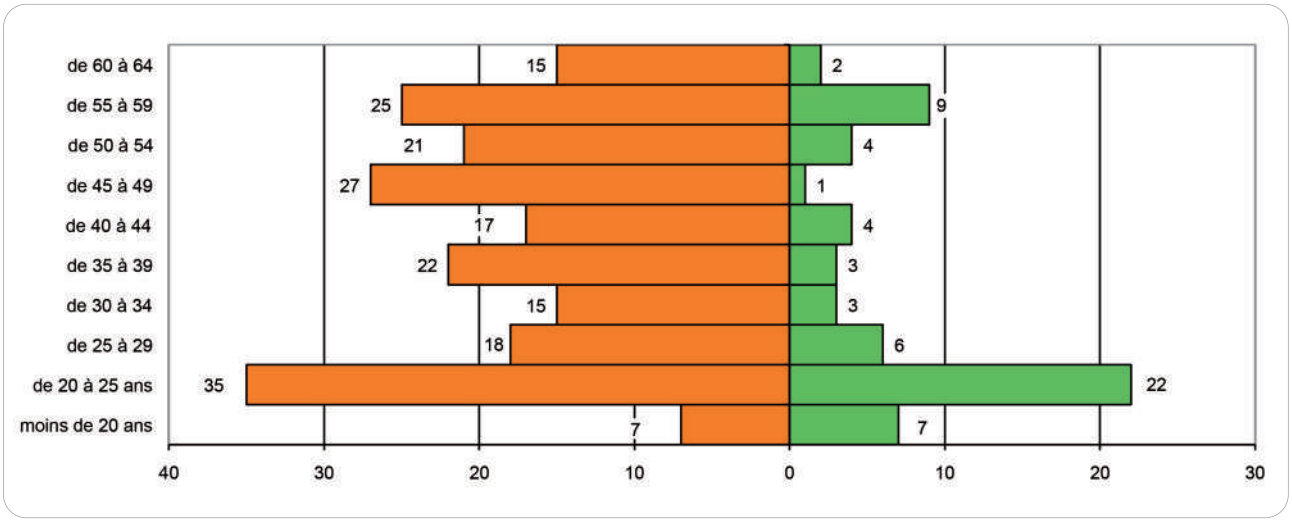
Non-titulaires A



Non-titulaires B



Non-titulaires C



Evolution de l'âge moyen des agents au MAA

Âge moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	**2017**	1998	2017	1998	2017	1998	2017
42,7	**47,74**	12%	5,43%	29,3%	44,60%	12,2%	26,48%

Âge moyen par catégorie et par secteur

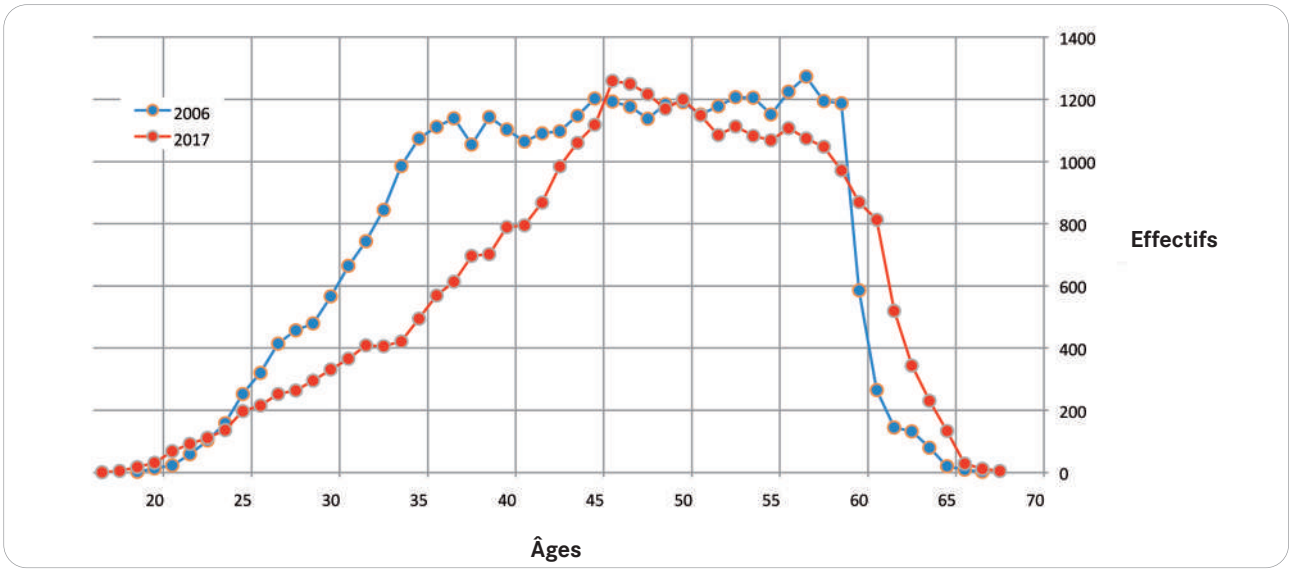
Catégorie	AC	DRAAF, DDT	Enseign. sup.	Enseign. tech.	Secteur de l'alimentation	Autres*	Total général
A	48,34	49,23	47,62	46,81	48,81	37,43	47,13
B	51,53	50,36	49,23	47,51	45,96	43,99	48,01
C	52,69	52,11	50,17	49,93	50,72	52,22	51,13
TOTAL GÉNÉRAL	**49,60**	**50,42**	**48,37**	**47,01**	**47,14**	**39,70**	**47,74**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Âge moyen par catégorie et par genre

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	46,10	48,39	47,13
B	47,57	48,69	48,01
C	51,55	49,01	51,13
Total	**47,23**	**48,48**	**47,74**

Effectifs par âge dans l'année (effectifs physiques sous plafond MAA, au 31/12/2017)



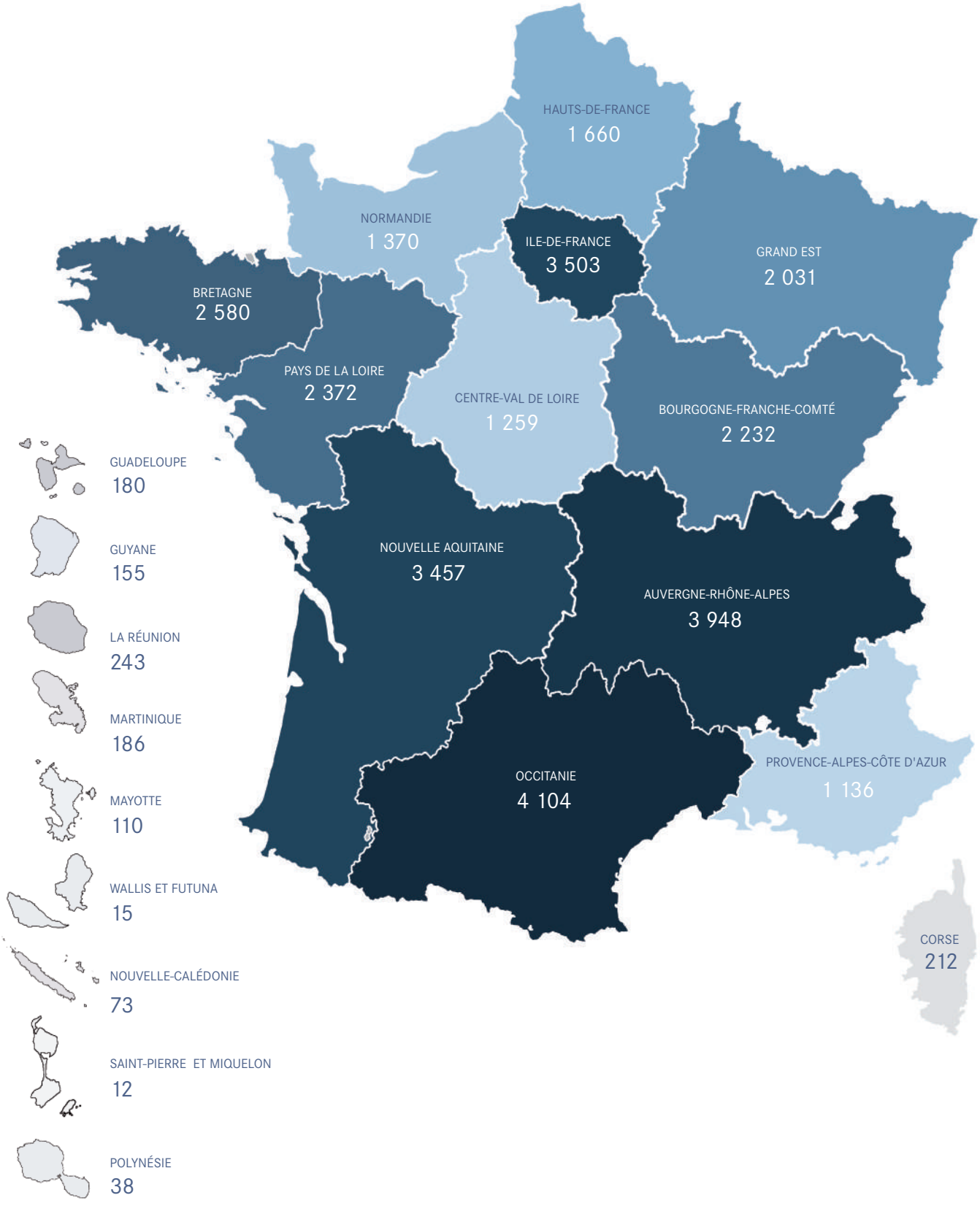
Ce graphique permet notamment de mesurer l'évolution de la part des plus de 60 ans.

Répartition par région et par secteur

Catégorie	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur de l'alimentation	Autres*	Total général
Auvergne-Rhône-Alpes	1	2 307	377	582	582	99	3 948
Bourgogne-Franche-Comté	1	1 169	265	355	320	122	2 232
Bretagne		1 411	225	286	658		2 580
Centre-Val de Loire		810	1	255	193		1 259
Corse		72		81	59		212
Grand Est	6	1 105	117	455	330	18	2 031
Guadeloupe		67		71	42		180
Guyane		67	6	59	23		155
Hauts-de-France	2	1 134		248	276		1 660
Île-de-France	1 716	444	750	152	228	213	3 503
Martinique		94		58	32	2	186
Mayotte		37		52	21		110
Normandie		789		279	302		1 370
Nouvelle-Aquitaine	3	2 025	106	640	683		3 457
Nouvelle-Calédonie		63		10			73
Occitanie	170	2 137	614	646	537		4 104
Pays de la Loire		1 263	413	267	429		2 372
Polynésie		36				2	38
Provence-Alpes-Cote-d'Azur		671	3	264	198		1 136
Réunion		111		85	46	1	243
Saint-Pierre et Miquelon				5	7		12
Wallis et Futuna		9		4	2		15
Sans affectation	12	92	6	38	32	3	183
TOTAL GÉNÉRAL	**1 911**	**15 913**	**2 883**	**4 892**	**5 000**	**460**	**31 059**

(*) Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Les effectifs globaux du ministère par région



Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Affectation	Effectifs physiques
Cabinet	59
Bureau du Cabinet	45
CGAAER	162
Contrôle budgétaire comptable ministériel	5
DGAL	231
DGER	149
DGPE	339
DPMA	3
Mission défense	6
Secrétariat général	870
Autres	42
Total	**1 911**

Non-titulaires, par type de contrat et nombre d'agents à temps incomplet pour les agents sur emplois permanents

		A durée déterminée		Sous-total	A durée indéterminée		Sous-total	Total
Secteur d'affectation	Genre	Service à temps complet	Service incomplet		Service à temps complet	Service incomplet		
AC	F	68	0	68	59	1	60	128
	H	60	1	61	90	1	91	152
Total AC		128	1	129	149	2	151	280
Enseign. Tech.	F	664	405	1069	2968	92	3060	4129
	H	485	254	739	1853	40	1893	2632
Total Ens. technique		1149	659	1808	4821	132	4953	6761
Enseign. Sup.	F	119	6	125	15	1	16	141
	H	75	5	80	10	2	12	92
Total Ens. supérieur		194	11	205	25	3	28	233
DRAAF, DDT, DAF	F	36	8	44	28	29	57	101
	H	14	3	17	25	0	25	42
Total DRAAF, DDT		50	11	61	53	29	82	143
Secteur de l'alimentation	F	237	41	278	79	40	119	397
	H	144	70	214	78	147	225	439
Total Secteur de l'alimentation		381	111	492	157	187	344	836
Autres*	F	1	0	1	3	0	3	4
	H	1	0	1	2	0	2	3
Total Autres*		2	0	2	5	0	5	7
Total		**1 904**	**793**	**2 697**	**5 210**	**353**	**5 563**	**8 260**

(*) Autres : mises à disposition extérieures au ministère, éléves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

V. État des effectifs par corps au 31 décembre 2017

Ces tableaux sont produits à partir de données extraites du système d'informations des ressources humaines, AGORHA, qui retrace tous les éléments juridiques concernant la carrière d'un agent. Ils correspondent à l'état des effectifs physiques (EP) et en ETP, au jour de l'interrogation, en mai 2018. S'ils ne constituent pas un outil de suivi de l'exécution du plafond d'emploi, ils permettent néanmoins de comparer la situation des effectifs travaillant pour le MAA par corps et par grand domaine, de faire le point sur leur évolution à court terme et de donner une représentation satisfaisante de la population des fonctionnaires. En revanche, ils ne concernent que les agents permanents gérés en administration centrale, dont les enseignants du privé (programme 143) mais hors contractuels de courte durée.

	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
Libellé corps	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**
Adjoint administratif	125	120,40	570	535,70	346	326,30	1 129	1 077,30	2 170	2 059,70
Adjoint administratif (accueil PNA)			2	1,80	1	1,00	40	38,80	43	41,60
Adjoint d'enseignement			1	1,00					1	1
Adjoint technique	1	1,00	1	1,00	59	57,00	155	150,70	216	209,70
Adjoint technique (accueil PNA)							1	1,00	1	1
Adjoint technique de formation et de recherche	315	304,20	55	50,90	2	1,80	1	0,80	373	357,70
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics			11	11,00					11	11
Administrateur civil							30	30,00	30	30
Agent contractuel	1	1, 00	269	201,75	82	76,55	84	65,45	436	344,75
Agent contractuel - 1re catégorie							1	1,00	1	1
Agent contractuel - 2e catégorie					2	1,80	4	3,80	6	5,60
Agent contractuel - 3e catégorie (ex-Berkanien)					3	1,10	12	7,58	15	8,68
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			1	1,00			3	2,30	4	3,30
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle					1	1,00	11	10,00	12	11,00
Agent contractuel CDI groupe I cadres supérieurs administratifs ou techniques							10	10,00	10	10,00
Agent contractuel CDI groupe II cadres techniques ou administratifs							1	0,80	1	0,80
Agent contractuel CDI groupe III techniciens supérieurs					1	0,80	1	1,00	2	1,80
Agent contractuel CDI groupe IV assistants administratifs							2	1,80	2	1,80
Agent contractuel d'administration centrale			1	1,00			214	209,90	215	210,90
Agent contractuel de l'enseignement agricole	158	156,70	29	29,00					187	185,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			1 250	1 025,10					1 250	1 025,10
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			232	190,10					232	190,10
Agent contractuel des services déconcentrés					7	6,60	14	12,80	21	19,40
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État							2	2,00	2	2
Agent principal des services techniques d'adminstration centrale							9	9,00	9	9
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					3	3,00	7	7,00	10	10
Agents contractuels d'enseignement remplaçant - C.D.D.			1	0,50					1	0,50
Assistant d'administration de l'aviation civile							1	1,00	1	1

	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
Libellé corps	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**
Assistant de service social							1	1,00	1	1,00
Assistant d'enseignement et de recherche contractuel	3	3,00							3	3,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	79	75,80	3	2,80	3	2,80	9	8,50	94	89,90
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							15	13,10	15	13,10
Attaché d'administration de l'État (non rattaché au MAA)			1	1,00	1	1,00	2	2,00	4	4,00
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAA)	64	63,40	168	165,60	63	62,00	537	524,90	832	815,90
Chargé de mission du cabinet							3	3,00	3	3,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			8	8,00					8	8,00
Chargé d'études documentaires							2	2,00	2	2,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	1	1,00	3	3,00	3	2,90	20	19,80	27	26,70
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	2	2,00	1	1,00	7	6,90	52	52,00	62	61,90
Chef de service							8	8,00	8	8,00
Collaborateur cabinet ministériel							3	3,00	3	3,00
Conseiller principal d'éducation			310	303,80			10	10,00	320	313,80
Conservateur général des bibliothèques	1	1,00							1	1,00
Contrat d'apprentissage	14	14,00	17	17,00	11	11,00	21	21,00	63	63,00
Contrôleur des finances publiques	3	3,00					1	1,00	4	4,00
Contrôleur du travail							3	3,00	3	3,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							4	4,00	4	4,00
Directeur							2	2,00	2	2,00
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							5	5,00	5	5,00
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer							1	1,00	1	1,00
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel			103	102,50					103	102,50
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							6	6,00	6	6,00
Directeur d'établissement	5	5,00	419	419,00			19	18,80	443	442,80
Directeur général							3	3,00	3	3,00
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	12	12,00							12	12,00
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							29	29,00	29	29,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							13	13,00	13	13,00
Enseignant - catégorie I - agrégé			2	1,56					2	1,56
Enseignant - catégorie I - ingénieur			48	44,88					48	44,88
Enseignant - catégorie II			1 293	1 215,68					1 293	1 215,68
Enseignant - catégorie III			1 435	1 257,69					1 435	1 257,69
Enseignant - catégorie IV			1 873	1 748,12					1 873	1 748,12
Expert de haut niveau							2	2,00	2	2,00
Infirmièr(e) des administrations de l'État	1	1,00	138	133,30			1	1,00	140	135,30
Infirmière(ier)			36	34,70			1	1,00	37	35,70
Informaticien de haute technicité							38	37,10	38	37,10
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	51	49,70	304	295,20	325	316,10	1 146	1 117,00	1 826	1 778,00
Ingénieur de recherche	140	138,30	1	1,00			11	10,90	152	150,20
Ingénieur des mines							1	1,00	1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	77	76,30	55	50,90	35	33,90	456	450,50	623	611,60

	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
Libellé corps	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**	**EP**	**ETP**
Ingénieur des systèmes d'Information et de communication							2	2,00	2	2,00
Ingénieur des travaux publics de l'État							8	7,40	8	7,40
Ingénieur d'études	263	253,40	2	2,00	1	1,00	8	7,80	274	264,20
Ingénieur du génie sanitaire							1	1,00	1	1,00
Inspecteur de l'enseignement agricole			69	69,00			3	3,00	72	72,00
Inspecteur de santé publique vétérinaire	26	25,80	1	1,00	358	341,60	243	238,80	628	607,20
Inspecteur des finances publiques	2	2,00							2	2,00
Inspection du travail							9	9,00	9	9,00
Inspection générale de l'agriculture							33	32,60	33	32,60
Maître auxiliaire			2	1,50					2	1,50
Maître auxiliaire - catégorie i			88	71,67					88	71,67
Maître auxiliaire - catégorie ii - cycle court			59	49,97					59	49,97
Maître auxiliaire - catégorie ii - cycle long			53	47,24					53	47,24
Maître auxiliaire - catégorie iii - cycle court			2	2,00					2	2,00
Maître de conférence contractuel	46	42,50							46	42,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	531	525,90					2	2,00	533	527,90
Maître de conférences associé	2	2,00							2	2,00
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							10	9,50	10	9,50
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00	1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					6	6,00			6	6,00
Préposé sanitaire non titulaire					210	205,21			210	205,21
Président de section du C.G.A.A.E.R.							7	7,00	7	7,00
Professeur agrégé	5	5,00	106	105,80					111	110,80
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	13	12,40					14	13,40
Professeur certifié de l'enseignement agricole	51	50,80	3 249	3 150,10	2	2,00	39	38,60	3 341	3 241,50
Professeur contractuel	5	3,50							5	3,50
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			3	3,00					3	3,00
Professeur de lycée professionnel agricole	7	7,00	2 703	2 626,30			63	62,00	2 773	2 695,30
Professeur d'éducation physique et sportive	6	6,00	132	128,00			1	1,00	139	135,00
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00					1	1,00
Professeur enseignement supérieur	331	331,00					2	2,00	333	333,00
Secrétaire administratif	123	117,40	398	376,30	242	232,40	1 228	1 177,80	1 991	1 903,90
Secrétaire général							1	1,00	1	1,00
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	11	11,00							11	11,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00	1	1,00
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)			2	1,80	3	3,00	50	47,40	55	52,20
Sous-directeur							9	9,00	9	9,00
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux					32	31,30	401	389,00	433	420,30
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles					188	180,30	790	761,10	978	941,40
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1	0,80			2 490	2 392,90	136	129,50	2 627	2 523,20
Technicien de formation et de recherche	418	399,20	389	374,70	3	3,00	6	6,00	816	782,90
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire							2	1,80	2	1,80
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F.							2	2,00	2	2,00
Technicien supérieur de l'Office national des forêts							1	1,00	1	1,00
Techniciens supérieurs du développement durable					3	2,80	46	45,10	49	47,90
Vétérinaire inspecteur non-titulaire	1	1,00			507	288,67			508	289,67
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00	1	1,00
Total général	**2 883**	**2 814,10**	**15 913**	**14 880,36**	**5 000**	**4 603,73**	**7 263**	**7 016,03**	**31 059**	**29 314,22**

VI. Exécution budgétaire

Présentation générale

Crédits

La loi de finances (après prise en compte de la loi de finances rectificative, des transferts en gestion et des fonds de concours) autorisait une dépense de 2 040 298 344 € pour l'année 2017. 2 017 409 452 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 98,88 % des crédits. La fongibilité asymétrique correspond notamment au besoin suivant : 19,1 M€ au titre de la subvention dite "article 44" qui est versée aux établissements d'enseignement privé à partir du titre 3.

* La fongibilité est dite asymétrique car, si les crédits de personnels peuvent être utilisés pour d'autres natures de dépenses, l'inverse n'est pas permis (LOLF).

Effectifs

La loi de finances autorisait un potentiel maximum de 30 530 ETPT pour l'année 2017, porté à 30 888 par la LFR, auxquels se sont ajoutés 4 ETPT transférés, soit 30 892 ETPT ouverts. 30 844 ETPT ont été utilisés, soit 99,8 % du plafond ouvert globalement pour le MAA.

Synthèse sur les effectifs en 2017

Les ratios expriment la différence constatée entre le total des ETPT prévus en LFI et le nombre total d'ETPT consommés constaté en fin d'exécution.

Exécution en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	95	625	246	786	1 031	2 783	2 788	99,8 %
143 - Enseignement technique agricole	686	481	1 106	487	12 592	15 352	15 274	100,5 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	91	964	610	2 983	3	4 651	4 619	100,7 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	996	1896	2 537	2 518	111	8 058	7 849	102,7 %
Total	**1 903**	**4 146**	**4 592**	**6 705**	**13 662**	**30 844**	**30 530**	**101,0%**

Répartition indicative par catégorie et par programme

Personnels permanents en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	95	625	246	786	1 031	2 783	2 788	99,8 %
143 - Enseignement technique agricole	686	481	1 080	487	12 462	15 196	15 121	100,5 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	91	960	610	2 882	3	4 546	4 529	100,4 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	986	1 896	2 519	1 663	111	7 175	7 218	99,4 %
Total	**1 858**	**3 962**	**4 455**	**5 818**	**13 607**	**29 700**	**29 656**	**100,1 %**

Personnels contractuels de courte durée, en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total général*	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles						0	0	
143 - Enseignement technique agricole			26		130	156	153	102,0 %
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation		4		101		105	90	116,7 %
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	10		18	855		883	631	159,9 %
Total	**10**	**4**	**44**	**956**	**130**	**1 144**	**874**	**130,9 %**

*Source : données brutes issues de Chorus

VII. Les opérateurs

Opérateurs	Agents provenant des corps du MAA	Autres agents de la fonction publique (provenant des corps d'autres ministères et fonction publique hors État)	Agents contractuels	Total
AGENCE BIO	3	-	15	**18,00**
ANSES	324	93	963	**1 380**
INFOMA	3,53	-	1	**4,53**
INAO	164,64	1	74,96	**240,6**
ODEADOM	21	7	11	**39**
CNPF	9	-	344	**353**
ONF	5 016	57	3 385	**8 458**
FAM	761,90	5	247,70	**1 014,60**
IFCE	401	88,5	295	**784,50**
ASP	1 532	28	744	**2 304**
Total (en ETP)	**8236,07**	**279,50**	**6 080,66**	**14 596,23**

Les mouvements du personnel

I. Mouvements du personnel par position administrative (effectifs physiques)

Ces données sont extraites d'AGORHA et sont produites par une analyse sur l'année écoulée du nombre d'agents dans les différentes positions administratives. Le chiffres des retraites est celui des titulaires qui ont pris leur retraite dans un corps du MAA (ce qui ne comprend pas les agents en PNA notamment, ni les agents non-titulaires qui apparaissent dans la rubrique "fin de contrat").

	Entrées		Sorties	
Motif	**Non-titulaires**	**Titulaires**	**Non-titulaires**	**Titulaires**
Recrutement	2 339	505		
Congé longue durée		25		26
Congé grave maladie	12		11	
Congé longue maladie		85		122
Congé formation	8	26	9	21
Congé parental	11	13	12	31
Congé pour convenance personnelle	15		40	
Détachement		68		109
Disponibilité		42		61
Décès			3	29
Fin de contrat			1 475	
Licenciement : insuffisance professionnelle				
Licenciement : refus titularisation après stage				
Radiation des cadres : démission				14
Radiation du corps				59
Retraite				524
Total	**2 385**	**764**	**1 550**	**996**

II. Schéma d'emplois 2017 par programme et catégorie (ETP)

Catégorie d'emplois	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	2	-21	-6	-31	-56
A techniques	-9	-22	-19	-35	-85
B et C administratifs	-2	28	21	-91	-44
B et C techniques	23	-8	56	-53	18
Enseignants	-14	153	1	8	148
Total	**0**	**130**	**53**	**-202**	**-19**

III. Recrutement par voie de concours externe

100 % des inscriptions se font de façon dématérialisée, via Télémaque, le site Web du bureau des concours et des examens professionnels du ministère chargé de l'agriculture.

Répartition par genre, âge et niveau de diplôme

Candidats inscrits et présents

Recrutements catégories A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Genre		Tranche d'âge			
				F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**249**	**1364**	**864**	**523**	**341**	**386**	**304**	**131**	**43**
IPEF ENS	2	28	14	1	13	14	0	0	0
IPEF ISIVE	9	51	50	28	22	50	0	0	0
IPEF AE	6	56	42	22	20	42	0	0	0
ISPV	9	37	26	14	12	5	10	7	4
I-ESPV (élèves vétérinaires)	7	10	8	8	0	8	0	0	0
I-ESPV (élèves non vétérinaires)	1	1	1	1	0	1	0	0	0
PCEA	80	390	228	125	103	92	95	32	9
PLPA	86	324	178	107	71	52	69	43	14
CPE	6	359	223	169	54	112	75	30	6
Prof. de l'ESA 1re session	10	11	11	8	3	0	1	2	8
Prof. de l'ESA 2e session	11	14	12	6	6	0	1	9	2
Maître de conf. de l'ESA 1e session	11	58	47	21	26	6	34	7	0
Maître de conf. de l'ESA 2e session	11	25	24	13	11	4	19	1	0
Catégorie B	**140**	**613**	**433**	**256**	**177**	**231**	**138**	**41**	**23**
TSMA 1	95	393	284	169	115	141	93	32	18
TSMA 2	45	220	149	87	62	90	45	9	5
Catégorie C									
Total catégories A, B et C	**389**	**1 977**	**1 297**	**779**	**518**	**617**	**442**	**172**	**66**

Candidats admissibles

	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	Genre		Tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**249**	**390**	**227**	**163**	**164**	**137**	**63**	**26**
IPEF ENS	2	9	0	9	9	0	0	0
IPEF ISIVE	9	22	12	10	22	0	0	0
IPEF AE	6	14	10	4	14	0	0	0
ISPV	9	14	10	4	6	6	2	0
I- ESPV (élèves vétérinaires)	7	8	8	0	8	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	1	1	0	1	0	0	0
PCEA	80	123	67	56	58	45	15	5
PLPA	86	108	63	45	30	42	27	9
CPE	6	24	21	3	10	8	4	2
Prof. de l'ESA 1re session	10	11	8	3	0	1	2	8
Prof. de l'ESA 2e session	11	12	6	6	0	1	9	2
Maître de conf. de l'ESA 1re session	11	27	12	15	4	20	3	0
Maître de conf. de l'ESA 2e session	11	17	9	8	2	**14**	1	0
Catégorie B	**140**	**217**	**135**	**82**	**122**	**69**	**17**	**9**
TSMA 1	95	139	86	53	75	43	14	7
TSMA 2	45	78	49	29	47	26	3	2
Catégorie C								
Total catégories A, B et C	**389**	**607**	**362**	**245**	**286**	**206**	**80**	**35**

Candidats reçus en liste principale

	Nombre de postes offerts	Candidats reçus LP	Genre		Tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**249**	**194**	**121**	**73**	**74**	**79**	**30**	**11**
IPEF ENS	2	2	0	2	2	0	0	0
IPEF ISIVE	9	9	5	4	9	0	0	0
IPEF AE	6	6	4	2	6	0	0	0
ISPV	9	9	7	2	3	5	1	0
I- ESPV (élèves vétérinaires)	7	6	6	0	6	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	1	1	0	1	0	0	0
PCEA	80	57	33	24	25	26	5	1
PLPA	86	57	35	22	16	26	12	3
CPE	6	6	4	2	4	2	0	0
Prof. de l'ESA 1re session	10	9	7	2	0	1	2	6
Prof. de l'ESA 2e session	11	10	6	4	0	1	8	1
Maître de conf. de l'ESA 1re session	11	11	7	4	1	8	2	0
Maître de conf. de l'ESA 2e session	11	11	6	5	1	10	0	0
Catégorie B	**140**	**124**	**74**	**50**	**72**	**37**	**10**	**5**
TSMA 1	95	87	50	37	50	25	9	3
TSMA 2	45	37	24	13	22	12	1	2
Catégorie C								
Total catégories A, B et C	**389**	**318**	**195**	**123**	**146**	**116**	**40**	**16**

Niveau de diplôme des candidats admissibles

	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	Niveau de diplôme							
			Sans ou dispense diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie A	**249**	**390**	**5**	**0**	**7**	**9**	**4**	**71**	**213**	**81**
IPEF ENS	2	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IPEF ISIVE	9	22	0	0	0	0	0	0	22	0
IPEF AE	6	14	0	0	0	0	0	0	14	0
ISPV	9	14	0	0	0	0	0	0	0	14
I-ESPV (élèves vétérinaires)	7	8	0	0	7	1	0	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
PCEA	80	123	1	0	0	4	0	38	80	0
PLPA	86	108	4	0	0	4	4	23	73	0
CPE	6	24	0	0	0	0	0	9	15	0
Prof. de l'ESA 1re session	10	11	0	0	0	0	0	0	0	11
Prof. de l'ESA 2e session	11	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Maître de conf. ESA 1re session	11	27	0	0	0	0	0	0	0	27
Maître de conf. ESA 2e session	11	17	0	0	0	0	0	0	0	17
Catégorie B	**140**	**217**	**0**	**0**	**41**	**70**	**50**	**9**	**47**	**0**
TSMA 1	95	139	0	0	40	52	31	4	12	0
TSMA 2	45	78	0	0	1	18	19	5	35	0
Catégorie C										
Total catégories A, B et C	**389**	**607**	**5**	**0**	**48**	**79**	**54**	**80**	**260**	**81**

Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

			Niveau de diplôme							
	Nombre de postes offerts	Candidats reçus LP	Sans ou dispense diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie A	**249**	**194**	**1**	**0**	**5**	**5**	**0**	**27**	**106**	**50**
IPEF ENS	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0
IPEF ISIVE	9	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IPEF AE	6	6	0	0	0	0	0	0	6	0
ISPV	9	9	0	0	0	0	0	0	0	9
I-ESPV (élèves vétérinaires)	7	6	0	0	5	1	0	0	0	0
I-ESPV (élèves non vétérinaires)	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
PCEA	80	57	0	0	0	0	0	15	42	0
PLPA	86	57	1	0	0	4	0	10	42	0
CPE	6	6	0	0	0	0	0	1	5	0
Prof. de l'ESA 1re session	10	9	0	0	0	0	0	0	0	9
Prof. de l'ESA 2e session	11	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Maître de conf. ESA 1re session	11	11	0	0	0	0	0	0	0	11
Maître de conf. ESA 2e session	11	11	0	0	0	0	0	0	0	11
Catégorie B	**140**	**124**	**0**	**0**	**21**	**41**	**30**	**5**	**27**	**0**
TSMA 1	95	87	0	0	21	34	21	3	8	0
TSMA 2	45	37	0	0	0	7	9	2	19	0
Catégorie C										
Total catégories A, B et C	**389**	**318**	**1**	**0**	**26**	**46**	**30**	**32**	**133**	**50**

IV. Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Répartition par genre et âge des candidats

Candidats inscrits et présents

				Genre		Tranche d'âge			
	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**106**	**1196**	**1057**	**554**	**503**	**26**	**260**	**563**	**208**
IPEF interne	15	156	121	44	77	8	66	37	10
IAE examen pro 2017	25	659	596	267	329	0	107	365	124
IAE élève concours interne	12	11	11	4	7	3	4	4	0
ISPV interne	3	11	9	6	3	0	1	6	2
ISPV examen professionnel	2	11	8	3	5	0	0	7	1
Attaché examen professionnel	9	214	179	141	38	0	18	103	58
PCEA concours interne	7	9	8	1	7	1	4	2	1
PLPA concours interne	31	41	41	28	13	10	16	10	5
CPE interne	2	84	84	60	24	4	44	29	7
Catégorie B	**140**	**944**	**773**	**652**	**121**	**16**	**95**	**337**	**325**
TSMA 1 concours interne	45	53	40	23	17	7	9	17	7
TSMA 1 examen professionnel	25	133	108	75	33	0	18	57	33
TSMA 2 concours interne	28	73	61	42	19	9	26	17	9
SA examen professionnel	32	582	474	446	28	0	29	209	236
TFR examen professionnel	10	103	90	66	24	0	13	37	40
Catégorie C									
Total catégories A, B et C	**246**	**2 140**	**1 830**	**1 206**	**624**	**42**	**355**	**900**	**533**

Candidats admissibles

			Genre		Tranche d'âge			
	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**94**	**195**	**107**	**88**	**12**	**61**	**105**	**17**
IPEF interne	15	37	12	25	4	21	12	0
IAE examen pro 2017	25	70	27	43	0	15	46	9
ISPV interne	3	6	5	1	0	1	4	1
Attaché examen professionnel	2	32	29	3	0	5	22	5
ISPV examen professionnel	9	6	3	3	0	0	6	0
PCEA concours interne	7	7	0	7	1	4	2	0
PLPA concours interne	31	22	20	2	6	9	5	2
CPE interne	2	15	11	4	1	6	8	0
Catégorie B	**130**	**176**	**139**	**37**	**12**	**38**	**85**	**41**
TSMA 1 concours interne	45	34	20	14	7	7	14	6
TSMA 1 examen professionnel	25	43	33	10	0	11	21	11
TSMA 2 concours interne	28	31	23	8	5	16	8	2
SA examen professionnel	32	68	63	5	0	4	42	22
Catégorie C								
Total catégories A, B et C	**224**	**371**	**246**	**125**	**24**	**99**	**190**	**58**

Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale

			Genre		Tranche d'âge			
	Nombre de postes offerts	Candidats reçus LP	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**106**	**80**	**46**	**34**	**13**	**26**	**39**	**3**
IPEF interne	15	15	4	11	2	8	5	0
IAE exam. pro 2017*	25	25	15	10	0	6	16	3
IAE élève concours interne	12	9	3	6	3	3	3	0
ISPV interne	3	3	3	0	0	1	2	0
ISPV examen professionnel	2	2	1	1	0	0	2	0
Attaché examen professionnel	9	9	9	0	0	1	8	0
PCEA concours interne	7	5	0	5	1	3	1	0
PLPA concours interne	31	10	9	1	6	2	2	0
CPE interne	2	2	2	0	1	1	**0**	0
Catégorie B	**140**	**116**	**85**	**31**	**8**	**28**	**53**	**27**
TSMA 1 concours interne	45	25	14	11	5	6	10	4
TSMA 1 examen professionnel	25	25	17	8	0	7	11	7
TSMA 2 concours interne	28	24	16	8	3	13	6	2
SA examen professionnel	32	32	31	1	0	0	20	12
TFR examen professionnel	10	10	7	3	0	2	6	2
Catégorie C								
Total catégories A, B et C	**246**	**196**	**131**	**65**	**21**	**53**	**92**	**30**

(*) Résultat : 13/06/2018

Répartition par niveau de diplôme des candidats admissibles

					Niveau de diplôme					
	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie A	**94**	**195**	**5**	**1**	**8**	**47**	**24**	**30**	**74**	**6**
IPEF interne	15	37	0	0	0	0	0	0	37	0
IAE examen pro. 2017	25	70	3	1	2	33	10	10	11	0
ISPV interne	3	6	0	0	0	0	0	0	0	6
ISPV examen pro.	2	6	0	0	0	0	0	0	6	0
Attaché examen pro.	9	32	2	0	6	7	5	8	4	0
PCEA concours interne	7	7	0	0	0	2	0	2	3	0
PLPA concours interne	31	22	0	0	0	5	7	5	5	0
CPE interne	2	15	0	0	0	0	2	5	8	0
Catégorie B	**130**	**176**	**5**	**25**	**56**	**57**	**16**	**7**	**8**	**2**
TSMA 1 concours interne	45	34	1	5	13	9	2	1	2	1
TSMA 1 examen pro.	25	43	0	5	16	21	0	1	0	0
TSMA 2 concours interne	28	31	0	3	6	9	6	2	5	0
SA examen professionnel	32	68	4	12	21	18	8	3	1	1
Catégorie C										
Total catégories A, B et C	**224**	**371**	**10**	**26**	**64**	**104**	**40**	**37**	**82**	**8**

Répartition par niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

					Niveau de diplôme					
	Nombre de postes offerts	Candidats reçus LP	Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie A	**106**	**80**	**2**	**0**	**2**	**17**	**9**	**13**	**33**	**4**
IPEF interne	15	15	0	0	0	0	0	0	15	0
IAE exam. pro.*	25	25	1	0	1	10	4	2	7	0
IAE élève concours interne	12	9	0	0	0	4	0	3	1	1
ISPV interne	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3
ISPV examen pro.	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Attaché examen pro.	9	9	1	0	1	2	0	4	1	0
PCEA concours interne	7	5	0	0	0	0	0	2	3	0
PLPA concours interne	31	10	0	0	0	1	5	2	2	0
CPE interne	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Catégorie B	**140**	**116**	**2**	**20**	**25**	**41**	**13**	**6**	**8**	**1**
TSMA 1 concours interne	45	25	1	3	8	7	2	1	2	1
TSMA 1 examen pro.	25	25	0	3	6	15	0	1	0	0
TSMA 2 concours interne	28	24	0	3	4	6	5	2	4	0
SA examen pro.	32	32	1	6	7	10	5	2	1	0
TFR examen pro.	10	10	0	5	0	3	1	0	1	0
Catégorie C										
Total catégories A, B et C	**246**	**196**	**4**	**20**	**27**	**58**	**22**	**19**	**41**	**5**

(*) Résultat : 13/06/2018

Avancement de grade

Répartition par genre et âge des candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Genre		Tranche d'âge			
				F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**31**	**117**	**114**	**67**	**47**	**1**	**19**	**52**	**42**
Attaché principal	23	102	99	61	38	1	18	47	33
Ingénieur de recherche hors classe	8	15	15	6	9	0	1	5	9
Catégorie B	**147**	**1085**	**953**	**636**	**317**	**1**	**240**	**505**	**207**
SA classe exceptionnelle	26	172	147	122	25	0	15	82	50
SA classe supérieure	30	253	197	176	21	0	30	109	58
Technicien principal	19	177	162	105	57	1	46	76	39
Chef technicien	49	393	361	184	177	0	118	197	46
TFR classe exceptionnelle	10	34	32	17	15	0	12	17	3
TFR classe supérieure	13	56	54	32	22	0	19	24	11
Catégorie C									
Total Cat. A, B et C	**178**	**1 202**	**1 067**	**703**	**364**	**2**	**259**	**557**	**249**

Répartition par genre et âge des candidats admissibles

	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	Genre		Tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie B	**75**	**200**	**131**	**69**	**0**	**53**	**122**	**25**
SA classe exceptionnelle	26	67	57	10	0	10	40	17
Chef technicien	49	133	74	59	0	43	82	8
Catégorie C								
Total catégories B et C	**75**	**200**	**131**	**69**	**0**	**53**	**122**	**25**

Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale

	Nombre de postes offerts	Candidats reçus LP	Genre		Tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**31**	**31**	**16**	**15**	**1**	**7**	**11**	**12**
Attaché principal	23	23	13	10	1	7	9	6
Ingénieur de recherche hors classe	8	8	3	5	0	0	2	6
Catégorie B	**147**	**147**	**109**	**38**	**0**	**52**	**79**	**16**
SA classe exceptionnelle	26	26	23	3	0	6	16	4
SA classe supérieure	30	30	28	2	0	9	17	4
Technicien principal	19	19	17	2	0	5	10	4
Chef technicien	49	49	27	22	0	19	28	2
TFR classe exceptionnelle	10	10	6	4	0	6	4	0
TFR classe supérieure	13	13	8	5	0	7	4	2
Catégorie C								
Total catégories A, B et C	**178**	**178**	**125**	**53**	**1**	**59**	**90**	**28**

Niveau de diplôme des candidats admissibles

			Niveau de diplôme							
	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	Sans diplôme ou non précisé	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie B	**75**	**200**	**0**	**12**	**22**	**101**	**24**	**25**	**16**	**0**
SA classe exceptionnelle	26	67	0	2	15	29	8	12	1	0
Chef technicien	49	133	0	10	7	72	16	13	15	0
Catégorie C										
Total catégorie B	**75**	**200**	**0**	**12**	**22**	**101**	**24**	**25**	**16**	**0**

Déprécarisation

Répartition par genre, âge et niveau de diplôme

Candidats inscrits et présents

				Genre		Tranche d'âge			
Recrutements catégories A,B,C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**226**	**246**	**230**	**117**	**113**	**1**	**61**	**107**	**61**
ISPV (résultats fin juin 2018)	**10**	24	23	9	14	0	1	10	12
Ingénieur d'études	**7**	35	35	26	9	0	6	15	14
PCEA	**70**	54	54	25	29	0	20	25	9
PLPA	**98**	71	63	25	38	1	17	28	17
CPE	**7**	10	7	4	3	0	0	6	1
IAE Réservé	**25**	38	36	19	17	0	10	19	7
Attaché	**9**	14	12	9	3	0	7	4	1
Catégorie B	**11**	**20**	**18**	**17**	**1**	**0**	**7**	**5**	**6**
TFR 143 BAP F	**4**	4	4	3	1	0	1	1	2
SA	**7**	16	14	14	0	0	6	4	4
Catégorie C									
Total catégories A, B et C	**237**	**266**	**248**	**134**	**114**	**1**	**68**	**112**	**67**

Candidats admissibles

			Genre		Tranche d'âge			
	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**226**	**167**	**88**	**79**	**1**	**46**	**79**	**41**
ISPV en cours (résultats fin juin 2018)	10	16	5	11	0	1	6	9
Ingénieur d'études	7	16	15	1	0	4	6	6
PCEA	70	43	19	24	0	15	19	9
PLPA	98	51	25	26	1	14	24	12
CPE	7	6	3	3	0	0	5	1
IAE Réservé	25	25	13	12	0	7	15	3
Attaché	9	10	8	2	0	5	4	1
Total catégorie A	**226**	**167**	**88**	**79**	**1**	**46**	**79**	**41**

Candidats reçus en liste principale

			Genre		Tranche d'âge			
	Nombre de postes offerts	Candidats reçus LP	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	**226**	**94**	**53**	**41**	**1**	**27**	**48**	**18**
ISPV en cours (résultats fin juin 2018)	10	10	4	6	0	1	4	5
Ingénieur d'études (résultats fin juin 2018)	7	7	7	0	0	1	5	1
PCEA	70	25	13	12	0	11	10	4
PLPA	98	20	7	13	1	4	10	5
CPE	7	6	3	3	0	0	5	1
IAE Réservé	25	18	12	6	0	5	11	2
Attaché	9	8	7	1	0	5	3	0
Catégorie B	**11**	**13**	**12**	**1**	**0**	**5**	**4**	**4**
Techn. formation recherche 143 BAP F	4	3	2	1	0	1	1	1
SA	7	10	10	0	0	4	3	3
Catégorie C								
Total catégories A, B et C	**237**	**107**	**65**	**42**	**1**	**32**	**52**	**22**

Niveau de diplôme des candidats admissibles

			Niveau de diplôme							
	Nombre de postes offerts	Candidats admissibles	Sans diplôme ou non saisis	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie A	**226**	**167**	**4**	**1**	**0**	**12**	**48**	**21**	**64**	**17**
ISPV (résultats fin juin 2018)	10	16	0	0	0	0	0	0	0	16
Ingénieur d'études	7	16	0	0	0	1	2	1	11	1
PCEA	70	43	1	0	0	3	20	7	12	0
PLPA	98	51	3	0	0	8	13	11	16	0
CPE	7	6	0	0	0	0	5	1	0	0
IAE Réservé	25	25	0	1	0	0	5	1	18	0
Attaché	9	10	0	0	0	0	3	0	7	0
Total catégorie A	**226**	**167**	**4**	**1**	**0**	**12**	**48**	**21**	**64**	**17**

Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

			Niveau de diplôme							
	Nombre de postes offerts	Candidats reçus LP	Sans diplôme ou non saisis	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Doctorat
Catégorie A	**226**	**94**	**1**	**0**	**0**	**7**	**28**	**12**	**35**	**11**
ISPV (résultats fin juin 2018)	10	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Ingé. d'études (délib. 21 juin 2018)	7	7	0	0	0	0	0	0	6	1
PCEA	70	25	1	0	0	2	14	6	2	0
PLPA	98	20	0	0	0	5	4	4	7	0
CPE	7	6	0	0	0	0	5	1	0	0
IAE Réservé	25	18	0	0	0	0	2	1	15	0
Attaché	9	8	0	0	0	0	3	0	5	0
Catégorie B	**11**	**13**	**0**	**0**	**7**	**4**	**1**	**0**	**1**	**0**
TFR 143 BAPt F	4	3	0	0	3	0	0	0	0	0
SA	7	10	0	0	4	4	1	0	1	0
Catégorie C										
Total Cat. A, B et C	**237**	**107**	**1**	**0**	**7**	**11**	**29**	**12**	**36**	**11**

Concours interne à caractère professionnel d'IPEF - 2017

Répartition des candidats et admis par genre

	Total	Femmes	Hommes	% de femmes
Nombre de postes	15			
Inscrits	156	54	102	34,6 %
Présents	121	44	77	36,4 %
Admissibles	37	12	25	32,4 %
Admis	**15**	**4**	**11**	**26,7 %**

Origine des candidats par corps

Candidats présents

	Total	% de femmes
ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	75	62%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	32	26%
ITM (ingénieur des travaux de la météorologie)	4	3%
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	8	7%
IEEAC (ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile.)	1	1%
IR (ingénieur de recherche) MAA	1	1%
	121	**100%**

Candidats admissibles

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	28	76%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	9	24%
Total	**37 dont 35,5% de femmes**	

Candidats admis

ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	10	67%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	5	33%
Total liste principale	**15 dont 41,7% de femmes**	
ITPE liste complémentaire	**2**	

V. Changement de corps et de grade

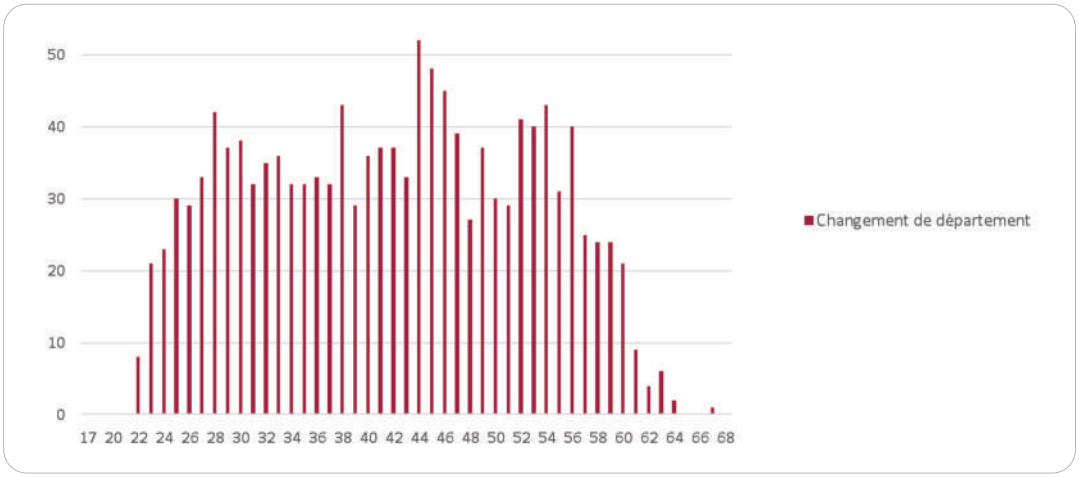
		Changement de corps			Changement de grade		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Intra-catégorie A	Adm. centrale	47	19	66	79	60	139
	Enseignement	197	140	337	271	229	500
	Services déc.	32	27	59	60	81	141
	Total	**276**	**186**	**462**	**410**	**370**	**780**
Accès à la cat. A	Adm. centrale	3	4	7			
	Enseignement	6	3	9			
	Services déc.	20	29	49			
	Total	**29**	**36**	**65**			
Intra-catégorie B	Adm. centrale	2		2	20	7	27
	Enseignement	2	4	6	68	30	98
	Services déc.	59	40	99	159	88	247
	Total	**63**	**44**	**107**	**247**	**125**	**372**
Accès à la cat. B	Adm. centrale	11	1	12			
	Enseignement	34	3	37			
	Services déc.	82	15	97			
	Total	**127**	**19**	**146**			
Intra-catégorie C	Adm. centrale	1		1	9	3	12
	Enseignement	5		5	37	9	46
	Services déc.	27	5	32	81	13	94
	Total	**33**	**5**	**38**	**127**	**25**	**152**
Total général		**528**	**290**	**818**	**784**	**520**	**1 304**
Sous-totaux	Administration centrale	64	24	88	108	70	178
	Enseignement	244	150	394	376	268	644
	Services déconcentrés	220	116	336	300	182	482

VI. Mobilités structurelles et géographiques au ministère

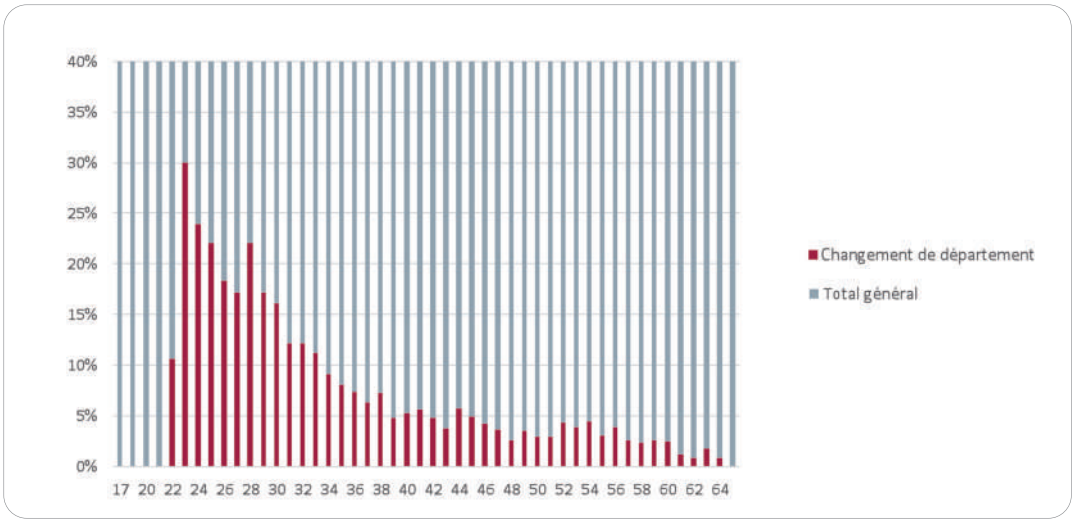
Taux de changement de département sous plafond - hors enseignement privé

Catégorie	Genre	Moins de 35 ans	De 35 à 50 ans	De 50 à 60 ans	Plus de 60 ans	Total
A	F	17,8%	5,7%	4,3%	2,2%	6,7%
	H	15,3%	6,0%	5,1%	2,2%	6,1%
Total A		**16,8%**	**5,8%**	**4,7%**	**2,2%**	**6,4%**
B	F	11,4%	3,4%	1,8%	0,7%	3,2%
	H	12,6%	3,6%	1,9%	0,0%	3,0%
Total B		**11,8%**	**3,5%**	**1,8%**	**0,4%**	**3,1%**
C	F	3,2%	2,1%	1,5%	1,0%	1,7%
	H	0,0%	2,1%	0,8%	1,5%	1,3%
Total C		2,4%	2,1%	1,4%	1,0%	1,6%
Total général		**15,0%**	**4,8%**	**3,3%**	**1,5%**	**4,9%**

Changement de département en effectifs physiques par âge



Comparaison du pourcentage de changements de départements par âge - sous plafond - hors enseignement privé



Lieu de départ		Lieu d'arrivée				
		Administration centrale	Ile-de-France	Inter-régions	Intra-régions hors IDF	Total
Administration centrale	Catégorie A	111	18	34		**163**
	Catégorie B	35	2	6		**43**
	Catégorie C	18	1	4		**23**
Total		**164**	**21**	**44**		**229**
Ile-de-France	Catégorie A	25	12	103		**140**
	Catégorie B	9	6	17		**32**
	Catégorie C	3	3	5		**11**
Total		**37**	**21**	**125**		**183**
Régions	Catégorie A	30	32	531	534	**1 127**
	Catégorie B	4	4	259	109	**376**
	Catégorie C	0	1	86	15	**102**
Total		**34**	**37**	**876**	**658**	**1 605**
Total général		**235**	**79**	**1 045**	**1 316**	**2 017**

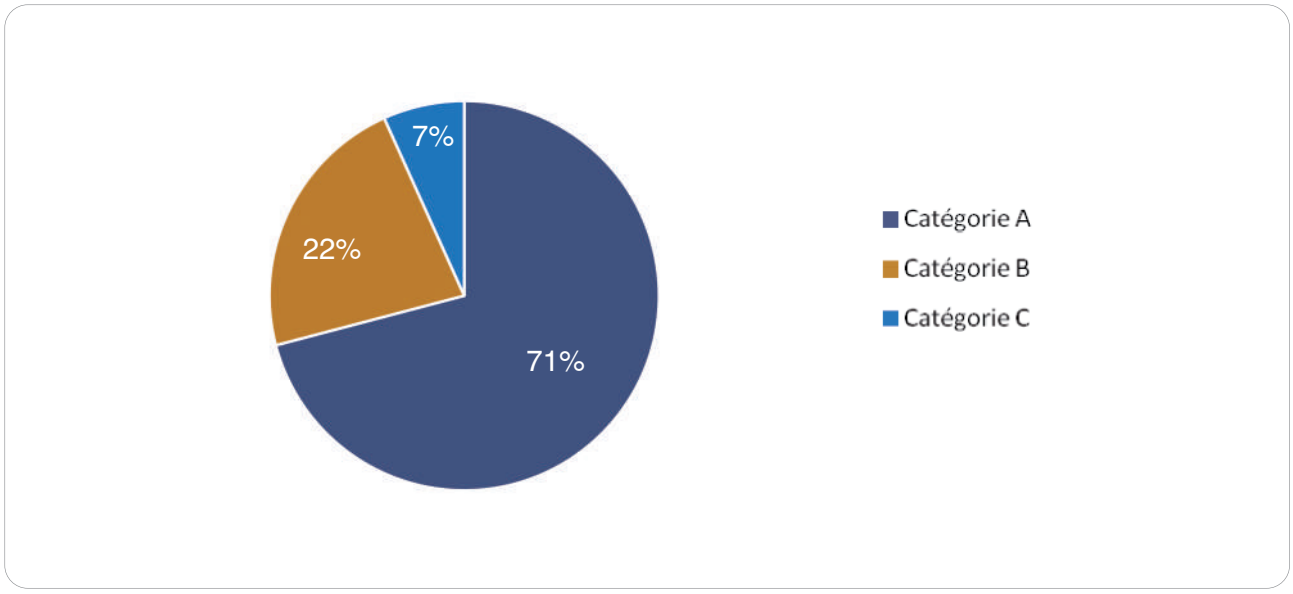
Mobilités par catégorie, en nombre et en pourcentage

Ce tableau relate les mouvements sous plafond, géographiques et fonctionnels.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre	1 430	451	136	2 017
Pourcentage	70,90 %	22,36 %	6,74%	100 %

Ces données regroupent tous les mouvements, structurels ou géographiques.
Le taux de mobilité défini par la fonction publique est calculé en rapportant le nombre des agents qui ont effectué une mobilité structurelle ou géographique, à l'effectif total ; soit en 2017 : 2 017/31 059 = 6,5 %.

Part des catégories dans les mobilités



Bilan campagnes de mobilité (hors enseignement)

Analyse des candidatures

	Printemps 2016	Automne 2016	Printemps 2017	Automne 2017
Nombre de demandeurs de mobilité	**1 813**	**1 584**	**2 135**	**1 600**
dont télécandidatures	1 225	1 141	1 549	1 098
dont agents externes	419	371	484	432
dont saisie Agorha	169	72	102	70
Nombre de vœux de mobilité	**3 443**	**2 859**	**4 263**	**2 910**
dont agents externes	626	524	736	652
dont candidats internes pour des postes externes	591	514	831	648
dont candidats internes pour des postes internes	2 226	1 821	2 696	1 610
% demandes candidatures externes	23%	23%	23%	27%
Nombre de vœux par candidat	1,9	1,8	2,0	1,8

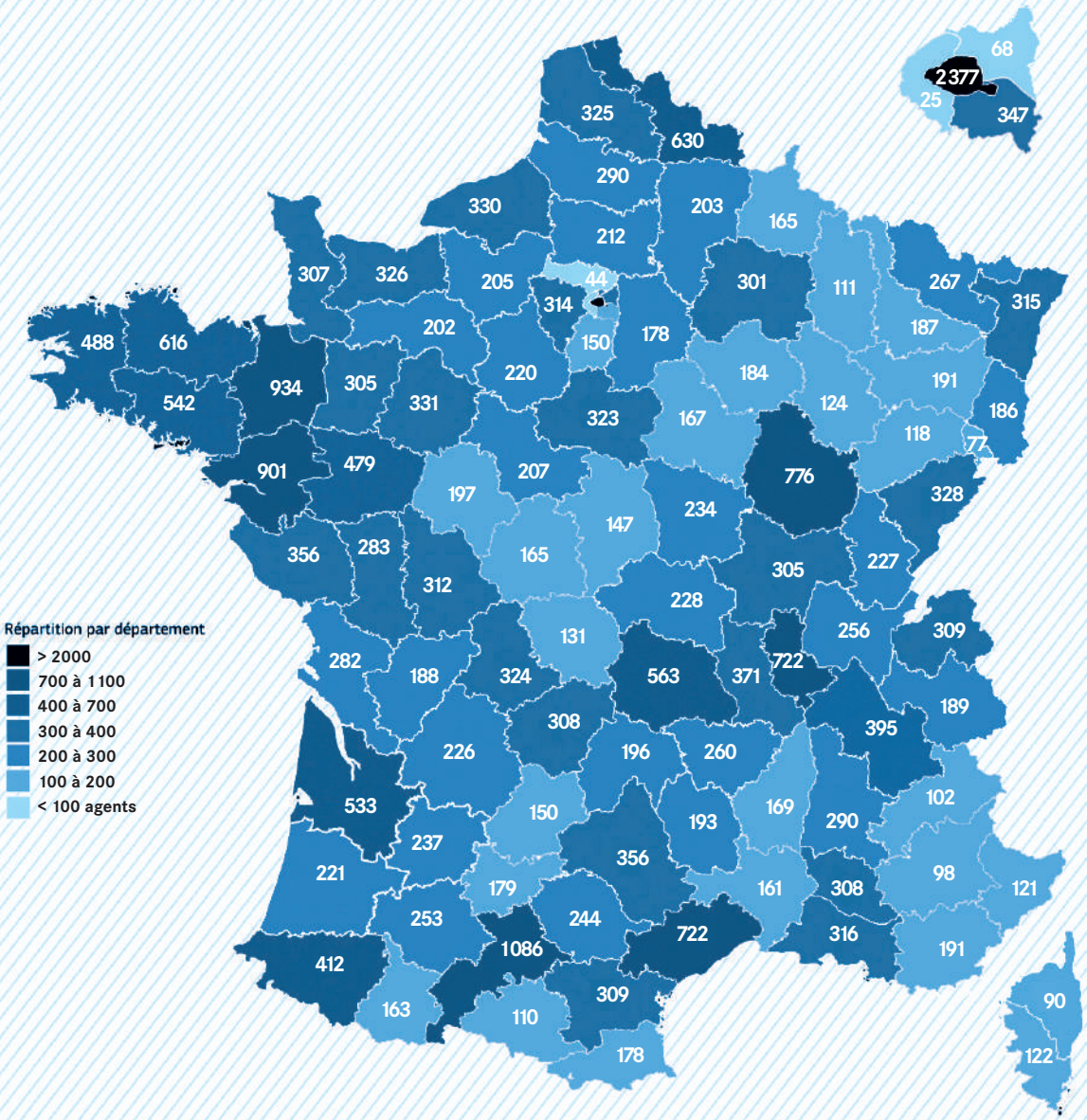
Analyse des postes

Printemps 2017	Total	Vacants	Susceptibles d'être vacants	Vacants sans candidature	Candidature retenue	Taux de postes vacants sans candidature
Nombre de postes	**2 362**	**567**	**1 795**			
Nombre de postes MAA	**2 151**	**443**	**1 708**	**140**	**540**	**7%**
215 AC	203	59	144	6	61	3%
215 SD	649	118	531	13	226	2%
206	582	111	471	51	163	9%
142	74	19	55	5	26	7%
143	643	136	507	65	64	10%
Rappel 2016	1 967	340	1 627	108	507	5%

Analyse des postes

Automne 2017	Total	Vacants	Susceptibles d'être vacants	Vacants sans candidature	Candidature retenue	Taux de postes vacants sans candidature
Nombre de postes	**2 163**	**626**	**1 537**			
Nombre de postes MAA	**1 589**	**422**	**1 167**	**155**	**326**	**10%**
215 AC	251	81	170	17	58	7%
215 SD	525	87	438	11	107	2%
206	599	137	462	79	113	13%
142	77	27	50	7	21	9%
143	137	90	47	41	27	30%
Rappel 2016	1 470	340	1 107	136	529	9%

Les effectifs globaux du ministère, par département



Martinique 186

Guadeloupe 180

Guyane 155

La Réunion 243

Mayotte 110

Collectivités d'Outre-Mer 126

Saint-Pierre-et-Miquelon 12

977 - Wallis-et-Futuna : 15
978 - Nouvelle-Calédonie : 73
979 - Polynésie : 38

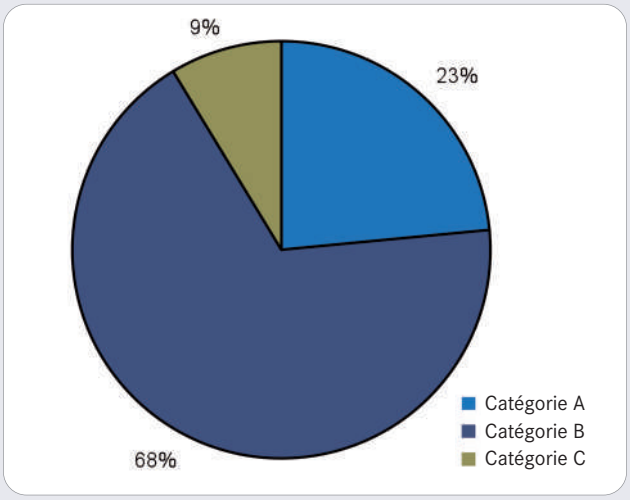
FOCUS DDI ET DRAAF

ELEMENTS CONCERNANT LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE EN DDI ET DRAAF

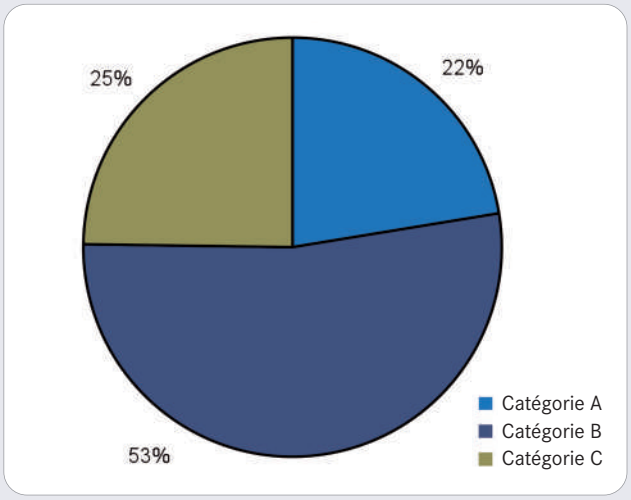
Effectifs physiques par catégorie d'appartenance

	DDCSPP		DDT(M)			
Catégorie	DD(CS)PP	DDPP	DDT	DDTM	DRAAF	Total
A	457	529	473	192	1 009	2 660
B	1 183	1 666	1073	494	737	5 153
C	153	211	527	208	305	1 404
Total	**1 793**	**2 406**	**2 073**	**894**	**2 051**	**9217**

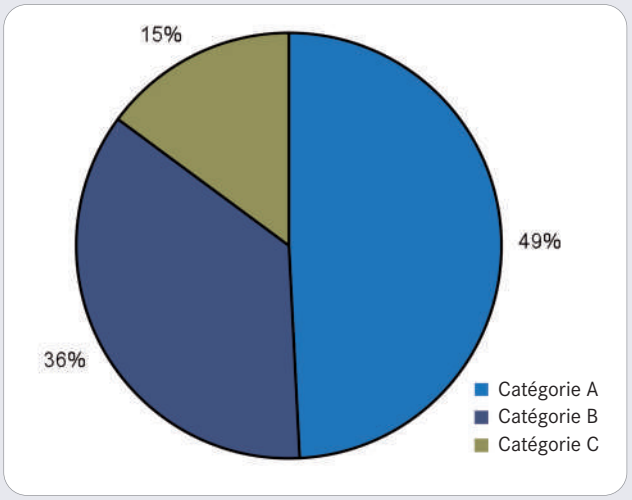
Effectifs physiques en DD(CS)PP par catégorie



Effectifs physiques en DDT(M) par catégorie



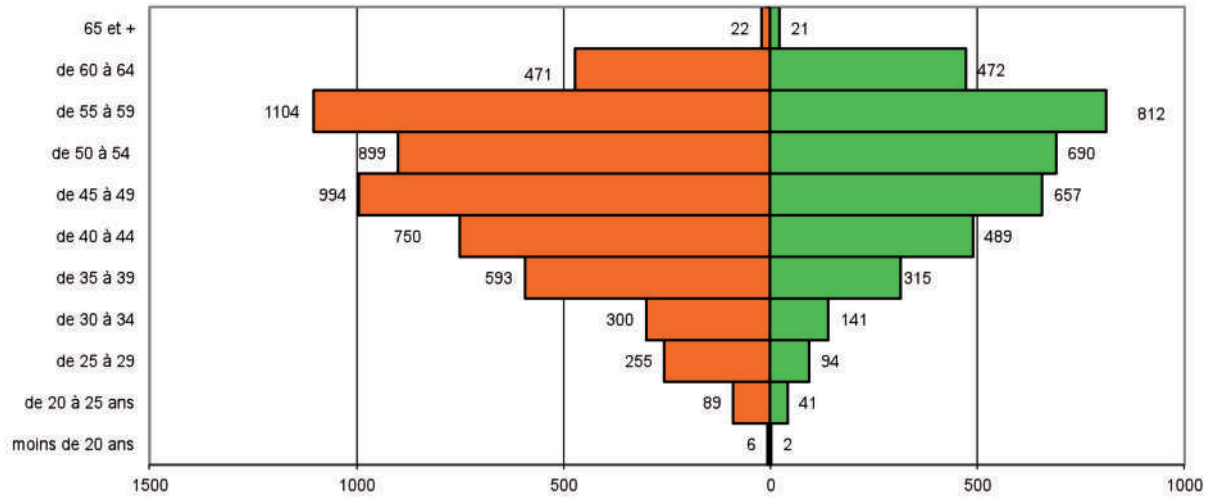
Effectifs physiques en DRAAF par catégorie



Effectifs physiques par statut en DDI et DRAAF

Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Titulaires	3 448	2 906	1 929	8 283
Non titulaires	751	61	122	934
Total	**4 199**	**2 967**	**2 051**	**9 217**

Pyramide des âges globale en DDI et DRAAF

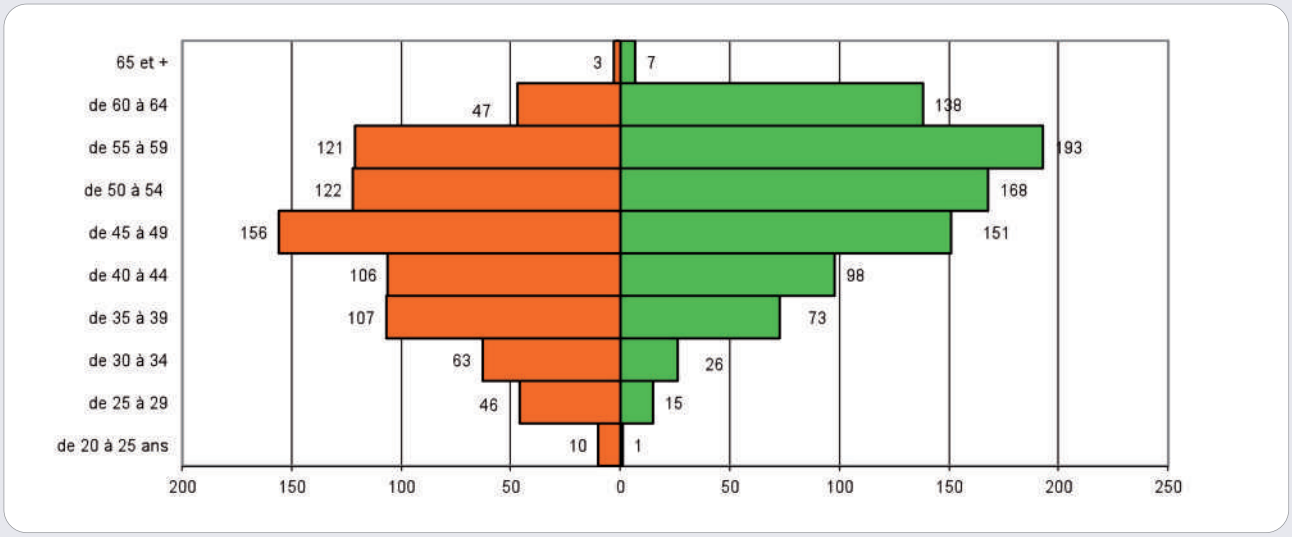


Effectifs physiques par tranche d'âges en DDI et DRAAF

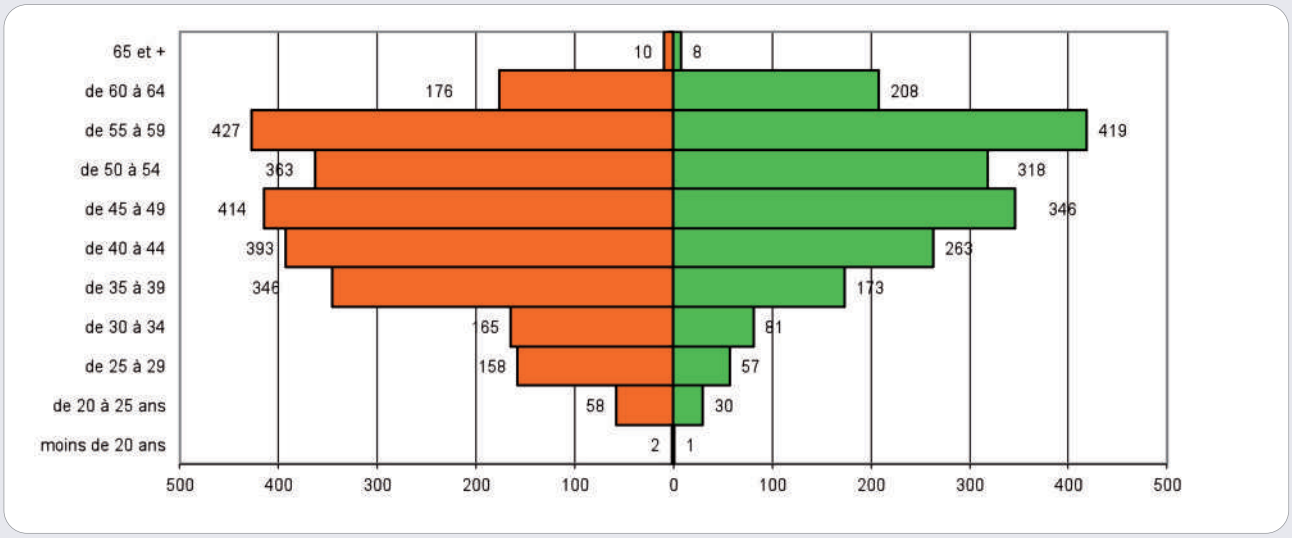
Classe d'âge	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Moins de 20 ans				2	1	**3**	4	1	**5**	**8**
De 20 à 24 ans	16	3	**19**	60	32	**92**	13	6	**19**	**130**
De 25 à 29	73	27	**100**	171	65	**236**	11	2	**13**	**349**
De 30 à 34	90	44	**134**	186	90	**276**	24	7	**31**	**441**
De 35 à 39	157	106	**263**	389	196	**585**	47	13	**60**	**908**
De 40 à 44	167	150	**317**	466	305	**771**	117	34	**151**	**1 239**
De 45 à 49	257	230	**487**	510	398	**908**	227	29	**256**	**1 651**
De 50 à 54	223	274	**497**	432	384	**816**	244	32	**276**	**1 589**
De 55 à 59	220	298	**518**	526	471	**997**	358	43	**401**	**1 916**
De 60 à 64	88	223	**311**	215	236	**451**	168	13	**181**	**943**
65 et +	5	9	**14**	10	8	**18**	7	4	**11**	**43**
Total	**1 296**	**1 364**	**2 660**	**2 967**	**2 186**	**5 153**	**1 220**	**184**	**1 404**	**9 217**

Femmes
Hommes

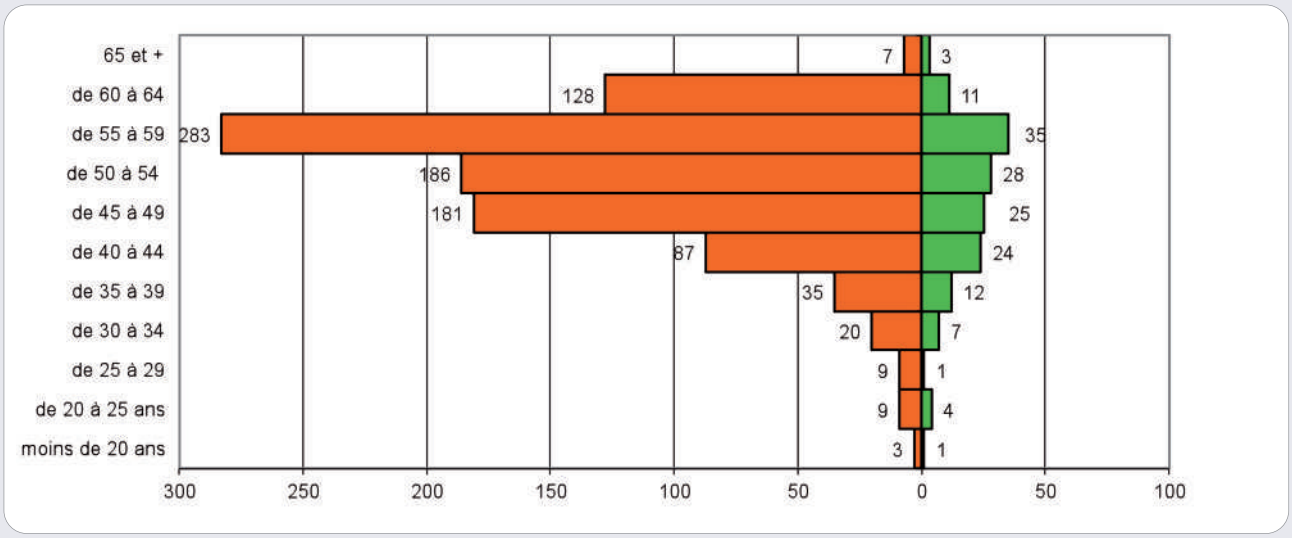
Pyramide des âges de la catégorie A en DDI



Pyramide des âges de la catégorie B en DDI

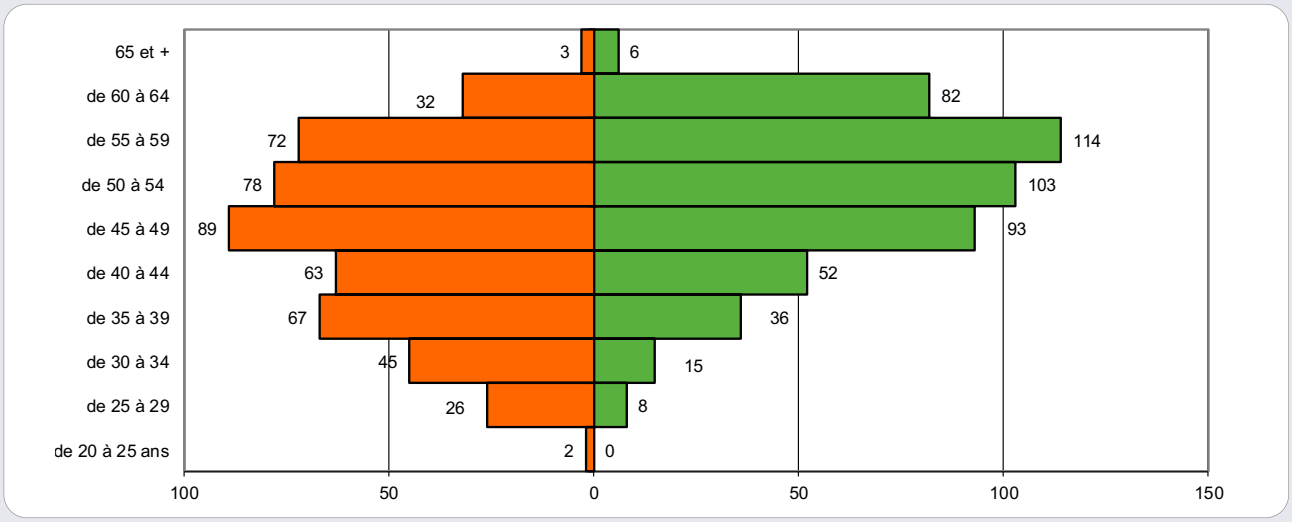


Pyramide des âges de la catégorie C en DDI

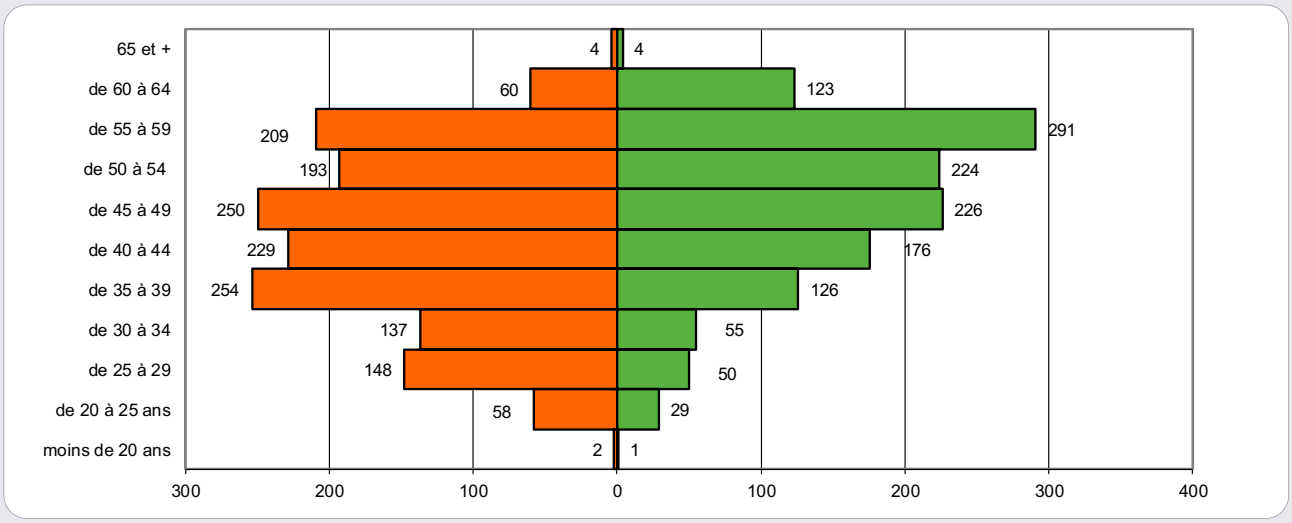


Femmes
Hommes

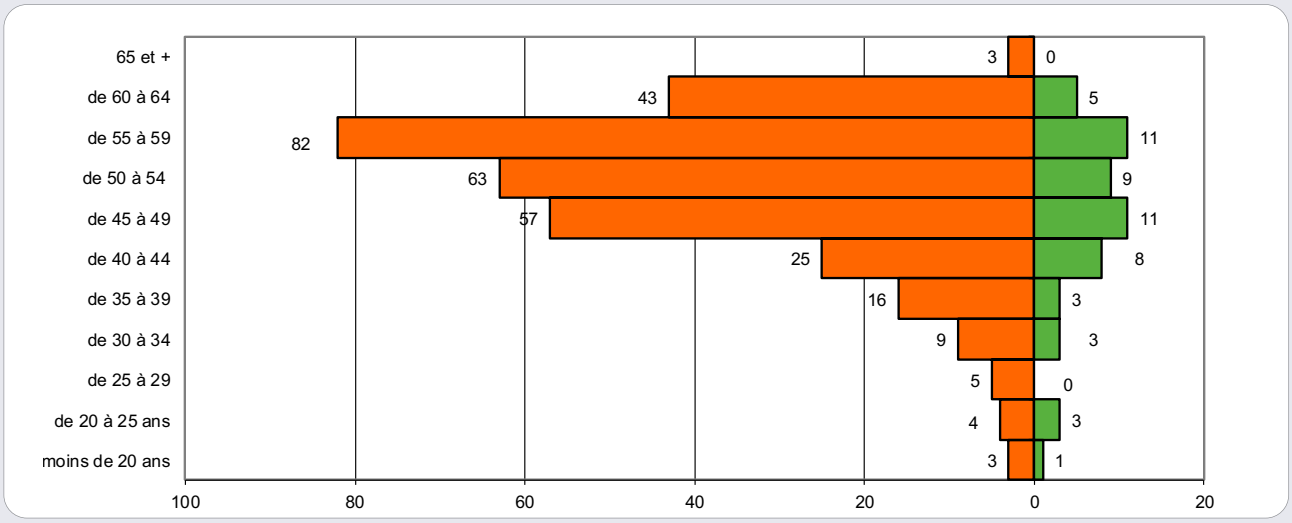
Pyramide des âges de la catégorie A en DD(CS)PP



Pyramide des âges de la catégorie B en DD(CS)PP

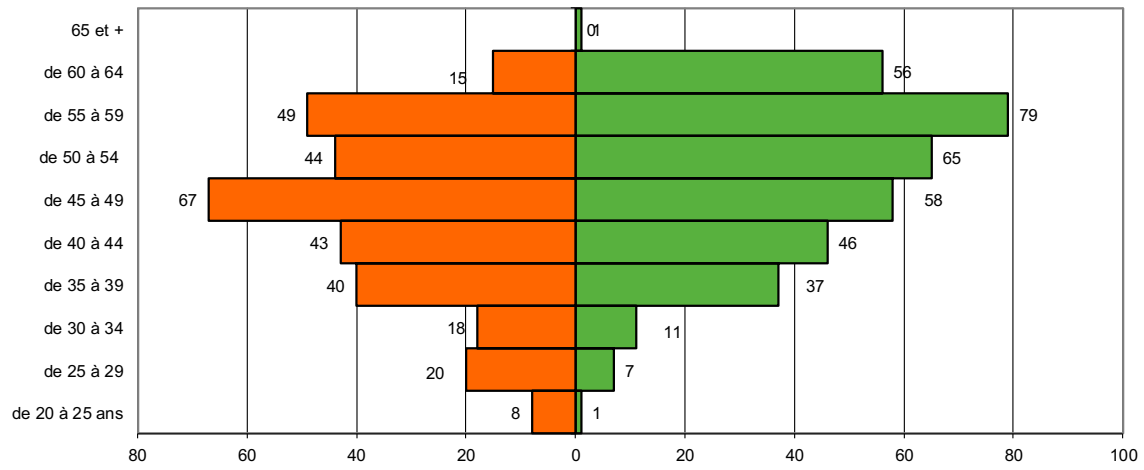


Pyramide des âges de la catégorie C en DD(CS)PP

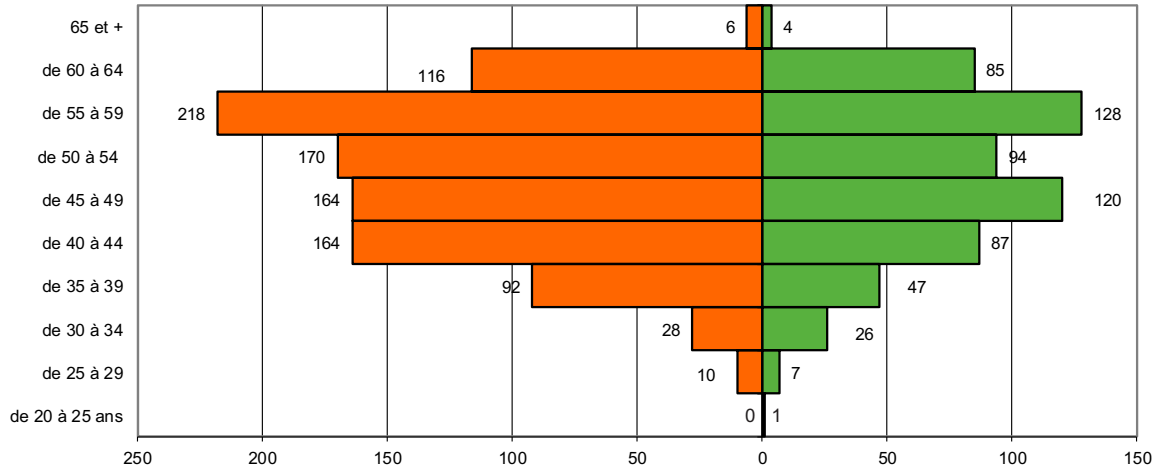


Femmes
Hommes

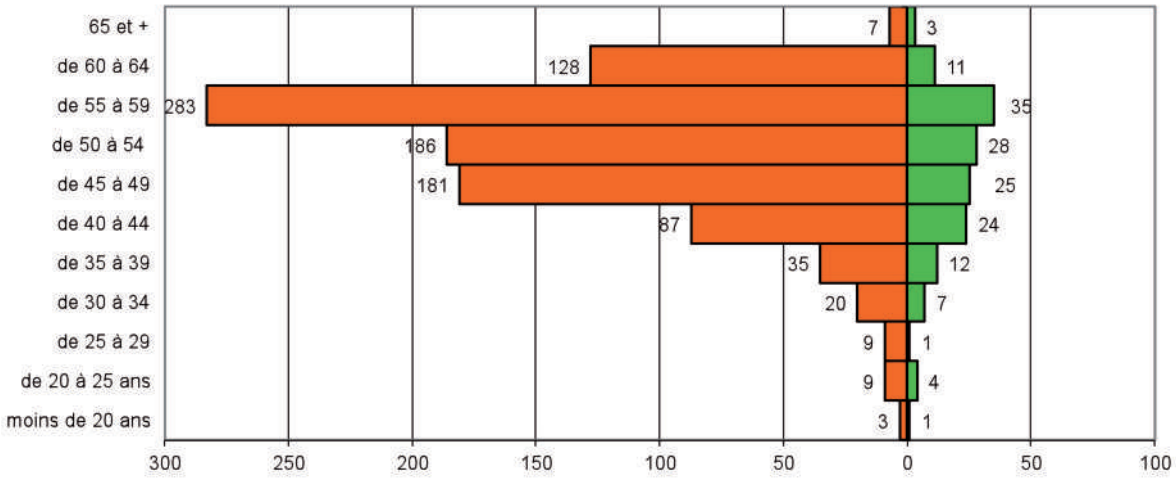
Pyramide des âges de la catégorie A en DDT(M)



Pyramide des âges de la catégorie B en DDT(M)

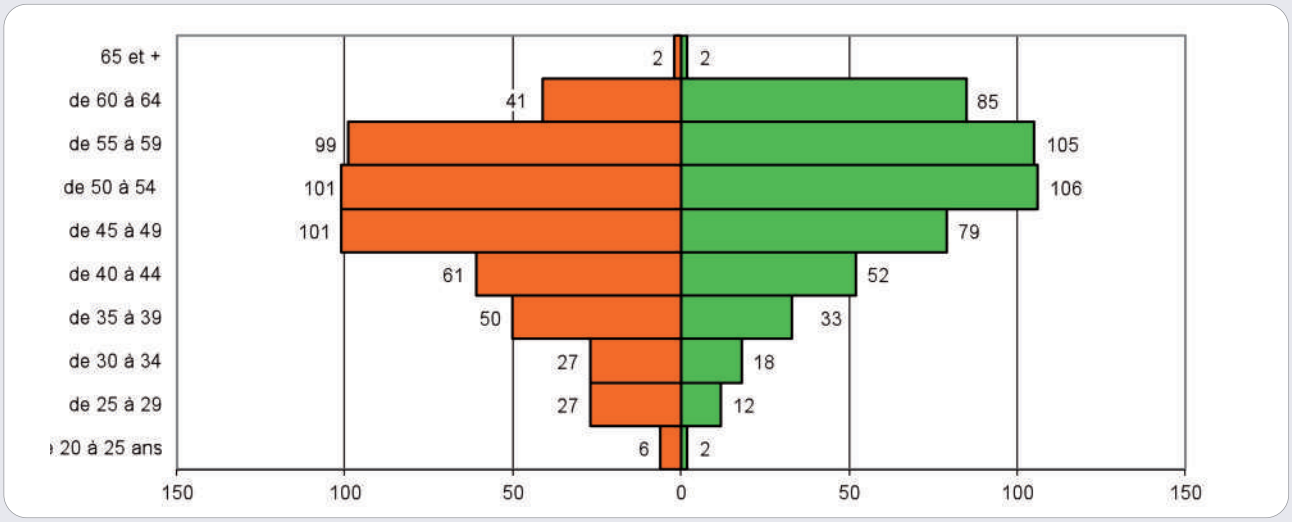


Pyramide des âges de la catégorie C en DDT(M)

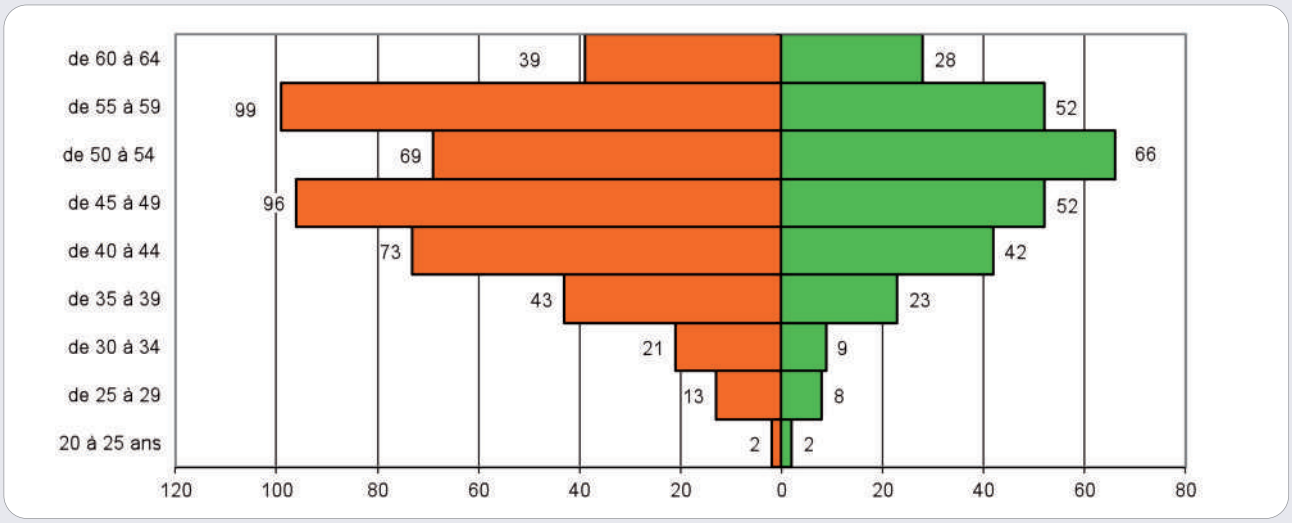


Femmes
Hommes

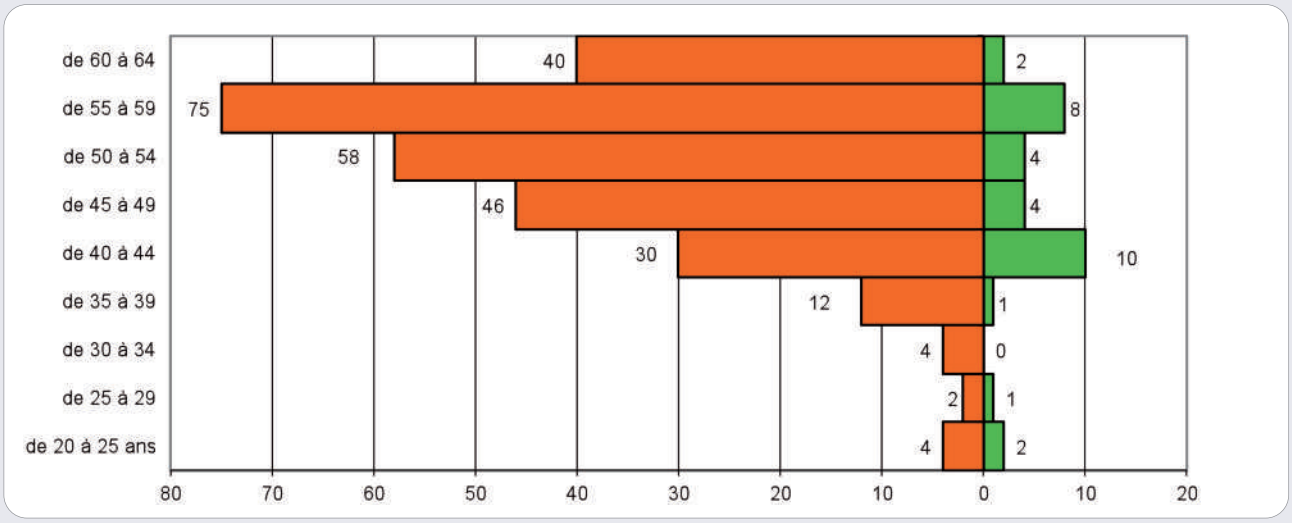
Pyramide des âges de la catégorie A en DRAAF



Pyramide des âges de la catégorie B en DRAAF



Pyramide des âges de la catégorie C en DRAAF



Moyenne d'âge en DDI et DRAAF par genre (en années)

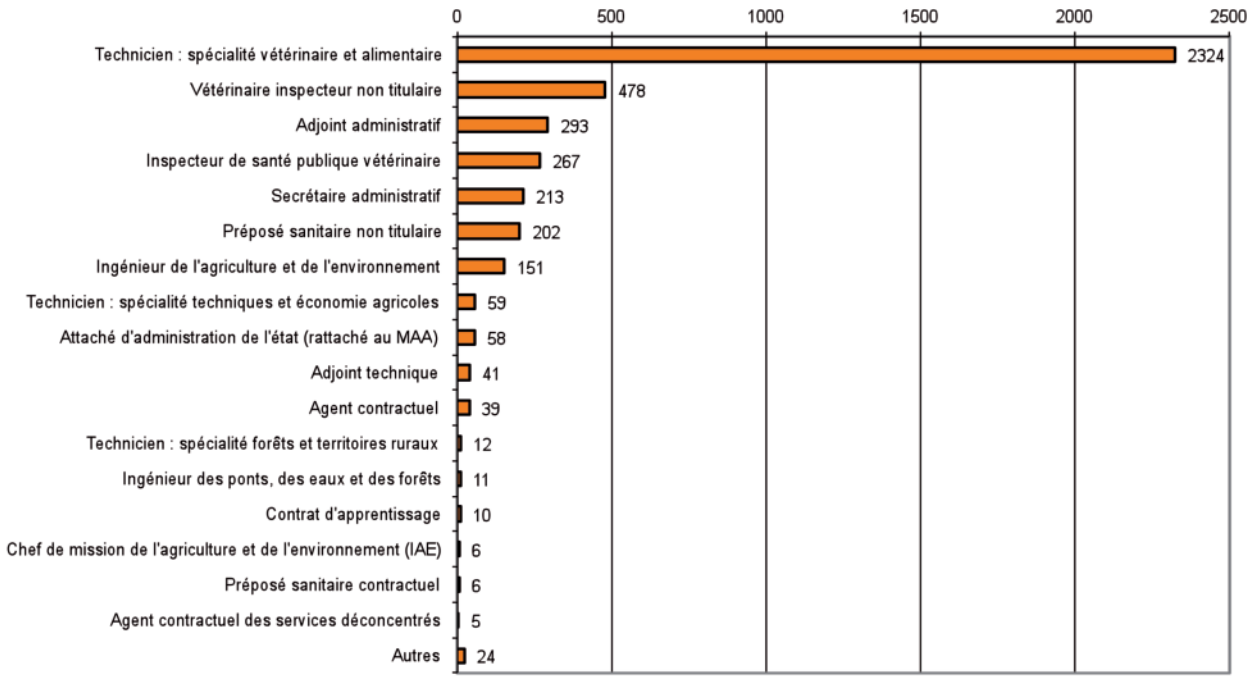
DDI et DRAAF	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
DD(CS)PP	46,4	51,4	**49,0**	43,5	48,5	**45,8**	51,2	47,8	**50,7**	**47,0**
DDT(M)	45,8	50,4	**48,3**	50,1	50,2	**50,1**	52,4	49,7	**52,1**	**50,2**
DRAAF	48,0	51,1	**49,5**	48,7	49,3	**48,9**	51,7	48,2	**51,3**	**49,6**
TOTAL	**46,9**	**51,0**	**49,0**	**46,5**	**49,0**	**47,6**	**51,9**	**48,9**	**51,5**	**48,6**

Effectifs affectés en DDI et en DRAAF, par corps, en effectifs physiques (EP)

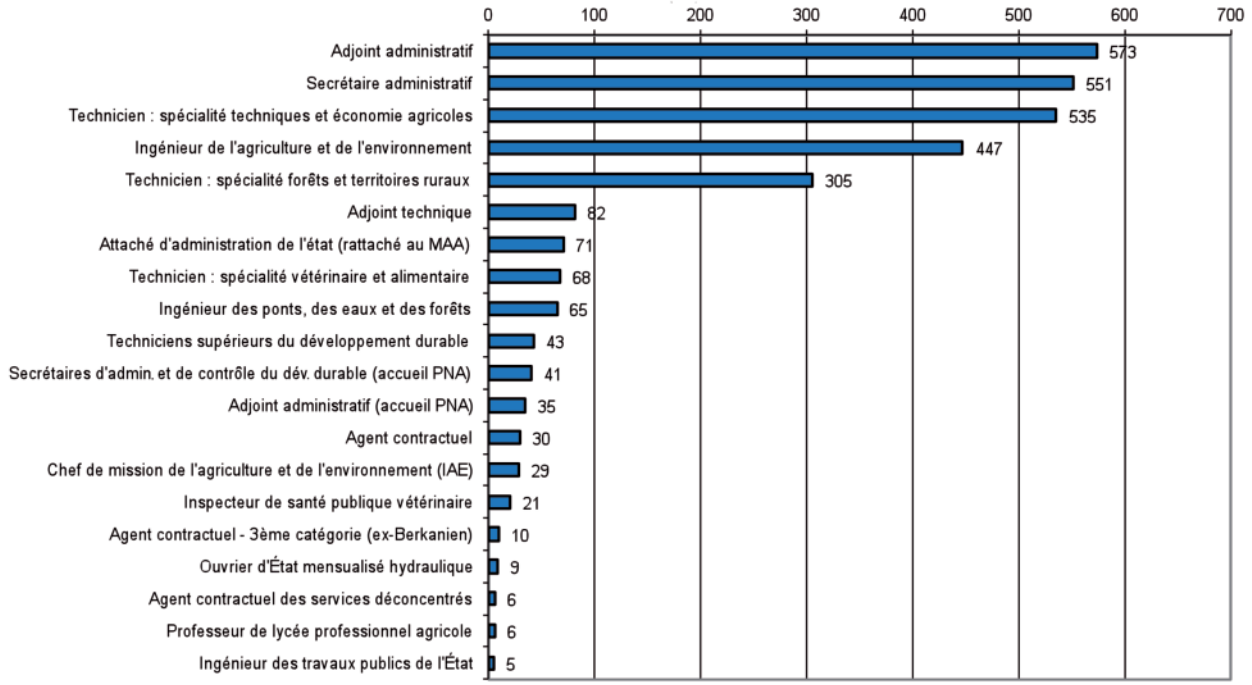
Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Adjoint administratif	293	573	245	1 111
Adjoint administratif (accueil PNA)	1	35	2	38
Adjoint technique	41	82	31	154
Adjoint technique (accueil PNA)		1		1
Adjoint technique de formation et de recherche	2		1	3
Agent contractuel	39	30	75	144
Agent contractuel - 2e catégorie	2		1	3
Agent contractuel - 3e catégorie (ex-Berkanien)	3	10	2	15
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle		1		1
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle			2	2
Agent contractuel CDI groupe I cadres sup. administratifs ou techniques		1	1	2
Agent contractuel CDI groupe III techniciens supérieurs	1	1		2
Agent contractuel CDI groupe IV assistants administratifs		1		1
Agent contractuel d'administration centrale			1	1
Agent contractuel des services déconcentrés	5	6	6	17
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État		2		2
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	2	2	5
Assistant d'administration de l'aviation civile			1	1
Assistant ingénieur de formation et de recherche	3	2	2	7
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés		1	14	15
Attaché d'administration de l'État (non rattaché au MAA)	1	1		2
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAA)	58	71	154	283
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	3	1	4	8
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	6	29	13	48
Conseiller principal d'éducation			9	9
Contrat d'apprentissage	10	5	7	22
Contrîoleur du travail			1	1
Dessinateurs (service de l'équipement)		4		4
Directeur d'établissement		2	13	15
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			29	29
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt			13	13
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	151	447	445	1 043
Ingénieur de recherche			2	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	11	65	100	176

Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Ingénieur des travaux publics de l'État		5	1	6
Ingénieur d'études		2	3	5
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	267	21	87	375
Inspection du travail			2	2
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique		9	1	10
Préposé sanitaire contractuel	6			6
Préposé sanitaire non-titulaire	202		5	207
Professeur certifié de l'enseignement agricole		4	26	30
Professeur de lycée professionnel agricole		6	44	50
Professeur d'éducation physique et sportive			1	1
Professeur enseignement supérieur			1	1
Secrétaire administratif	213	551	279	1 043
Secrétaires d'administration et de contrôle du dév. durable (accueil PNA)	3	41	3	47
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	12	305	63	380
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	59	535	247	841
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 324	68	88	2 480
Technicien de formation et de recherche	3	2	1	6
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire		1	1	2
Technicien supérieur de l'Office national des forêts		1		1
Technicien supérieur du développement durable	1	43	3	47
Vétérinaire inspecteur non-titulaire	478		19	497
Total	**4 199**	**2 967**	**2 051**	**9 217**

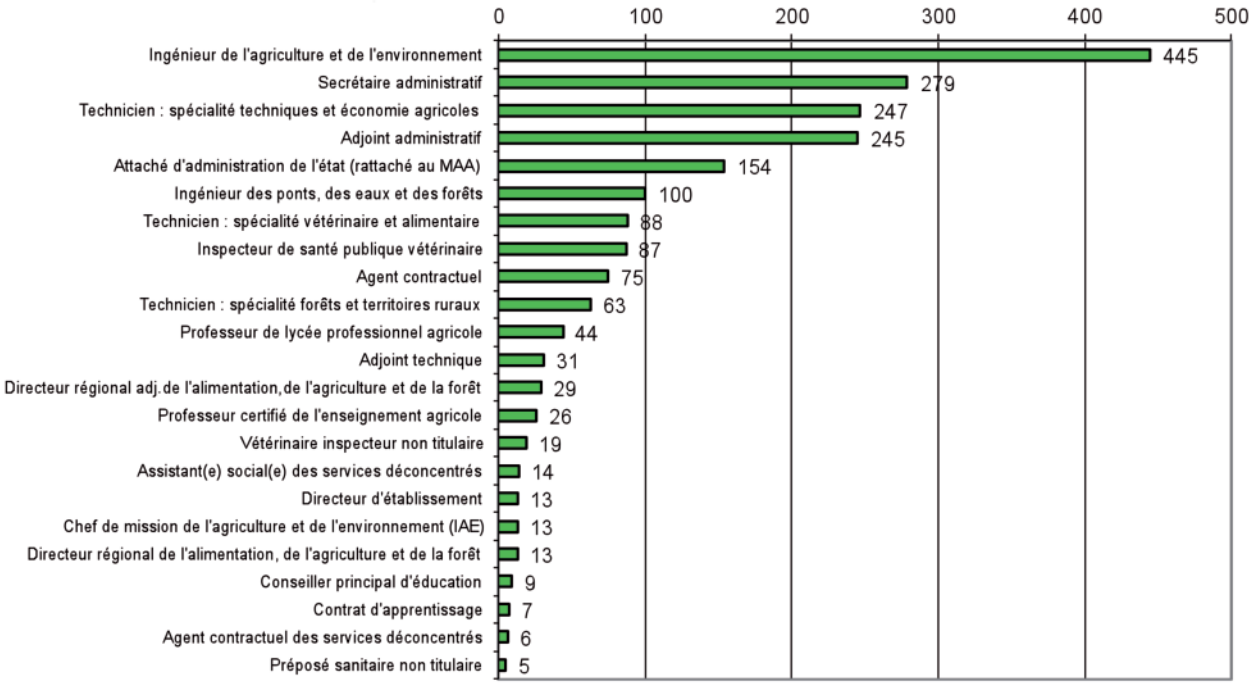
Effectifs physiques par corps d'appartenance en DD(CS)PP



Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDT(M)



Effectifs physiques par corps d'appartenance en DRAAF



Effectifs physiques en DDI et en DRAAF, par région

Région d'affectation	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	524	405	218	1 147
Bourgogne-Franche-Comté	281	240	154	675
Bretagne	626	174	133	933
Centre-Val de Loire	164	171	113	448
Corse	54	43	43	140
Grand Est	274	300	212	786
Hauts-de-France	230	151	135	516
Ile-de-France	170	75	124	369
Normandie	253	165	163	581
Nouvelle-Aquitaine	613	426	267	1 306
Occitanie	464	462	239	1 165
Pays de la Loire	389	180	127	696
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	157	175	123	455
Total général	**4 199**	**2 967**	**2 051**	**9 217**

FOCUS DDI ET DRAAF

PARTICIPATION DU MAA À LA POLITIQUE DE RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

Dans le cadre de la politique de relance de l'apprentissage, les administrations ont été mobilisées pour assurer la présence dans leur service de 10 000 apprentis à partir de la rentrée scolaire de 2017. Le MAA intervient avec une forte mobilisation de ses opérateurs (80 % des contrats).
Les secteurs d'activité au sein desquels des apprentis sont accueillis dans les services du MAA concernent avant tout les fonctions dites « support » (informatique, secrétariat et assistance, logistique et maintenance des locaux) mais aussi « métiers » (conduite d'exploitation agricole ou restauration). L'accent est porté au sein des opérateurs sur des fonctions « transposables » à la sphère privée : gestion forestière à l'ONF, analyse économique chez FranceAgriMer, par exemple. Une attention particulière est apportée à la fonction de maître d'apprentissage qui est essentielle pour la réussite de l'apprenti.

En 2017, 65 apprentis ont été accueillis dans les services du ministère et 241 chez les opérateurs.

Chapitre II
La rémunération

Les traitements et salaires

I. La masse salariale
II. Répartition des traitements et salaires
III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
IV. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Les primes et indemnités par secteur d'activité (hors RIFSEEP et IPF)

Barèmes RIFSEEP par statuts d'emplois et par corps

L'indemnité de performance et de fonctions (IPF)

Les mesures catégorielles

Les évolutions statutaires et indemnitaires au MAA en 2017

I. Décrets publiés en 2017
II. Arrêtés publiés en 2017

FOCUS

LE PLAN DE REQUALIFICATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C AU MAA

LE PROTOCOLE "PPCR"

LA CHARTE DE GESTION DES INGÉNIEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT

Chiffres clés 2017

Masse salariale : 1 994 M€

Bénéficiaires de la GIPA : 1 077

Bénéficiaires de l'IDV : 12

Mesures catégorielles : 12,3 M€

Les traitements et salaires

I. La masse salariale

Consommation des crédits de personnel 2017

Exécution des dépenses des personnels permanents en euros (arrondies à l'euro le plus proche)

Programme	Article	Libellé	Cumul	Cumul hors CAS
142	10	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (hors personnel mis à disposition)	207 439 108	138 333 459
	11	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (personnels mis à disposition)	969 336	688 214
	20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	1 611 75	1 119 638
Total 142			**210 020 194**	**140 141 311**
143	10	Personnel permanent - Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture	-90 774	-112 231
	13	Personnel permanent - Personnels titulaires et stagiaires de l'enseignement agricole public	687 977 559	465 988 105
	27	Personnel TOS inclus dans le périmètre de décentralisation	52 924	35 096
	30	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions locales	205 884 650	205 515 975
	34	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions nationales	2 213 895	2 213 895
	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole" à reventiler	65 428	44 213
Total 143			**896 103 683**	**673 685 053**
206	60	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens permanents	309 007 328	226 102 807
	62	Personnel mis à disposition par le ministère de l'agriculture	586	586
Total 206			**309 007 914**	**226 103 393**
215	10	Personnel permanent	161 528 045	118 474 399
	26	Personnel de l'INSEE - Administration centrale	3 693 784	2 629 511
	38	Personnel de l'INSEE - DRAAF	4 937 664	3 484 959
	39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	329 035 883	228 791 885
	71	Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture et autres dépenses	16 282 874	11 397 503
	72	Elèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	8 507 534	5 335 209
	78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	13 283 473	10 745 150
	79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MAAP	271 037	194 481
	80	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MEEM	-84 761	-83 985
	99	Dépenses de personnel du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture" à reventiler	2 377 392	1 947 889
Total 215		**Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture**	**539 832 925**	**382 917 001**
Total moyens permanents			**1 954 964 716**	**1 422 846 758**

Moyens d'ajustement

Programme	Article	Libellé articles	Cumul	Cumul hors CAS
143	20	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel enseignant	5 116 190,46	5 116 190,46
	21	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel non enseignant	1 549 103,50	1 549 103,50
	70	Personnel - Autres moyens d'ajustement	1 712 876,69	1 712 876,69
Total 143			**8 378 170,65**	**8 378 170,65**
206	61	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens non permanents	3 444 432,11	3 444 432,11
Total 206			**3 444 432,11**	**3 444 432,11**
215	11	Personnel : moyens d'ajustement	1 604 615,63	1 604 615,63
	27	Personnel : moyens d'ajustement statistiques pour le recensement agricole	616,36	616,36
	31	Personnel : moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	3 781 382,10	3 781 382,10
	32	Personnel : Moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	22 704 488,28	22 704 488,28
	77	Suivi statistique et scientifique du milieu et des ressources halieutiques pour le compte de la communauté européenne - personnel - cofinancement partiel du FEP	16 312,70	16 312,70
Total 215			**28 107 415,07**	**28 107 415,07**
Total moyens d'ajustement			**39 930 017,83**	**39 930 017,83**
Total général			**1 994 894 734,23**	**1 462 776 775,94**

II. Répartition des traitements et salaires

Nombre d'agents par statut et tranche indiciaire

	Classe indiciaire							
Statut	**<328**	**328-380**	**381-455**	**456-488**	**489-606**	**607-820**	**>820**	**Total**
Titulaire	47	2 818	4 177	1 957	6 385	5 695	1 720	22 799
Non-titulaire	385	1 364	1 922	808	1 694	1 907	180	8 260
Total	**432**	**4 182**	**6 099**	**2 765**	**8 079**	**7 602**	**1 900**	**31 059**

Nombre d'agents par secteur d'activité

Administration centrale

	Classe indiciaire (INM)							
Statut	**<328**	**328-380**	**381-455**	**456-488**	**489-606**	**607-820**	**>820**	**Total**
Titulaire	4	110	338	114	386	335	344	1 631
Non-titulaire	11	3	6	12	56	87	105	280
Total	**15**	**113**	**344**	**126**	**442**	**422**	**449**	**1 911**

Enseignement technique

	Classe indiciaire (INM)							
Statut	**<328**	**328-380**	**381-455**	**456-488**	**489-606**	**607-820**	**>820**	**Total**
Titulaire	3	554	889	775	3 062	3 589	280	9 152
Non-titulaire	256	1 044	1 826	787	1 552	1 273	23	6 761
Total	**259**	**1 598**	**2 715**	**1 562**	**4 614**	**4 862**	**303**	**15 913**

Enseignement supérieur et recherche

	Classe indiciaire (INM)							
Statut	**<328**	**328-380**	**381-455**	**456-488**	**489-606**	**607-820**	**>820**	**Total**
Titulaire	1	346	465	144	449	634	611	2 650
Non-titulaire	22	65	42	1	49	31	23	233
Total	**23**	**411**	**507**	**145**	**498**	**665**	**634**	**2 883**

DRAAF, DDT

	Classe indiciaire (INM)							
Statut	**<328**	**328-380**	**381-455**	**456-488**	**489-606**	**607-820**	**>820**	**Total**
Titulaire	4	827	1 307	418	1 268	719	206	4 749
Non-titulaire	56	19	20	4	22	13	9	143
Total	**60**	**846**	**1 327**	**422**	**1 290**	**732**	**215**	**4 892**

Services de l'alimentation

	Classe indiciaire (INM)							
Statut	**<328**	**328-380**	**381-455**	**456-488**	**489-606**	**607-820**	**>820**	**Total**
Titulaire		844	1 104	490	1 167	372	187	4 164
Non-titulaire	40	233	28	4	12	501	18	836
Total	**40**	**1 077**	**1 132**	**494**	**1 179**	**873**	**205**	**5 000**

Autres

	Classe indiciaire (INM)							
Statut	**<328**	**328-380**	**381-455**	**456-488**	**489-606**	**607-820**	**>820**	**Total**
Titulaire	35	137	74	16	53	46	92	453
Non-titulaire					3	2	2	7
Total	**35**	**137**	**74**	**16**	**56**	**48**	**94**	**460**

III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une indemnité destinée à compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat sur une période de 4 ans. Elle a été mise en place pour la première fois en 2008 (décret n° 2008-539 du 6 juin 2008). Elle a été reconduite depuis, en dernier lieu par le décret n°2017-1582 du 17 novembre 2017 qui prolonge la GIPA pour 2017.

La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac et en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB de l'agent a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité – la GIPA - du montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée à chaque agent concerné. Le calcul de la GIPA est donc complètement automatisé.

En 2017, dixième année d'existence de ce dispositif, la période de référence pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat selon les termes du décret était fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016. Par ailleurs, l'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA s'élevait à 1,38 %.

Les populations concernées sont les suivantes :

- les agents **titulaires** détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B et non détachés sur un statut d'emploi (hors ceux de catégorie C) ; ils doivent par ailleurs avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence ;

- les agents publics **non-titulaires** de l'État et, notamment, de leurs établissements publics, recrutés sur **contrat à durée indéterminée** ou sur **contrat à durée déterminée**, rémunérés par référence expresse à un indice et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

Le nombre de bénéficiaires au sein des agents gérés par le MAA s'élève à 1 077 soit –1,7 % de moins qu'en 2016 (1 096).
De ce fait, le montant total de la GIPA versée au titre de l'année 2017 s'élève à 324 562,07 €.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bénéficiaires	1 015	1 818	3 281	2 124	2 468	2 322	1 096	1 077
Inflation	6,2 %	5,9 %	6,5 %	5,5 %	6,3 %	5,6 %	3,08 %	1,38 %
Dépense	**869 683**	**1 330 907**	**1 860 859**	**1 453 306**	**1 506 352**	**1 851 728**	**1 000 272**	**324 562**

Le montant de la GIPA et le nombre de bénéficiaires diminue en raison de trois facteurs : la baisse de l'inflation, l'augmentation de la valeur du point et la mise en place des mesures statutaires, dont le PPCR.

Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2017 ont été :

- en catégorie A, les enseignants de l'enseignement technique public et privé (409, dont 110 du privé) et supérieur (48), les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (73), les inspecteurs de la santé publique vétérinaire (52), les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (60) et les attachés (31). Le nombre d'agents de catégorie A concernés par la GIPA augmente légèrement en 2017 (583 contre 569 en 2016), après une forte baisse en 2016 (842 en 2015) ;

- en catégorie B, les secrétaires administratifs (3) et les techniciens des services (264), sont en légère baisse, par rapport à 2016 ;

- en catégorie C, aucun agent appartenant à un corps du ministère ne bénéficie de la GIPA ;

- chez les contractuels, en priorité les enseignants de l'enseignement privé (110) et les contractuels du secteur vétérinaire, dont 9 vétérinaires non-titulaires et 3 préposés non-titulaires. Les contractuels de catégorie C représentent 37 agents contre 12 en 2016. Les contractuels du niveau de la catégorie A sont moins nombreux en 2017 à bénéficier de la GIPA (153 contre 177).

	Nombre de bénéficiaires	F	H	Moyenne d'âge	Moyenne des montants en €	Total des montants en €
Titulaires						
Catégorie A	583	237	346	57,6	447	260 356
Catégorie B	271	70	201	60,2	6	1 621
Total titulaires	**854**	**307**	**547**	**58,4**	**307**	**261 977**
Contractuels						
Catégorie A	153	68	85	57,9	349	53 414
Catégorie B	33	20	13	49,6	203	6 688
Catégorie C	37	34	3	53,5	67	2 482
Total contractuels	**223**	**122**	**101**	**55,9**	**281**	**62 585**
Total général	**1 077**	**429**	**648**	**57,9**	**301**	**324 562**

IV. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Montant versé par programme et par année

Programme	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total général
142		122 220	265 553	171 574	11 700		32 295	100 361	153 205	856 908
143	438 659	555 763	1 344 417	558 790	660 672	193 587	257 796	325 404	207 753	4 542 841
206	148 820	134 554	115 841	243 275	370 062	198 787	223 821	241 043	300 501	1 976 704
215	660 094	585 167	1 181 163	845 743	1 052 778	174 761	254 795	343 767	497 069	5 595 337
Total	**1 247 573**	**1 397 704**	**2 906 974**	**1 819 382**	**2 095 212**	**567 135**	**768 706**	**1 010 576**	**1 158 527**	**12 971 790**

Evolution de l'âge moyen des bénéficiaires

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Moyenne sur la période 2009 à 2017
Âge moyen	**47,57**	**45,71**	**43,79**	**47,26**	**47,75**	**45,77**	**49,00**	**47,38**	**52,67**	**46,6**

Nombre d'IDV attribuées par année et par NNE

NNE	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total général
A Administratif	1	2	2	2	5	1	0	2	0	15
A Technique	7	3	7	8	6	2	2	5	3	43
B & C Administratif	2	5	3	3	7	2	2	1	2	27
B & C Technique	11	10	8	10	10	3	6	3	7	68
Enseignant	2	15	38	12	8	5	4	5	0	89
Total	**23**	**35**	**58**	**35**	**36**	**13**	**14**	**16**	**12**	**242**

Nombre d'IDV par catégorie d'emplois et classe d'âge (cumulé de 2009 à 2017)

Catégorie d'emplois	De 20 à 30 ans	De 30 à 40 ans	De 40 à 50 ans	De 50 à 60 ans	Plus de 60 ans	Total général
A Administratif		1	3	11		15
A Technique		8	16	18	1	43
B & C Administratif		2	9	16		27
B & C Technique		17	20	31		68
Enseignant	2	23	37	27		89
Total	**2**	**51**	**85**	**103**	**1**	**242**

Les primes et indemnités par secteur d'activité (hors IPF et RIFSEEP)

Administration centrale

Corps/Grade	TOTAL 2017
IGSPV Cl Ex	38 554
IGSPV Cl N (2e échelon)	37 259
IGSPV Cl N (1er échelon)	36 067
ICSPV	28 630
ICSPV (chef de bureau)	29 869
ISPV	22 951
ISPV (chef de bureau)	24 351
Chef de mission (IAE)	24 015
IDAE	22 357
IAE	15 562
PCEA-PLP-CPE Hors classe	13 269
PCEA-PLP-CPE Hors classe Chef de bureau	14 179
PCEA-PLP-CPE Classe normale	12 694
PCEA-PLP-CPE Classe normale Chef de bureau	12 990
Contractuel Statut unique (CSU) Cat. fonctionnelle	12 900
CSU Catégorie fonctionnelle Chef de bureau	13 404
CSU Catégorie exceptionnelle	9 400
CSU Catégorie exceptionnelle Chef de bureau	9 708
CSU 1re Catégorie Hors classe	7 500
CSU 1re Catégorie Classe normale	6 471
CSU 2e Catégorie	5 346
Chef Technicien supérieur	12 039
Technicien supérieur Principal	11 578
Technicien supérieur > 5e échelon	11 049
Technicien supérieur ≤ 5e échelon	10 755

Services déconcentrés

Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2017
PCEA-PLP-CPE Hors classe	11 539
PCEA-PLP-CPE Classe normale	9 048
CSU Cat. fonctionnelle chef de bureau	10 200
CSU Cat. fonctionnelle	9 500
CSU Cat. exceptionnelle chef de bureau	8 000
CSU Cat. exceptionnelle	7 500
CSU 1re cat. Hors classe	6 322
CSU 1re cat. Classe normale	4 000
CSU 2e cat.	4 500
CSU 3e cat.	3 500

Personnels techniques DRAAF-DDT(M)-DAAF

Corps/Grade	TOTAL 2017
ICSPV en DRAAF et DAAF	24 813
ISPV en DRAAF et DAAF	17 951
ICSPV en DDT	27 047
ISPV en DDT	21 550
Chef de mission (IAE)	20 711
IDAE	19 167
IAE	13 378
Chef Technicien supérieur	10 046
Chef Technicien supérieur (ff Ingénieur)	12 840
Technicien supérieur Principal	9 604
Technicien supérieur	9 144

Personnels techniques DDPP-DD(CS)PP

Corps/Grade	TOTAL 2017
ICSPV	27 047
ISPV	21 550
Chef mission (IAE)	20 711
IDAE	19 167
IAE	13 378
Chef Technicien supérieur	10 046
Technicien supérieur Principal	9 604
Technicien supérieur	9 144

Enseignement technique

Corps/Grade	TOTAL 2017
IDAE	3 033
IAE	1 849

Enseignement supérieur

Corps/Grade	TOTAL 2017
ICSPV	23 260
ISPV	18 211
IDAE	5 688
IAE	3 346

Barèmes RIFSEEP applicables au MAA par statut d'emploi et par corps

Secrétaires généraux de l'enseignement supérieur non logés		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Socle IFSE*	CIA** de référence (100 %)	Total
G1	Secrétaire général de grand établissement	22 200 €	1 700 €	23 900 €
G2	Secrétaire général d'autre établissement	18 000 €	1 400 €	19 400 €

* IFSE : indemnité de fonctions, sujétion et expertise ** CIA : complément indemnitaire annuel

Secrétaires généraux de l'enseignement supérieur logés pour NAS*		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Secrétaire général de grand établissement	13 320 €	1 700 €	15 020 €
G2	Secrétaire général d'autre établissement	10 800 €	1 400 €	12 200 €

* Nécessité absolue de service

Inspecteurs généraux de l'agriculture		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe Rifseep	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de corps de l'inspection générale de l'agriculture	47 100 €	100 €	47 200 €
G2	Membre de section confirmé (échelon spécial et 1er au 4e échelon) Conseiller au sein d'un service (1er au 3e échelon)	38 348 €	100 €	38 448 €
G3	Membre de section	30 628 €	100 €	30 728 €

Administrateurs civils			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Adjoint au chef de service, sous-directeur ou assimilé Chef de bureau de catégorie I (forte exposition et équipe importante) Chargé de mission transversal auprès d'un directeur, d'un chef de service ou assimilé Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'État	Adm. HCL. Adm. civil	33 500 € 32 000 €	3 090 €	36 590 € 35 090 €
G2	Chef de bureau de catégorie II Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1 Chargé de mission transversal auprès d'un sous-directeur ou assimilé	Adm. HCL. Adm. civil	28 000 €	3 090 €	31 090 €
G3	Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2 Chargé de mission / chargé d'étude au sein d'un bureau ou assimilé	Adm. HCL. Adm. civil	23 100 € 19 265 €	3 090 €	26 190 € 22 355 €

Attachés d'administration en administration centrale			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Adjoint au sous-directeur Chef de bureau de catégorie I Fonction d'encadrement de niveau équivalent	Chef de mission Att. adm. HCL Attaché Principal	26 000 € 23 000 €	2 000 € 2 000 €	28 000 € 25 000 €
G2	Chef de bureau de catégorie II Chargé de mission auprès d'un DAC, CS ou SD Directeur de projet informatique	Chef de mission Att. adm. HCL Attaché Principal Attaché Classe normale	21 000 € 19 500 € 15 090 €	1 800 € 1 800 € 1 800 €	22 800 € 21 300 € 16 890 €
G3	Adjoint au chef de bureau Fonction encadrement de niveau équivalent Animateur de réseau Fonctions informatiques de niveau II	Chef de mission Att. Adm. HCL Attaché Principal Attaché Classe normale	16 400 € 13 700 €	1 600 € 1 600 €	18 000 € 15 300 €
G4	Chargé d'étude ou chargé de mission au sein d'un bureau	Attaché principal Attaché Classe normale	13 800 € 10 900 €	1 500 € 1 500 €	15 300 € 12 400 €

Attachés d'admin. en serv. déconcentrés et dans l'enseignement, non logés		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de mission Att. adm. HCL	21 000 €	1 700 €	22 700 €
	Attaché Principal	17 500 €	1 700 €	19 200 €
G2	Chef de mission Att. adm. HCL	16 800 €	1 400 €	18 200 €
	Attaché Principal	14 300 €	1 400 €	15 700 €
	Attaché Classe normale	11 000 €	1 400 €	12 400 €
G3	Chef de mission Att. adm. HCL	15 900 €	1 400 €	17 300 €
	Attaché Principal	13 700 €	1 400 €	15 100 €
	Attaché Classe normale	10 400 €	1 400 €	11 800 €
G4	Attaché Principal	11 700 €	1 100 €	12 800 €
	Attaché Classe normale	8 950 €	1 100 €	10 050 €

Attachés d'administration dans l'enseignement logés pour NAS		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP (1)	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de mission	13 000 €	1 500 €	14 500 €
G2	Chef de mission Att. adm. HCL	11 500 €	1 000 €	12 500 €
	Attaché Principal	9 900 €	1 000 €	10 900 €
	Attaché Classe normale	7 500 €	1 000 €	8 500 €
G3	Chef de mission Att. adm. HCL	10 730 €	890 €	11 620 €
	Attaché Principal	9 250 €	890 €	10 140 €
	Attaché Classe normale	6 850 €	890 €	7 740 €
G4	Attaché Principal	8 500 €	750 €	9 250 €
	Attaché Classe normale	6 650 €	750 €	7 400 €

Infirmiers de catégorie A en administration centrale			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordination (*)	Hors classe / classe supérieure	7 500 €	300 €	7 800 €
		Classe normale	7 100 €	300 €	7 400 €
G2	Infirmiers	Hors classe / classe supérieure	7 350 €	200 €	7 550 €
		Classe normale	6 950 €	200 €	7 150 €

*Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1er janvier de l'année.
Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Infirmiers de cat. A en services déconcentrés et dans l'enseignement, non logés			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordination (*)	Hors classe / classe supérieure	5 500 €	300 €	5 800 €
		Classe normale	5 100 €	300 €	5 400 €
G2	Infirmiers	Hors classe / classe supérieure	5 350 €	200 €	5 500 €
		Classe normale	4 950 €	200 €	5 150 €

*Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1er janvier de l'année.
Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Infirmiers de catégorie A dans l'enseignement logés pour NAS			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordination (*)	Hors classe / classe supérieure	1 500 €	300	1 800 €
		Classe normale	1 450 €	300	1 750 €
G2	Infirmiers	Hors classe / classe supérieure	1 450 €	200 €	1 650 €
		Classe normale	1 400 €	200 €	1 600 €

*Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1er janvier de l'année.
Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Ingénieurs des systèmes d'info. et de communication en admin. centrale		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de service Emplois fonctionnels Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées	14 250 €	1 425 €	15 675 €
G2	Adjoint aux chefs de services Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire Ingénieur ayant des fonctions complexes et/ou exposées	13 750 €	1 375 €	15 125 €
G3	Autres fonctions d'ingénieur	13 500 €	1 350 €	14 850 €

Ingénieurs des systèmes d'info. et de com. en service déconcentres, non logés		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Chef de service Emplois fonctionnels Ingénieurs ayant des fonctions d'encadrement supérieures Ingénieurs exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevée	9 550 €	955 €	10 505 €
G2	Adjoint aux chefs de services Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire Ingénieur ayant des fonctions complexes et/ou exposées	9 200 €	920 €	10 120 €
G3	Autres fonctions d'ingénieur	9 000 €	900 €	9 900 €

Secrétaires administratifs en administration centrale		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	SA Classe exceptionnelle	11 400 €	600 €	12 000 €
	SA Classe supérieure	11 046 €		11 646 €
	SA Classe normale	10 350 €		10 950 €
G2	SA Classe exceptionnelle	10 850 €	550 €	11 400 €
	SA Classe supérieure	10 279 €		10 829 €
	SA Classe normale	9 490 €		10 040 €
G3	SA Classe exceptionnelle	10 050 €	470 €	10 520 €
	SA Classe supérieure	9 500 €		9 970 €
	SA Classe normale	8 700 €		9 170 €

Secrétaires admin. en serv. déconcentrés et dans l'enseignement non logés		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	SA Classe exceptionnelle	9 800 €	500 €	10 300 €
	SA Classe supérieure	9 200 €		9 700 €
	SA Classe normale	8 700 €		9 200 €
G2	SA Classe exceptionnelle	8 130 €	410 €	8 540 €
	SA Classe supérieure	7 535 €		7 945 €
	SA Classe normale	7 100 €		7 510 €
G3	SA Classe exceptionnelle	7 387 €	340 €	7 727 €
	SA Classe supérieure	6 931 €		7 271 €
	SA Classe normale	6 357 €		6 697 €

Secrétaires administratifs dans l'enseignement logés pour NAS		Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Grade	Socle IFSE [1]	CIA de référence (100 %)	Total
G1	SA Classe exceptionnelle	6 260 €	310 €	6 570 €
	SA Classe supérieure	5 700 €		6 010 €
	SA Classe normale	5 150 €		5 460 €
G2	SA Classe exceptionnelle	5 300 €	270 €	5 570 €
	SA Classe supérieure	5 000 €		5 270 €
	SA cl. normale	4 700 €		4 970 €
G3	SA Classe exceptionnelle	4 905 €	230 €	5 135 €
	SA Classe supérieure	4 700 €		4 930 €
	SA Classe normale	4 525 €		4 755 €

Assistants de service social en administration centrale			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Expert confirmé en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant principal des services sociaux	11 620 €	600 €	12 220 €
G2	Expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant des services sociaux	8 200 €	400 €	8 600 €

Assistants de service social en services déconcentrés non logés			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Expert confirmé en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant principal des services sociaux	7 350 €	500 €	7 850 €
G2	Expert en accompagnement de dossiers sociaux complexes	Assistant des services sociaux	6 650 €	500 €	7 150 €

Infirmiers de catégorie B en administration centrale			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordination (*)	Hors classe/ classe supérieure	7 100 €	300 €	7 400 €
		Classe normale	6 750 €		7 050 €
G2	Infirmiers	Hors classe/ classe supérieure	6 950 €	200 €	7 150 €
		Classe normale	6 600 €		6 800 €

* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1er janvier de l'année.
Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Infirmiers de catégorie B en services déconcentrés et dans l'enseignement, non logés			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordinateurs (*)	Hors classe/ classe supérieure	5 100 €	300 €	5 400 €
		Classe normale	4 750 €		5 050 €
G2	Infirmiers	Hors classe/ classe supérieure	4 950 €	200 €	5 150 €
		Classe normale	4 600 €		4 800 €

* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1er janvier de l'année.
Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

Infirmiers de catégorie B dans l'enseignement logés pour NAS			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Socle IFSE	CIA de référence (100 %)	Total
G1	Infirmiers niveau confirmé et infirmiers exerçant des fonctions de coordination (*)	Hors classe/ classe supérieur	1 100 €	300 €	1 400 €
		Classe normale	1 070 €	300 €	1 370 €
G2	Infirmiers	Hors classe/ classe supérieur	1 050 €	200 €	1 250 €
		Classe normale	1 020 €	200 €	1 220 €

* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1er janvier de l'année.
Ils bénéficient d'un bonus de 400 €/an pour le coordinateur de niveau national et de 200 €/an pour les coordinateurs régionaux.

BARÈME RIFSEEP POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE C

Administration centrale			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Échelle	Grade	IFSE	CIA de référence	IFSE + CIA
G1	Statut d'emploi	APST	9 400 €	440 €	9 840 €
	C3 AAP1 – ATP1 – ATPE1		8 750 €	440 €	9 190 €
	C2 AAP2 – ATP2 – ATPE2		8 100 €	440 €	8 540 €
	C1 AA – AT – ATE		7 900 €	440 €	8 340 €
G2	C2 AAP2 – ATP2 – ATPE2		8 000 €	400 €	8 400 €
	C1 AA – AT – ATE		7 800 €	400 €	7 800 €

AA : Adjoint administratif / AAP2 : Adjoint administratif principal de 2e classe / AAP1 : Adjoint administratif principal de 1re classe / AT : Adjoint technique
ATP2 : Adjoint technique principal de 2e classe / ATP1 : Adjoint technique principal de 1re classe / ATE : Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics / ATPE2 : Adjoint technique principal des établissements d'enseignement agricole publics de 2e classe / ATPE1 : Adjoint technique principal des établissements d'enseignement agricole publics de 1re classe

Services déconcentrés /enseignement (agents non logés)			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Échelle	Grade	IFSE	CIA de référence (100%)	IFSE + CIA
G1	Statut d'emploi	APST	6 850 €	150 €	7 000 €
	C3 AAP1 – ATP1 – ATPE1		6 500 €	150 €	6 650 €
	C2 AAP2 – ATP2 – ATPE2		5 750 €	150 €	5 900 €
	C1 AA – AT – ATE		5 600 €	150 €	5 750 €
G2	C2 AAP2 – ATP2 – ATPE2		5 650 €	100 €	5 750 €
	C1 AA – AT – ATE		5 500 €	100 €	5 600 €

Services déconcentrés /enseignement (agents logés)			Barème RIFSEEP MAA		
Groupe RIFSEEP	Échelle	Grade	IFSE	CIA de référence (100%)	IFSE + CIA
G1	Statut d'emploi	APST	3 425 €	150 €	3 575 €
	C3 AAP1 – ATP1 – ATPE1		3 250 €	150 €	3 400 €
	C2 AAP2 – ATP2 – ATPE2		2 875 €	150 €	3 025 €
	C1 AA – AT – ATE		2 800 €	150 €	2 950 €
G2	C2 AAP2 – ATP2 – ATPE2		2 825 €	100 €	2 925 €
	C1 AA – AT – ATE		2 750 €	100 €	2 850 €

L'indemnité de performance et de fonctions (IPF)

L'indemnité de performance et de fonctions (IPF) a été mise en place par décret n° 2010-1705 datant du 30 décembre 2010 et concerne le corps interministériel des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF).

Au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, la mise en œuvre de l'IPF s'est faite au 1er janvier 2011 pour les IPEF exerçant leurs fonctions en direction départementale des territoires (DDT).

En 2014, le versement de cette indemnité a concerné les IPEF de l'enseignement supérieur et en 2015, il a été étendu à ceux affectés en direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), en direction de l'alimentation et l'agriculture (DAAF) et en administration centrale.

Cette indemnité est composée :
- d'une part fonctions liée au poste occupé par l'agent ;
- d'une part performance appelée à évoluer en fonction de l'évaluation des objectifs qui lui ont été fixés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Répartition des coefficients par grade tous secteurs confondus

		Cœfficient fonctions												Cœfficient performance									
Grade	Nombre agents	1	1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	< 1,5	≤ 2	≤ 2,5	≤ 3	≤ 3,5	≤ 4	≤ 4,5	≤ 5	≤ 5,5	≤ 6
I.P.E.F.	210	39	5		19	17	76	19	25	10				43	44	73	42	4	2	1	0	1	
I.C.P.E.F.	283	15	4	1	2	25	52	44	73	51	13	1	2	18	12	131	73	16	20	8	3	1	1
I.G.P.E.F. CI.N.	125					3	4	4	12	6	89	6	1	0	6	79	14	3	13	0	10	0	
I.G.P.E.F. CI.Ex	27									1	21	3	2	0	0	15	1	0	3	1	4	1	2
Total	**645**	**54**	**9**	**1**	**21**	**45**	**132**	**67**	**110**	**68**	**123**	**10**	**5**	**61**	**62**	**298**	**130**	**23**	**38**	**10**	**17**	**3**	**3**

Répartition des cœfficients par grade et par secteur

Administration centrale

		Cœfficient fonctions						
Grade	Nombre agents	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6
I.P.E.F.	64	53	2	6	3			
I.C.P.E.F.	79	18	6	23	16	12	1	3
I.G.P.E.F. CI.N.	89	3		2		79	5	
I.G.P.E.F. CI.Ex	26				1	20	3	2
Total	**258**	**74**	**8**	**31**	**20**	**111**	**9**	**5**

GRADE								TOTAL	
I.C.P.E.F.		I.G.P.E.F. CI.Ex		I.G.P.E.F. CI.N.		I.P.E.F.			
Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	**Total des moyennes des cœf.de performance**	**Nombre total d'agents**
3,1	**79**	**3,3**	**26**	**2,8**	**89**	**2,7**	**64**	**2,9**	**258**

Services déconcentrés

Grade	Nombre agents	Cœfficient fonctions					
		2,5	3	3,5	4	4,5	5
I.P.E.F.	79	14	23	16	18	8	0
I.C.P.E.F.	159	21	33	29	42	34	0
I.G.P.E.F. Cl.N.	26	1	1	3	7	5	9
I.G.P.E.F. Cl.Ex	1	0	0	0	0	0	1
Total	265	36	57	48	67	47	10

GRADE								TOTAL	
I.C.P.E.F.		I.G.P.E.F. Cl.Ex		I.G.P.E.F. Cl.N.		I.P.E.F.			
Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Total des moyennes des cœf.de performance	Nombre total d'agents
2,5	159	4,5	1	2,6	26	2,3	79	2,5	265

Enseignement (technique et supérieur)

Grade	Nombre agents	Cœfficient fonctions											
		1	1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6
I.P.E.F.	67	38	5		19	4		1					
I.C.P.E.F.	45	12	4	1		6	4	9	8	1			
I.G.P.E.F. Cl.N.	10					1	1	1	3	1	1	1	1
Total	122	50	9	1	19	11	5	11	11	2	1	1	1

GRADE						TOTAL	
I.C.P.E.F.		I.G.P.E.F. Cl.N.		I.P.E.F.			
Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Moyenne des cœfficients de performance	Nombre d'agents	Total des moyennes des cœf.de performance	Nombre total d'agents
1,9	45	2,5	10	0,8	67	1,4	122

Les mesures catégorielles

Le montant des mesures payées en 2017 est de 12,321 M€, soit 0,84 % de la masse salariale hors CAS et se décompose comme suit :

- 94,38 % au titre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) (11,628 M€) ;
- 1,64 % au titre de l'ajustement indemnitaire de la filière de formation et de recherche et de la revalorisation indemnitaire en faveur des conseillers principaux d'éducation (0,201 M€) ;
- 1,72 % au titre de la déprécarisation (0,212 M€) ;
- 1,16 % au titre de la requalification des agents de catégorie C en B ;
- 0,97 % au titre de la poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte.

Par secteur, la répartition de l'enveloppe a été la suivante :

- 64,1 % pour le secteur de l'enseignement (7,898 M€) ;
- 13,8 % pout les agents relevant du programme 206 (1,706 M€) ;
- 22 % pour les agents relevant du programme 215 (2,715 M€).

Programme 142

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2017	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine des mesures 2016 ou années précédentes						**13 505**	**27 010**
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	*19*	*C*	*Tous corps de catégorie C*	*07-2016*	*6*	*13 505*	*27 010*
Mesures statutaires						**819 301**	**826 653**
Parcours professionnels, carrières et rémunérations	*1 630*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*805 905*	*805 905*
Poursuite de la déprécarisation	*17*	*B et C*	*Techniciens de formation et de recherche, adjoints techniques de formation et de recherche, adjoints administratifs*	*05-2017*	*8*	*12 089*	*18 134*
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	*3*	*C*	*Tous corps de catégorie C*	*07-2017*	*6*	*1 307*	*2 614*
Mesures indemnitaires						**144 420**	**144 420**
Poursuite de l'ajustement indemnitaire filière formation recherche	*1 196*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*144 420*	*144 420*
Total						**977 226**	**998 083**

Programme 143

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2017	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine des mesures 2016 ou années précédentes						**55 339**	**90 678**
Déprécarisation des agents contractuels (tranche 2016)	*30*	*A et B*	*Attachés d'administration de l'État, secrétaires administratifs, techniciens de formation et de recherche*	*09-2016*	*8*	*40 000*	*60 000*
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	*15*	*C*	*Tous corps de catégorie C*	*07-2016*	*6*	*15 339*	*30 678*
Mesures statutaires						**6 809 058**	**6 984 640**
Parcours professionnels, carrières et rémunérations	*13 147*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*6 686 638*	*6 686 638*
Poursuite de la déprécarisation des agents contractuels	*72*	*A, B et C*	*Attachés d'administration de l'État, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, CPE, PCEA, PLPA, secrétaires administratifs, techniciens supérieurs, techniciens de formation et de recherche, adjoints administratifs*	*09-2017*	*4*	*87 162*	*261 486*
Poursuite du plan de requalification des agents de C en B	*4*	*C*	*Tous corps de catégorie C*	*07-2017*	*6*	*1 258*	*2 516*
Poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	*25*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*34 000*	*34 000*
Mesures indemnitaires						**57 372**	**57 372**
Poursuite de l'ajustement indemnitaire de la filière formation et recherche	*442*	*A, B et C*	*Ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs de formation et de recherche, techniciens de formation et de recherche, adjoints techniques de formation et de recherche*	*01-2017*	*12*	*57 372*	*57 372*
Total						**6 921 769**	**7 132 690**

Programme 206

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2017	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine des mesures 2016 ou années récédentes						**23 804**	**47 608**
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	*18*	*C*	*Ensemble des corps de catégorie C*	*07-2016*	*6*	*23 804*	*47 608*
Mesures statutaires						**1 682 384**	**1 815 305**
Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)	*3 971*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*1 602 167*	*1 602 167*
Poursuite de la déprécarisation des agents contractuels	*31*	*A et B*	*Inspecteurs de santé publique vétérinaire, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, techniciens supérieurs*	*10-2017*	*3*	*29 852*	*119 408*
Poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	*21*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*22 000*	*22 000*
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	*13*	*C*	*Ensemble des corps de catégorie C*	*07-2017*	*6*	*13 365*	*26 730*
Décret statutaire ISPV (reprise d'ancienneté)	*7*	*A*	*Inspecteurs de santé publique vétérinaire*	*09-2017*	*4*	*15 000*	*45 000*
Total						**1 706 188**	**1 862 913**

Programme 215

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2017	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine des mesures 2016 ou années précédentes						**69 263**	**208 526**
Déprécarisation des agents contractuels (tranche 2016)	*11*	*A, B et C*	*Attachés d'administration de l'État, secrétaires administratifs et adjoints administratifs*	*02-2016*	*1*	*7 000*	*84 000*
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	*56*	*C*	*Ensemble des corps de catégorie C*	*07-2016*	*6*	*62 263*	*124 526*
Mesures statutaires						**2 646 584**	**2 767 674**
Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)	*6 800*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*2 533 880*	*2 533 880*
Poursuite de la déprécarisation des agents contractuels	*26*	*A, B et C*	*Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, secrétaires administratifs, techniciens supérieurs et adjoints administratifs*	*10-2017*	*3*	*36 193*	*144 772*
Poursuite de la majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	*66*	*A, B et C*		*01-2017*	*12*	*64 000*	*64 000*
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	*26*	*C*	*Ensemble des corps de catégorie C*	*07-2017*	*6*	*12 511*	*25 022*
Total						**2 715 847**	**2 976 200**

Évolutions statutaires et indemnitaires au MAA en 2017

11 décrets et 14 arrêtés ont été publiés.

1 – Une revalorisation indiciaire des agents par la poursuite de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

Durant l'année 2017, la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) s'est poursuivi, notamment pour :

- les membres des corps des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public (PCEA, PLPA et CPE) avec la création d'une classe exceptionnelle culminant à un échelon spécial et de nouvelles modalités d'évaluation ainsi qu'avec la mise en place de trois rendez-vous de carrière (*décret n° 2017-1031 du 10 mai 2017*) ;
- le corps des maîtres de conférences et des professeurs de l'enseignement supérieur agricole avec la création d'un échelon exceptionnel dans la hors classe des maîtres de conférences et d'un 7e échelon dans la deuxième classe du corps des professeurs des universités (*décret n°2017-1734 du 21 décembre 2017*) ;
- le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) du ministère de l'agriculture par la mise en place du grade à accès fonctionnel (*arrêté du 28 novembre 2017 fixant les liste des fonctions mentionnées à l'article 27 du décret n° 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et arrêté du 17 novembre 2017 fixant les contingentements pour l'accès au grade d'ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement hors classe et à l'échelon spécial de ce grade*).

Par ailleurs, le décret n° 2017-1770 du 26 décembre 2017 transpose aux personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé les évolutions de carrière des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public, notamment par la mise en place des rendez-vous de carrière et la création d'une classe exceptionnelle culminant à un échelon spécial.

À titre d'information, à la suite du report d'un an de la mise en œuvre du second volet du protocole PPCR, les revalorisations indiciaires pour l'ensemble des personnels du MAA s'achèveront au 1er janvier 2021.

2 – Le statut du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) rénové

Au printemps 2017, le nouveau statut des inspecteurs de santé publique vétérinaire a été publié (décret n°2017-607 du 21 avril 2017) abrogeant le précédent décret statutaire n°2002-262 du 22 février 2002.

Cette réforme poursuivait trois objectifs :

- valoriser les compétences techniques des ISPV par la modernisation de leurs missions ;
- simplifier les procédures de recrutement en supprimant certaines contraintes de pourcentage ;
- supprimer la liste d'aptitude et ouvrir l'examen professionnel aux ingénieurs de recherche (en plus des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement).

I. Décrets publiés en 2017

Numéro du décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés/structure concernée	Objet
Décret n°2017-506	6 avril 2017	8 avril 2017	Techniciens de formation et de recherche Secrétaires administratifs	Plan de requalification
Décret n°2017-607	21 avril 2017	23 avril 2017	Inspecteurs de santé publique vétérinaire	Nouveau statut particulier du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire et abrogation du décret n°2002-262 du 22 février 2002
Décret n°2017-669	27 avril 2017	29 avril 2017	Inspecteurs de santé publique vétérinaire	Modification du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant le nouvel échelonnement indiciaire du corps concerné
Décret n°2017-1031	10 mai 2017	11 mai 2017	Personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public	Modification des décrets statutaires des corps concernés pour l'application des évolutions prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) : création d'un nouveau grade à accès fonctionnel, classe exceptionnelle, nouvelle modalité d'évaluation avec la mise en place des rendez-vous de carrière, suppression du triple cadencement pour l'avancement d'échelon
Décret n°2017-1032	10 mai 2017	11 mai 2017	Personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public	Modification du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 pour l'application aux corps concernés du nouvel échelonnement indiciaire prévu par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) au 1er septembre 2017
Décret n°2017-1034	10 mai 2017	11 mai 2017	Professeurs stagiaires de l'enseignement agricole public et privé	Indemnités allouées aux élèves stagiaires lauréats des concours de PCEA, PLPA, CPE de l'enseignement agricole public et des 2e et 4e catégories de l'enseignement agricole privé
Décret n°2017-1509	27 octobre 2017	29 octobre 2017	Personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle	Modification du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 pour l'application aux corps concernés du nouvel échelonnement indiciaire prévu par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) au 1er janvier 2017
Décret n°2017-1602	22 novembre 2017	24 novembre 2017	Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole	Modification du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 pour l'application aux corps concernés du nouvel échelonnement indiciaire prévu par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) au 1er janvier 2017
Décret n°2017-1734	21 décembre 2017	23 décembre 2017	Maîtres de conférences et professeurs relevant du ministère chargé de l'agriculture	Modification du décret n° 92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture pour l'application aux corps concernés, des avancées prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) au 1er sept. 2017
Décret n°2017-1735	21 décembre 2017	23 décembre 2017	Membres des corps des maîtres de conférences et des professeurs de l'enseignement supérieur agricole	Modification du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 pour l'application aux corps concernés du nouvel échelonnement indiciaire prévu par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) au 1er septembre 2017
Décret n°2017-1770	26 décembre 2017	28 décembre 2017	Personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime	Modification du décret n° 89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'État et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural. Ce décret transpose aux personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé les évolutions de carrière des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement agricole public, notamment par la mise en place des rendez-vous de carrière et par la création d'une classe exceptionnelle culminant à un échelon spécial.

II. Arrêtés publiés en 2017

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
3 février 2017	8 février 2017	Personnels d'enseignement et de documentation des établissements	Arrêté du 3 février 2017 modifiant l'arrêté du 21 décembre 2016 fixant les modalités de stage, d'évaluation et d'admission au certificat d'aptitude pédagogique des personnels d'enseignement et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime
6 avril 2017	14 avril 2017	Certains personnels concernés par la réorganisation de l'Office national des forêts dans le cadre de la réforme territoriale	Arrêté du 6 avril 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État et du complément à la mobilité du conjoint
23 juin 2017	25 juin 2017	Personnels civils de l'État et collaborateurs du ministère de l'agriculture et de la pêche	Arrêté du 23 juin 2017 modifiant l'arrêté du 24 mai 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels et collaborateurs du ministère de l'agriculture et de la pêche
7 juillet 2017	12 juillet 2017	Ingénieurs et de personnels techniques de formation et de recherche	Arrêté du 7 juillet 2017 modifiant l'arrêté du 17 août 2005 relatif aux modalités d'organisation des concours de recrutement d'ingénieurs et de personnels techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture
10 août 2017	15 août 2017	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Arrêté du 10 août 2017 modifiant l'arrêté du 6 juillet 2006 fixant les modalités de l'examen professionnel pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
18 août 2017	26 août 2017	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Arrêté du 18 août 2017 fixant la liste des écoles nationales d'ingénieurs formant les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
25 août 2017	31 août 2017	Élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Arrêté du 25 août 2017 fixant le programme et les règles d'organisation du concours interne de recrutement des élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
25 août 2017	1er septembre 2017	Ingénieurs et de personnels techniques de formation et de recherche	Arrêté du 25 août 2017 modifiant l'arrêté du 17 août 2005 relatif aux modalités d'organisation des concours de recrutement d'ingénieurs et de personnels techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture
28 septembre 2017	30 septembre 2017	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)	Arrêté du 28 sept. 2017 modifiant l'arrêté du 4 juillet 2012 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves du concours interne prévu à l'article 5 du décret n° 2011-489 du 4 mai 2011 relatif au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)
28 septembre 2017	30 septembre 2017	Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)	Arrêté du 28 septembre 2017 modifiant l'arrêté du 4 juillet 2012 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel prévu à l'article 5 du décret n°2011-489 du 4 mai 2011 relatif au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)
27 septembre 2017	4 octobre 2017	Secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture	Arrêté du 27 septembre 2017 modifiant l'arrêté du 12 novembre 2012 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture
28 novembre 2017	5 décembre 2017	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Arrêté du 28 novembre 2017 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 27 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
17 novembre 2017	13 décembre 2017	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Arrêté du 17 novembre 2017 fixant les contingentements pour l'accès au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe et à l'échelon spécial de ce grade
21 décembre 2017	29 décembre 2017	Inspecteurs de santé publique vétérinaire	Arrêté du 21 décembre 2017 fixant la composition de la commission d'orientation et de suivi du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire

FOCUS

LE PLAN DE REQUALIFICATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C AU MAA

Depuis plusieurs années, le Gouvernement et le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ont porté une attention particulière aux agents de la catégorie C en conduisant une politique volontariste de revalorisation du traitement indiciaire et du régime indemnitaire. Ainsi, après les revalorisations des grilles des agents de catégorie C en 2014 et 2015, le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) s'est traduit, d'une part, par une revalorisation des grilles et par la transformation au 1er janvier 2017 d'une part de primes en points d'indice et, d'autre part, par la refonte de la carrière des agents. En effet, depuis le 1er janvier 2017 également, les corps de catégorie C ne comptent désormais plus que trois grades, les anciennes échelles 4 et 5 ayant fusionné dans la nouvelle échelle C2, ce qui permet aux agents un déroulement de carrière plus fluide.

Par ailleurs, depuis 2015, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a obtenu l'autorisation de mettre en œuvre un plan ambitieux de requalification quadriennal visant à favoriser l'accès des agents de la catégorie C à la catégorie B. L'année 2017 est la troisième année de déploiement de cette mesure exceptionnelle.

Dans les faits ce plan de requalification se traduit ainsi :

- pour l'accès au corps des secrétaires administratifs ou au corps des techniciens de formation et de recherche, la proportion pouvant être appliquée à 5 % de l'effectif du corps d'accueil est porté à 50 % (puis 65 % à partir de 2016) au lieu de 20 % précédemment ;
- pour l'accès au corps des techniciens supérieurs, la proportion est porté à 30 % de 5 % de l'effectif du corps d'accueil au lieu de 20 % précédemment.

Poursuivant l'effort mené en 2015 et en 2016, 221 agents ont été promus dans la catégorie C en 2017, soit 123 de plus que si les taux de promotion étaient restés inchangés. Ont ainsi été promus en 2017 :

- 108 agents dans le corps des secrétaires administratifs (au lieu de 32 avant application du plan) ;
- 30 agents dans le corps des techniciens de formation et de recherche (au lieu de 9 avant application du plan) ;
- 83 agents ldans le corps des techniciens supérieurs (au lieu de 55 avant application du plan).

Ainsi, au terme du plan, ce sont **460 promotions** supplémentaires qui auront été prononcées (275 dans le corps des secrétaires administratifs, 75 dans le corps des techniciens de formation-recherche et 110 dans le corps des techniciens supérieurs).

FOCUS

LE PROTOCOLE "PPCR"

Depuis le 1er janvier 2016, les termes du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) sont progressivement mis en œuvre pour l'ensemble des fonctionnaires.

Ce protocole vise à mettre en place des déroulements de carrière plus favorables, une plus juste reconnaissance de la valeur professionnelle, une revalorisation des rémunérations au profit du traitement indiciaire et une harmonisation des règles entre les trois versants de la fonction publique.

Après les premières mesures appliquées dès janvier 2016 pour les agents de catégorie B et certains agents de catégorie A de la filière paramédicale, c'est en 2017 que le protocole a été mis en œuvre pour la majeure partie des corps du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Le transfert-primes/points

Le transfert primes/points consiste à transformer une part du montant des primes en points d'indice, et donc à diminuer les primes en contrepartie d'une augmentation du traitement de base. Cette opération qui ne se traduit dans la plupart des cas ni par une diminution ni par une augmentation de la rémunération, a pour but, cependant, d'augmenter la base de cotisation au régime de retraite et, à terme, le niveau de pensions.

Mis en œuvre dès 2016 pour les personnels de catégories B, il est entré en vigueur en 2017 pour les corps de catégories A et C.

La revalorisation indiciaire pour certains corps

Après les corps de catégorie B en 2016, la plupart des corps de catégorie A et de catégorie C ont connu en 2017 une revalorisation de leur grille indiciaire, au-delà du transfert primes-points.
Il s'agit, par exemple, pour les attachés d'administration, les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et pour les corps d'enseignement et d'éducation de l'enseignement technique agricole de revaloriser, en particulier, le début de carrière pour une meilleure prise en considération du niveau de recrutement.

L'amélioration des déroulements de carrière

Le protocole PPCR a été l'occasion de modifier sensiblement le déroulement de carrière des agents de certains corps avec :
- le passage de 4 à 3 grades pour les agents de catégorie C ;
- la refonte des grilles des corps d'enseignement et d'éducation à compter du 1er septembre 2017 et la fin du triple cadencement pour un déroulement de carrière plus favorable et plus régulier ;
- la création d'un troisième grade dit à accès fonctionnel pour le corps des IAE, la hors-classe.

Un troisième grade est également créé les corps d'enseignement et d'éducation qui sera effectif en 2018 avec effet rétroactif pour certains agents dès septembre 2017.

FOCUS

LA CHARTE DE GESTION DES INGÉNIEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT

Le service des ressources humaines a produit, en concertation avec les représentants du personnel, une charte formalisant les principales pratiques retenues pour la gestion du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE). Elle s'inscrit dans un objectif d'harmonisation des règles de gestion de l'administration.

Cette charte, qui ne crée pas de droit, vise à décliner et clarifier l'ensemble des dispositions de gestion qui s'appliquent tout au long de la carrière et du parcours professionnel des IAE.

Ainsi, les différentes modalités d'accès au corps sont décrites qu'il s'agisse des concours interne, externe, sur titres, ou encore par la promotion interne, l'examen professionnel ou par concours réservé (déprécarisation). Ces recrutements permettent de disposer d'un corps aux compétences multiples permettant de répondre aux attentes des ministères employeurs mais également des nombreuses structures au sein desquelles les IAE sont présents. Les accès par détachement et intégration sont également développés.

Le parcours professionnel des IAE, par la mobilité qu'elle soit interne ou non au MAA, mais également les avancements de grade, ou encore l'accès au statut de chef de mission est largement abordé. Il constitue en effet un enjeu majeur à titre individuel et collectif, par le développement de nouvelles compétences et la diversification des carrières, en adéquation avec les besoins des employeurs. Ces possibilités de développement des compétences et de spécialisation sont également possibles par l'accès à la FCPR (formation complémentaire par la recherche) et la reconnaissance de l'expertise par la COSE (commission d'orientation et de suivi de l'expertise). Les contrats de fin de carrière constituent aussi un point important dont les conditions d'accès sont précisées.

La charte assure donc, dans un document unique, une information précise auprès des structures qui emploient des IAE et des agents du corps eux-mêmes, des règles ainsi partagées. Elle éclaire également les travaux de la commission administrative paritaire compétente. Ce document a été largement diffusé par note de service et est disponible sur l'intranet du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Chapitre III

Les conditions d'emploi

Le travail à temps partiel

Les congés de maladie

Les situations particulières d'emploi

Le compte épargne-temps

FOCUS

LE TÉLÉTRAVAIL

Chiffres clés 2017

Temps partiel : **3 711** agents en temps partiel dont **84,5%** de femmes

Congés de formation professionnelle : **73** agents

Nombre de jours ouvrés de maladie par agent : **8,75** jours

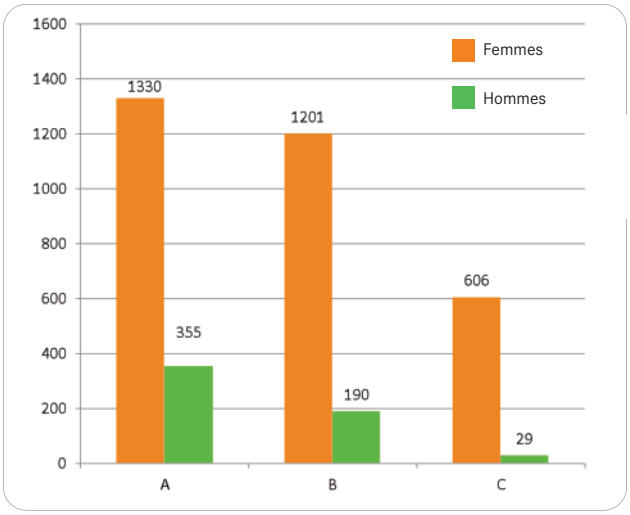
Nombre d'agents détenant un CET : **11 274**

Le travail à temps partiel

Répartition par genre et par catégorie

Taux de travail	Genre	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	*Femmes*	209	48	35	292
	Hommes	67	25	4	96
	Total	276	73	39	388
Temps partiel 60 %	*Femmes*	52	31	15	98
	Hommes	22	2	1	25
	Total	74	33	16	123
Temps partiel 70 %	*Femmes*	69	27	11	107
	Hommes	16	3	1	20
	Total	85	30	12	127
Temps partiel 80 %	*Femmes*	804	859	436	2 099
	Hommes	212	124	19	355
	Total	1 016	983	455	2 454
Temps partiel 90 %	*Femmes*	196	236	109	541
	Hommes	38	36	4	78
	Total	234	272	113	619
Total général		**1 685**	**1 391**	**635**	**3 711**

Agents à temps partiel selon le genre et la catégorie



Répartition par secteur

Secteur	Taux	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administration centrale	50	2	4	2	8
	60	6	0	1	7
	70	3	1	0	4
	80	80	25	18	123
	90	29	10	5	44
Total administration centrale		**120**	**40**	**26**	**186**
Enseignement	50	257	18	18	293
	60	63	7	6	76
	70	78	12	8	98
	80	682	200	174	1 056
	90	103	59	54	216
Total enseignement		**1 183**	**296**	**260**	**1 739**
Services déconcentrés	50	17	51	18	86
	60	4	26	9	39
	70	4	16	4	24
	80	250	748	259	1 257
	90	99	202	54	355
Total services déconcentrés		**374**	**1 043**	**344**	**1 761**
Autres*	50	0	0	1	1
	60	1	0	0	1
	70	0	1	0	1
	80	4	10	4	18
	90	3	1	0	4
Total autres*		**8**	**12**	**5**	**25**
Total général		**1 685**	**1 391**	**635**	**3 711**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Les congés de maladie

Répartition des arrêts en jours ouvrés par genre, par catégorie et par type d'arrêt

Type d'arrêts	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	104	16	120
	Congé de longue maladie/grave maladie	732	378	1 110
	Congé de maladie ordinaire	4 209	2 523	6 732
	Congé longue durée	614	664	1 278
Total A+		**5 659**	**3 581**	**9 240**
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	3 157	3 722	6 879
	Congé de longue maladie/grave maladie	13 302	8 347	21 649
	Congé de maladie ordinaire	52 765	26 714	79 479
	Congé longue durée	11 851	12 110	23 961
	Congé longue durée pour maladie professionnelle		260	260
Total A		**81 075**	**51 153**	**132 228**
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	3 660	3 340	7 000
	Congé de longue maladie/grave maladie	8 128	6 179	14 307
	Congé de maladie ordinaire	31 040	15 456	46 496
	Congé longue durée	6 433	5 125	11 558
Total B		**49 261**	**30 100**	**79 361**
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 638	267	2 905
	Congé de longue maladie/grave maladie	8 115	1 232	9 347
	Congé de maladie ordinaire	22 893	4 451	27 344
	Congé longue durée	9 816	1 536	11 352
Total C		**43 462**	**7 486**	**50 948**
Total général		**179 457**	**92 320**	**271 777**

Nombre moyen annuel de jours d'arrêts par agent, par genre et par type d'arrêt

Position	Femmes	Hommes	Total
Congé pour accident de service/de travail ou maladie professionnelle	0,52	0,58	0,54
Congé de longue maladie/grave maladie	1,65	1,27	1,49
Congé de maladie ordinaire	6,04	3,87	5,15
Congé longue durée	1,56	1,53	1,55
Congé longue durée pour maladie professionnelle	-	0,02	0,01
Total	**9,77**	**7,27**	**8,75**

Répartition des jours ouvrés d'arrêt-maladie par genre et par type d'arrêt

Position	Femmes	Hommes	Total
Congé pour accident de service/de travail ou maladie professionnelle	9 559	7 345	16 904
Congé de longue maladie/grave maladie	30 277	16 136	46 413
Congé de maladie ordinaire	110 907	49 144	160 051
Congé longue durée	28 714	19 435	48 149
Congé longue durée pour maladie professionnelle		260	260
Total	**179 457**	**92 320**	**271 777**

Arrêts de travail des agents permanents en jours ouvrés

Moyenne par agent, par genre, par catégorie de la fonction publique et par type d'arrêt

Cat. FP	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,08	0,01	0,05
	Congé de longue maladie/grave maladie	0,59	0,30	0,44
	Congé de maladie ordinaire	3,37	1,99	2,67
	Congé longue durée	0,49	0,52	0,51
Total A+		**4,53**	**2,82**	**3,67**
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,32	0,47	0,38
	Congé de longue maladie/grave maladie	1,34	1,05	1,21
	Congé de maladie ordinaire	5,32	3,36	4,45
	Congé longue durée	1,20	1,52	1,34
	Congé longue durée pour maladie professionnelle	0,00	0,03	0,01
Total A		**8,18**	**6,43**	**7,40**
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,79	1,13	0,92
	Congé de longue maladie/grave maladie	1,75	2,09	1,89
	Congé de maladie ordinaire	6,70	5,24	6,13
	Congé longue durée	1,39	1,74	1,52
Total B		**10,63**	**10,20**	**10,46**
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	1,03	0,52	0,94
	Congé de longue maladie/grave maladie	3,16	2,41	3,03
	Congé de maladie ordinaire	8,91	8,69	8,88
	Congé longue durée	3,82	3,00	3,69
Total C		**16,92**	**14,62**	**16,54**
Total général		**9,77**	**7,27**	**8,75**

Congés de maladie et accidents de travail en jours ouvrés par secteur, par genre et par catégorie NNE

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT hors SEA	SEA	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation hors abattoirs	Abattoir	Autres*	Total
Femmes	A administratif	6,88	9,71	3,30	3,56	7,56	9,15	-	11,11	7,55
	A technique	5,95	3,89	5,41	5,85	8,89	9,10	5,97	3,52	6,47
	B et C administratif	19,67	14,16	14,23	8,52	12,23	15,42	14,67	15,04	14,08
	B et C technique	5,40	12,85	8,79	12,16	12,54	9,35	15,21	3,03	11,37
	Enseignant	36,86	8,74	NS	2,99	8,50	0,00	-	0,00	8,14
Total Femmes		**11,80**	**11,72**	**11,41**	**6,96**	**9,03**	**10,94**	**13,18**	**6,10**	**9,77**
Hommes	A administratif	5,92	4,71	9,63	0,82	3,48	3,22	-	11,54	4,60
	A technique	5,92	5,39	4,26	3,58	4,21	4,49	5,29	2,39	4,69
	B et C administratif	9,74	6,02	15,82	22,75	12,36	8,49	2,00	32,38	10,93
	B et C technique	8,77	10,23	7,19	12,50	5,27	10,67	14,18	2,38	10,73
	Enseignant	0,40	20,00	2,83	2,52	7,00	-	-	0,00	6,67
Total Hommes		**6,58**	**7,91**	**7,60**	**5,31**	**6,78**	**8,55**	**11,61**	**4,13**	**7,27**
Total général		**9,53**	**10,21**	**10,22**	**6,29**	**8,12**	**10,01**	**12,29**	**5,24**	**8,75**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.
NS : non-significatif

Pourcentage d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle en 2017 par genre, par secteur et par NNE

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT hors SEA	SEA	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation hors abattoirs	Abattoir	Autres*	Total
Femmes	A administratif	0,93%	1,67%	0,00%	1,85%	1,68%	1,54%	-	0,00%	1,37%
	A technique	1,06%	0,32%	0,00%	0,54%	0,00%	0,70%	2,50%	0,00%	0,59%
	B et C administratif	2,59%	1,50%	0,89%	0,00%	1,45%	1,62%	0,00%	0,00%	1,41%
	B et C technique	0,00%	0,64%	0,59%	1,04%	2,56%	1,54%	5,99%	0,00%	2,15%
	Enseignant	0,00%	7,14%	NS	0,18%	0,80%	0,00%		0,00%	0,80%
Total Femmes		**1,58%**	**1,31%**	**0,76%**	**0,53%**	**0,93%**	**1,38%**	**5,20%**	**0,00%**	**1,17%**
Hommes	A administratif	1,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,50%
	A technique	0,58%	0,51%	0,00%	0,37%	1,08%	0,81%	1,47%	0,00%	0,66%
	B et C administratif	1,15%	3,03%	0,00%	0,00%	0,68%	1,12%	0,00%	0,00%	1,25%
	B et C technique	2,33%	0,78%	0,36%	2,59%	0,00%	1,62%	6,53%	3,45%	2,53%
	Enseignant	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%	0,82%			0,00%	0,78%
Total Hommes		**1,20%**	**0,80%**	**0,18%**	**0,93%**	**0,75%**	**1,31%**	**5,07%**	**0,50%**	**1,15%**
Total général		**1,41%**	**1,11%**	**0,58%**	**0,69%**	**0,85%**	**1,35%**	**5,13%**	**0,22%**	**1,16%**

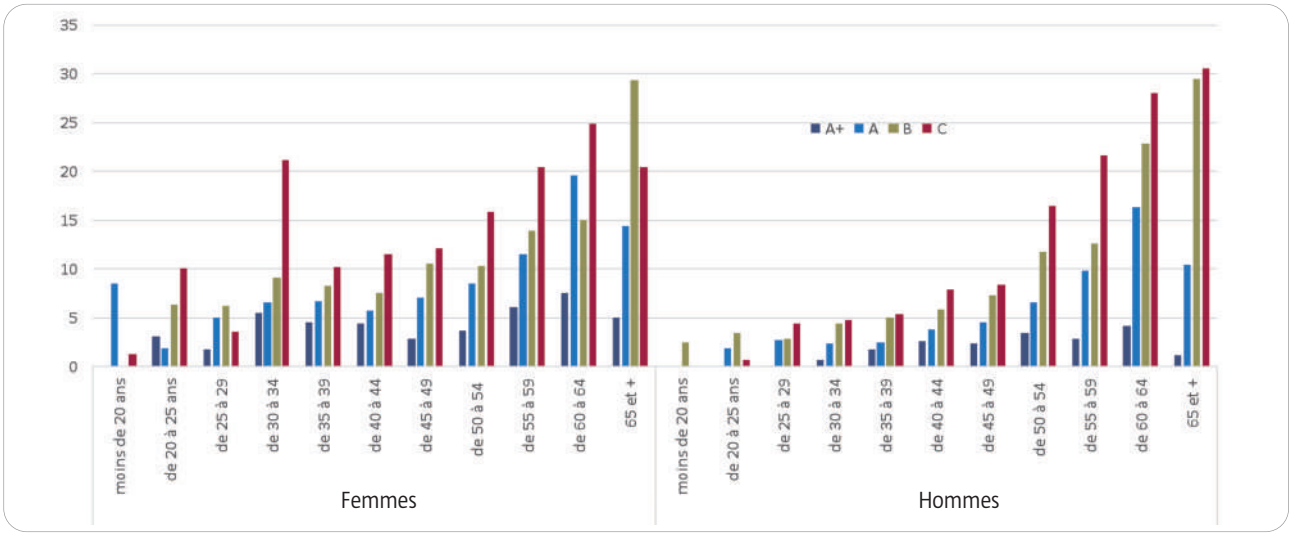
*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.
NS : non-significatif

Jours ouvrés d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle, par secteur, par genre et par catégorie NNE

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT hors SEA	SEA	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation hors abattoirs	Abattoir	Autres*	Total
Femmes	A administratif	0,47	0,63	-	0,11	0,62	0,26	-	-	0,50
	A technique	0,11	0,05	-	0,26	-	0,31	0,21	-	0,14
	B et C administratif	0,97	0,48	0,94	-	0,79	0,72	-	-	0,69
	B et C technique	-	0,06	1,10	1,17	0,81	0,64	2,94	-	1,15
	Enseignant	-	2,62	41,50	0,16	0,29	-	-	-	0,31
Total Femmes		**0,55**	**0,40**	**0,92**	**0,44**	**0,37**	**0,58**	**2,33**	-	**0,52**
Hommes	A administratif	0,57	-	-	-	-	-	-	-	0,18
	A technique	0,02	0,33	-	0,13	0,08	0,44	2,27	-	0,45
	B et C administratif	0,14	0,27	-	-	0,21	0,02	-	-	0,14
	B et C technique	0,97	0,18	0,11	0,86	-	0,93	3,13	0,10	1,16
	Enseignant	-	-	-	0,06	0,51	-	-	-	0,46
Total Hommes		**0,33**	**0,20**	**0,06**	**0,26**	**0,44**	**0,70**	**2,88**	**0,01**	**0,58**
Total		**0,46**	**0,32**	**0,65**	**0,37**	**0,40**	**0,63**	**2,64**	**0,01**	**0,54**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Nombre de jours d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail selon l'âge, le genre et la catégorie



Nombre d'agents impactés pour chaque type d'arrêt (un agent pouvant être présent dans plusieurs types d'arrêt)

Genre	Catégorie NNE	Congé pour accident de service/de travail ou maladie prof.	Congé de longue maladie/ grave maladie	Congé de maladie ordinaire	Congé longue durée	Congé longue durée maladie prof.
Femmes	A administratif	13	12	340	3	0
	A technique	13	14	665	10	0
	B et C administratif	58	92	1 911	63	0
	B et C technique	65	33	1 204	20	0
	Enseignant	65	73	2 672	52	0
Total Femmes		**214**	**224**	**6 792**	**148**	**0**
Hommes	A administratif	5	9	210	3	0
	A technique	14	12	383	5	0
	B et C administratif	7	10	184	4	0
	B et C technique	72	33	890	28	0
	Enseignant	48	41	1 358	48	1
Total Hommes		**146**	**105**	**3 025**	**88**	**1**
Total		**360**	**329**	**9 817**	**236**	**1**

Les situations particulières d'emploi

Nombre d'agents ayant pris un congé formation en 2017 et répartition par catégorie, par genre et par durée

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
Durée continue	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total général
< 1 an	12	7	19	5	1	6	1	1	2	27
≥1 an	30	16	46	0	0	0	0	0	0	46
Total général	**42**	**23**	**65**	**5**	**1**	**6**	**1**	**1**	**2**	**73**

Répartition par catégorie, par secteur d'activité et par durée

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
Secteur	< 1 an	≥1 an	Total	< 1 an	≥1 an	Total	< 1 an	≥1 an	Total	Total général
Administration centrale	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
DRAAF, DDT	1	0	1	1	0	1	1	0	1	3
Enseignement supérieur	1	2	3	0	0	0	0	0	0	3
Enseignement technique	16	44	60	2	0	2	0	0	0	62
Secteur de l'alimentation	1	0	1	2	0	2	1	0	1	4
Total général	**19**	**46**	**65**	**6**	**0**	**6**	**2**	**0**	**2**	**73**

Heures de nuit (effectuées entre 21 h et 6h)

	Nombre d'agents concernés			Nombre d'heures de nuit payées		
Corps	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoints techniques de formation	0	2	2	0	1 973	1 973
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	1	0	1	99	0	99
Techniciens de formation et de recherche	0	1	1	0	5	5
Adjoints techniques	4	11	15	241	1 528	1 768
Agents contractuels	1	3	4	147	42	188
Agents contractuels des services	0	3	3	0	268	268
Agents occasionnels des services	1	0	1	19	0	19
Apprentis	3	0	3	48	0	48
Préposés sanitaires contractuels	2	2	4	596	409	1 005
Préposés sanitaires non-titulaires	177	119	296	10 276	9 334	19 610
Techniciens : spécialité forêts et territoires ruraux	0	1	1	0	45	45
Techniciens : spécialité techniques et économie agricoles	3	8	11	462	1 521	1 983
Techniciens : spécialité vétérinaire	368	478	846	32 167	57 602	89 768
Techniciens supérieurs du développement durable	0	1	1	0	66	66
Vétérinaires inspecteurs non-titulaires	45	46	91	1 518	4 476	5 994
Total	**605**	**675**	**1280**	**45 574**	**77 268**	**122 841**

Nombre d'agents concernés par des astreintes en 2017, par programme, par catégorie et par genre

	Femmes					Hommes					
Catégorie	142	143	206	215	Total Femmes	142	143	206	215	Total Hommes	Total
A	3	3	11	24	41	1	7	11	32	51	92
B	1	2	3	18	24	1	3	1	15	20	44
C	3		-	14	17	2	-	-	14	16	33
Total	**7**	**5**	**14**	**56**	**82**	**4**	**10**	**12**	**61**	**87**	**169**

Montants des indemnités d'astreinte versées en 2017

	Femmes					Hommes					
Catégorie	142	143	206	215	Total Femmes	142	143	206	215	Total Hommes	Total
A	1 750	900	6 339	5 417	14 406	800	3 550	6 530	8 055	18 935	33 341
B	100	1 000	3 124	3 649	7 872	1 500	600	546	6 391	9 037	16 910
C	2 425	-	-	2 789	5 214	3 250	-	-	12 346	15 596	20 810
Total	**4 275**	**1 900**	**9 483**	**11 855**	**27 492**	**5 550**	**4 150**	**7 076**	**26 792**	**43 568**	**71 060**

Heures écrêtées (données disponibles pour l'administration centrale)

Les compteurs d'administration centrale du logiciel GESTOR font ressortir un nombre d'heures supérieur aux obligations horaires de 70 997 heures. Ce nombre représente en moyenne 69,6 heures pour les 1 020 agents concernés. À raison de 1 607 heures par an pour 1 ETP, cela équivaut à 44 ETP environ.

Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2017, par programme

Catégorie	142	143	206	215	Total
A	7	120	1	22	150
B	3	2	7	104	116
C	-	2	1	47	50
Total général	**10**	**124**	**9**	**173**	**316**

FOCUS

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Nombre de jours inscrits sur les comptes, par secteur et par catégorie de la fonction publique

Secteur	Catégorie FP	CET 2002	CET 2009	Total
AC	A+	3 702	13 861	17 563
	A	1 207	13 854	15 061
	B	138	6 614	6 752
	C	155	3 004	3 159
Total AC		**5 202**	**37 333**	**42 535**
Enseignement technique	A+	271	2 721	2 992
	A	2 269	31 412	33 681
	B	106	2 064	2 170
	C	20	1 207	1 227
Total enseignement technique		**2 666**	**37 404**	**40 070**
Enseignement supérieur	A+	753	5 416	6 169
	A	282	6 998	7 280
	B	139	4 877	5 016
	C	103	3 109	3 212
Total enseignement supérieur		**1 277**	**20 400**	**21 677**
DRAAF, DDT	A+	1 256	7 522	8 778
	A	2 996	31 763	34 759
	B	1 632	39 581	41 213
	C	271	14 237	14 508
Total DRAAF, DDT		**6 155**	**93 103**	**99 258**
Secteur de l'alimentation	A+	1 600	10 803	12 403
	A	1 061	15 264	16 325
	B	2 259	49 784	52 043
	C	179	5 510	5 689
Total secteur de l'alimentation		**5 099**	**81 361**	**86 460**
Autres*	A+	270	1 103	1 373
	A	36	466	502
	B	-	387	387
	C	21	129	150
Total autres*		327	2 085	2 412
Total général		**20 726**	**271 686**	**292 412**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, éléves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Nombre d'agents détenant un CET par secteur, catégorie de la fonction publique et genre

Secteur	Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
AC	A+	167	217	384
	A	322	286	608
	B	208	106	314
	C	106	41	147
Total AC		**803**	**650**	**1 453**
Enseignement technique	A+	31	47	78
	A	367	530	897
	B	81	22	103
	C	81	4	85
Total enseignement technique		**560**	**603**	**1 163**
Enseignement supérieur	A+	106	80	186
	A	165	119	284
	B	177	63	240
	C	118	56	174
Total enseignement supérieur		**566**	**318**	**884**
DRAAF, DDT	A+	110	120	230
	A	523	583	1 106
	B	1136	651	1787
	C	681	105	786
Total DRAAF, DDT		**2 450**	**1 459**	**3 909**
Secteur de l'alimentation	A+	233	128	361
	A	282	295	577
	B	1369	1148	2517
	C	260	41	301
Total secteur de l'alimentation		**2 144**	**1 612**	**3 756**
Autres*	A+	28	25	53
	A	10	13	23
	B	18	5	23
	C	5	5	10
Total autres*		61	48	109
Total général		**6 584**	**4 690**	**11 274**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Nombre moyen de jours inscrits sur le CET par secteur, par catégorie de la fonction publique et par tranche d'âge

Secteur	Catégorie FP	Moins de 20 ans	De 20 à 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 64 ans	65 et +	Total
AC	A+	-		22,3	27,9	25,0	28,5	32,9	35,1	47,0	49,6	28,7	38,3
	A	-	-	9,0	11,9	15,3	17,2	22,3	22,9	23,2	26,6	20,1	19,2
	B	-	-	-	21,9	22,6	12,4	14,9	14,0	16,7	18,8	11,7	15,8
	C	-	-	1,0	34,5	8,8	6,8	15,2	13,9	11,6	15,0	16,1	13,0
Total AC		-	-	**11,8**	**18,6**	**18,4**	**17,1**	**20,9**	**20,8**	**25,1**	**32,2**	**22,5**	**22,3**
Enseignement technique	A+	-		1,0		44,3	8,2	17,6	19,6	22,3	36,1	23,5	23,2
	A	-	0,2	2,0	1,4	2,0	2,1	2,1	2,7	3,1	4,4	3,3	2,4
	B	-	-	-	-	1,0	1,8	2,1	3,2	3,8	1,5	-	2,2
	C	-	-	-	0,4	0,7	1,1	1,8	1,9	2,7	0,8	-	1,6
Total enseignement technique		-	**0,2**	**1,8**	**1,3**	**2,0**	**2,1**	**2,1**	**2,8**	**3,4**	**4,8**	**3,7**	**2,5**
Enseignement supérieur	A+	-		9,9	1,6	3,0	4,8	4,9	6,7	8,2	6,1	0,5	5,5
	A	-	0,7	2,8	6,9	10,3	9,0	10,1	11,5	15,8	14,0	26,0	10,6
	B	-	-	-	0,7	6,5	9,9	10,2	7,8	10,8	8,1	1,8	8,4
	C	-	-	-	5,3	5,0	2,4	5,4	9,2	8,7	8,0	5,0	6,8
Total enseignement supérieur		-	**0,2**	**4,1**	**3,7**	**5,4**	**6,8**	**7,5**	**8,3**	**10,5**	**8,4**	**5,6**	**7,5**
DRAAF, DDT	A+	-	5,0	18,2	21,5	34,6	32,0	29,1	33,5	50,0	44,8	52,0	35,7
	A	-	2,7	12,0	19,9	25,5	22,1	27,9	30,6	32,1	29,4	21,8	27,5
	B	-	-	7,2	11,9	17,9	15,0	17,5	21,1	19,6	21,7	10,3	18,4
	C	-	-	6,9	9,2	14,0	10,3	12,2	12,0	13,2	16,4	14,2	12,7
Total DRAAF, DDT		-	**1,3**	**11,3**	**14,8**	**21,3**	**16,5**	**19,5**	**22,0**	**21,8**	**23,5**	**14,5**	**20,3**
Secteur de l'alimentation	A+	-		11,9	27,0	32,3	24,3	33,1	33,3	33,0	40,0	-	31,6
	A	-	4,8	5,7	8,7	16,0	16,5	19,9	22,6	18,7	16,1	8,1	17,3
	B	-	2,4	7,2	10,9	14,9	15,3	17,7	18,8	19,5	21,9	5,6	16,1
	C	1,3	-	1,8	8,1	11,7	13,3	12,3	12,6	14,5	16,3	20,0	13,0
Total secteur de l'alimentation		**0,7**	**2,3**	**7,2**	**11,2**	**16,2**	**15,9**	**19,1**	**20,4**	**19,8**	**21,5**	**8,7**	**17,3**
Autres*	A+	-	-	2,7	10,8	22,9	10,9	14,1	3,0	6,0	10,5	3,0	8,3
	A	-	-	2,5	12,8	1,3	2,7	9,6	32,0	10,7	3,1	-	2,9
	B	-	-	-	-	0,1	1,8	3,8	6,9	10,1	8,0	-	4,0
	C	-	-	-	5,0	3,0	19,0	-	7,0	5,3	-	-	5,4
Total autres*		-	-	**1,7**	**6,8**	**12,8**	**7,4**	**9,2**	**6,9**	**7,7**	**7,5**	**1,5**	**5,2**
Total général		**0,2**	**0,7**	**4,5**	**5,4**	**8,4**	**7,4**	**8,4**	**10,0**	**12,6**	**15,2**	**11,3**	**9,4**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, éléves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Nombre moyen de jours inscrits sur le CET pour les seuls agents détenant un CET

Secteur	Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
AC	A+	41,3	49,1	45,7
	A	22,6	27,2	24,8
	B	21,2	22,0	21,5
	C	19,2	27,3	21,5
Total AC		**25,7**	**33,7**	**29,3**
Enseignement technique	A+	38,4	38,3	38,4
	A	34,2	39,9	37,5
	B	20,9	21,7	21,1
	C	14,5	12,3	14,4
Total enseignement technique		**29,7**	**38,9**	**34,5**
Enseignement supérieur	A+	30,3	36,9	33,2
	A	23,8	28,2	25,6
	B	20,4	22,2	20,9
	C	15,6	24,6	18,5
Total enseignement supérieur		**22,2**	**28,6**	**24,5**
DRAAF, DDT	A+	34,8	41,3	38,2
	A	29,4	33,2	31,4
	B	22,3	24,4	23,1
	C	17,9	22,4	18,5
Total DRAAF, DDT		**23,1**	**29,2**	**25,4**
Secteur de l'alimentation	A+	33,6	35,7	34,4
	A	26,8	29,8	28,3
	B	19,4	22,2	20,7
	C	18,5	21,2	18,9
Total secteur de l'alimentation		**21,8**	**24,6**	**23,0**
Autres*	A+	26,9	24,8	25,9
	A	24,2	20,0	21,8
	B	13,8	27,8	16,8
	C	9,8	20,2	15,0
Total autres*		**21,2**	**23,3**	**22,1**
Total général		**23,5**	**29,4**	**25,9**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Nombre de jours inscrits sur les CET par secteur, par catégorie et par genre

Secteur	Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
AC	A+	6 905	10 658	17 563
	A	7 274	7 787	15 061
	B	4 415	2 337	6 752
	C	2 039	1 120	3 159
Total AC		**20 633**	**21 902**	**42 535**
Enseignement technique	A+	1 191	1 801	2 992
	A	12 546	21 135	33 681
	B	1 693	477	2 170
	C	1 178	49	1 227
Total enseignement technique		**16 608**	**23 462**	**40 070**
Enseignement supérieur	A+	3 215	2 954	6 169
	A	3 924	3 356	7 280
	B	3 616	1 400	5 016
	C	1 837	1 375	3 212
Total enseignement supérieur		**12 592**	**9 085**	**21 677**
DRAAF, DDT	A+	3 823	4 955	8 778
	A	15 383	19 376	34 759
	B	25 352	15 861	41 213
	C	12 159	2 349	14 508
Total DRAAF, DDT		**56 717**	**42 541**	**99 258**
Secteur de l'alimentation	A+	7 834	4 569	12 403
	A	7 548	8 777	16 325
	B	26 540	25 503	52 043
	C	4 821	868	5 689
Total secteur de l'alimentation		**46 743**	**39 717**	**86 460**
Autres*	A+	754	619	1 373
	A	242	260	502
	B	248	139	387
	C	49	101	150
Total autres*		**1 293**	**1 119**	**2 412**
Total général		**154 586**	**137 826**	**292 412**

*Autres : mises à disposition extérieures au ministère, éléves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Répartition par catégorie des jours de CET indemnisés
(y compris la part versée sous forme de charge sociale par l'employeur pour le RAFP ; et arrondie à l'euro le plus proche)

Catégories	Type de versement	Femmes	Hommes	Total
A	Versés à l'agent	796 750	1 354 655	2 151 405
	Versés au RAFP	133 875	242 125	376 000
Total A		**930 625**	**1 596 780**	**2 527 405**
B	Versés à l'agent	220 975	251 440	472 415
	Versés au RAFP	20 800	30 960	51 760
Total B		**241 775**	**282 400**	**524 175**
C	Versés à l'agent	78 845	38 025	116 870
	Versés au RAFP	11 180	4 030	15 210
Total C		**90 025**	**42 055**	**132 080**
Total général		**1 262 425**	**1 921 235**	**3 183 660**

Programme	A	B	C	Total
142	265 500	44 720	21 320	**331 540**
143	1 303 000	29 920	6 240	**1 339 160**
206	221 250	192 960	19 500	**433 710**
215	737 655	256 575	85 020	**1 079 250**
Total général	**2 527 405**	**524 175**	**132 080**	**3 183 660**

FOCUS

TÉLÉTRAVAIL

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a mis en place le télétravail par l'arrêté du 2 août 2016 portant application au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Les modalités pratiques de mise en œuvre sont explicitées par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-664 du 11 août 2016. Le ministère chargé de l'agriculture a ainsi été l'un des tout premiers ministères à préciser le cadre d'application du télétravail.

Une première enquête a permis de constater en 2017 que 5 % des agents affectés dans les services déconcentrés du ministère (directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt en outremer) bénéficiaient du télétravail (**soit 116 agents**), contre 7 % en administration centrale (**117 agents**). Dans les autres structures du ministère, **59 agents** télétravailleurs ont été dénombrés en 2017 dans les établissements d'enseignement supérieur et **13** dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles. **Au total, en 2017, 305 agents du MAA bénéficiaient ainsi du télétravail.**

L'enquête à mi-2018 montre de fortes évolutions. En l'espace d'un an le nombre de télétravailleurs au sein de l'administration centrale a atteint 10 % des effectifs (**192 agents**) et 9 % des agents dans les services déconcentrés (**229 agents**). Dans les autres structures du ministère, on constate aussi une progression : **134 agents** télétravailleurs en 2018 dans les établissements d'enseignement supérieur et **54** dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles. **En 2018, 609 agents du MAA bénéficiaient du télétravail**. Parmi ces 609 agents, se dégage une **majorité de femmes**. **Elles ont bénéficié de 67 % des accords** contre 33 % pour leurs collègues masculins.

Au total, dans l'ensemble des services du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, le nombre d'agents bénéficiant du télétravail a doublé entre 2017 et 2018.

Pour mémoire, le ministère comptant une large partie de ses effectifs dans les établissements chargés de l'enseignement agricole technique (public et privé) et supérieur, la mise en place du télétravail pour les communautés enseignantes n'y rencontre pas les mêmes enjeux et apparaît de fait plus limitée à ce stade.

Chapitre IV

Le développement professionnel des agents

Formation professionnelle et développement des compétences des agents

I. Les données jours-stagiaires et leur évolution

II. Les motivations des stagiaires et leur évolution

III. Niveau d'initiative des formations depuis 5 ans

IV. Les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution

V. Les dépenses de formation continue

VI. La formation initiale statutaire

Accompagnement des agents

I. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)

II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

FOCUS

CONCEPTION D'UN NOUVEAU PARCOURS DE FORMATION CHORUS

E-LEARNING « SAVOIR RÉAGIR FACE AUX RISQUES, ÇA S'APPREND »

LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE

Chiffres clés 2017

Sources EPICEA et SAFO

Agents formés : 15 360
(hors formation statutaire - cycle formation initiale)

Journées stagiaires : 51 630

Nombre de stagiaires : 33 710

Dépenses de formation réalisées : 4 906 688 €
(inclus les indemnités de formateurs internes)

Durée moyenne par stage : 1,53 jours

Durée moyenne par agent du MAA : 1,7 jours
(hors formation statutaire)

Rappel des définitions des principaux indicateurs :

- **Agent formé** : agent ayant suivi au moins une formation dans l'année.
- **Stagiaire** : agent présent à tout ou partie d'un stage. Si un agent assiste à 3 stages, il sera compté comme 3 stagiaires.
- **Jours-stagiaires** : somme des jours de formation suivis par les stagiaires.

Formation professionnelle et développement des compétences des agents

Les statistiques concernant l'administration centrale (AC) et les services déconcentrés (DRAAF/DAAF/DDI) sont issues du module formation continue d'EPICEA et les statistiques concernant l'enseignement agricole public (EA) sont issues de l'outil SAFO.
Les informations extraites d'EPICEA et, dans une moindre mesure de l'outil SAFO, ne sont pas exhaustives. De plus, la multiplicité des applications de gestion et les formations proposées à l'interministériel ont accentué la déperdition des informations en ce qui concerne les formations « dites transverses ». De ce fait, les chiffres présentés dans le bilan social sont sous estimés (écart statistique estimé à 13 % en 2017).

I. Les données jours-stagiaires et leur évolution

Évolution du nombre de journées - stagiaires par catégorie

	2013	2014	2015	2016	2017
Catégorie A	33 827	34 338	35 549	29 185	30 955
Catégorie B	20 726	22 066	19 442	17 226	15 797
Catégorie C	7 962	7 008	6 382	4 916	4 878
Total	**62 515**	**63 412**	**61 373**	**51 326**	**51 630**

Évolution du nombre de stagiaires par catégorie

	2013	2014	2015	2016	2017
Catégorie A	21 748	21 428	22 809	18 774	19 663
Catégorie B	13 169	13 195	12 898	11 167	10 558
Catégorie C	5 598	5 233	4 747	3 746	3 489
Total	**40 515**	**39 856**	**40 454**	**33 687**	**33 710**

Le nombre total de stagiaires en 2017 est de 33 710 contre 33 687 en 2016 soit un nombre de stagiaires stable par rapport à 2016. Toutefois, il existe une disparité entre l'enseignement agricole et l' AC/SD puisque le nombre de stagiaires issus de l'enseignement agricole a progressé de 7 % en 2017 tandis qu'inversement, le nombre de stagiaires d'AC/SD a diminué de 7 %.

Le nombre de journées de formation pour 2017 est également stable par rapport à 2016, cet indicateur étant fortement lié à l'évolution du nombre de stagiaires. Cette activité est inégalement répartie entre l'enseignement agricole et l'AC/SD, et l'on constate une augmentation de 9,2 % des journées de formation dans l'enseignement agricole et une baisse de 6,5 % des jours de formation pour l'AC/SD.

Ces deux indicateurs permettent d'établir la durée moyenne de formation à 1,53 jours par stagiaire.

Nombre de journées-stagiaires par catégorie et par genre

Jours-stagiaires	Femmes	Hommes	Total 2017
Catégorie A	17 544	13 411	30 955
Catégorie B	9 956	5 841	15 797
Catégorie C	3 921	957	4 878
Total	**31 421**	**20 209**	**51 630**

Les journées de formation suivies par des femmes représentent 60,5 % des journées-stagiaires contre 39,5 % pour les journées de formation suivies par les hommes. Ces chiffres sont conformes à la représentativité des femmes et des hommes dans la population totale du MAA qui sont respectivement de 58,9 % et 41,1 %. Cet indicateur montre que les femmes et les hommes ont accès de la même manière à l'offre de formation continue.

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre et par catégorie

Catégorie	Femmes non-formées par catégorie		Hommes non-formés par catégorie		Total
A	6 228	55,8 %	5 342	57,9 %	11 570
B	1 837	39,6 %	1 158	39,1 %	2 995
C	1 049	40,8 %	81	16,2 %	1 130
Nombre total d'agents non formés : 15 695 soit 50,5 % des agents	**9 114**	**49,6 %**	**6 581**	**51,9 %**	**15 695**

50,5 % des agents du MAA, soit 15 695 agents n'ont pas eu recours à une formation en 2017 contre 51,7 % en 2016. On constate également que les hommes se forment un peu moins que les femmes puisque 51,9 % ne sont pas allés en formation contre 49,6 % pour les femmes. Comme les années précédentes, c'est la catégorie A qui se forme le moins, aussi bien chez les hommes (57,9%) que les femmes (55,8 %), sachant que cette catégorie est surreprésentée dans le secteur de l'enseignement agricole.
Pour la catégorie B, les taux de formation sont assez élevés et peu distincts selon le genre puisque seulement 39,1 % des hommes et 39,6 % des femmes, n'ont pas eu recours à des formations en 2017.
Enfin, pour la catégorie C, seuls 16,2 % des hommes n'ont pas été formés en 2017 contre 40,8 % des femmes dans cette catégorie, sachant que les hommes sont sous-représentés dans cette catégorie.

II. Les motivations des stagiaires et leur évolution

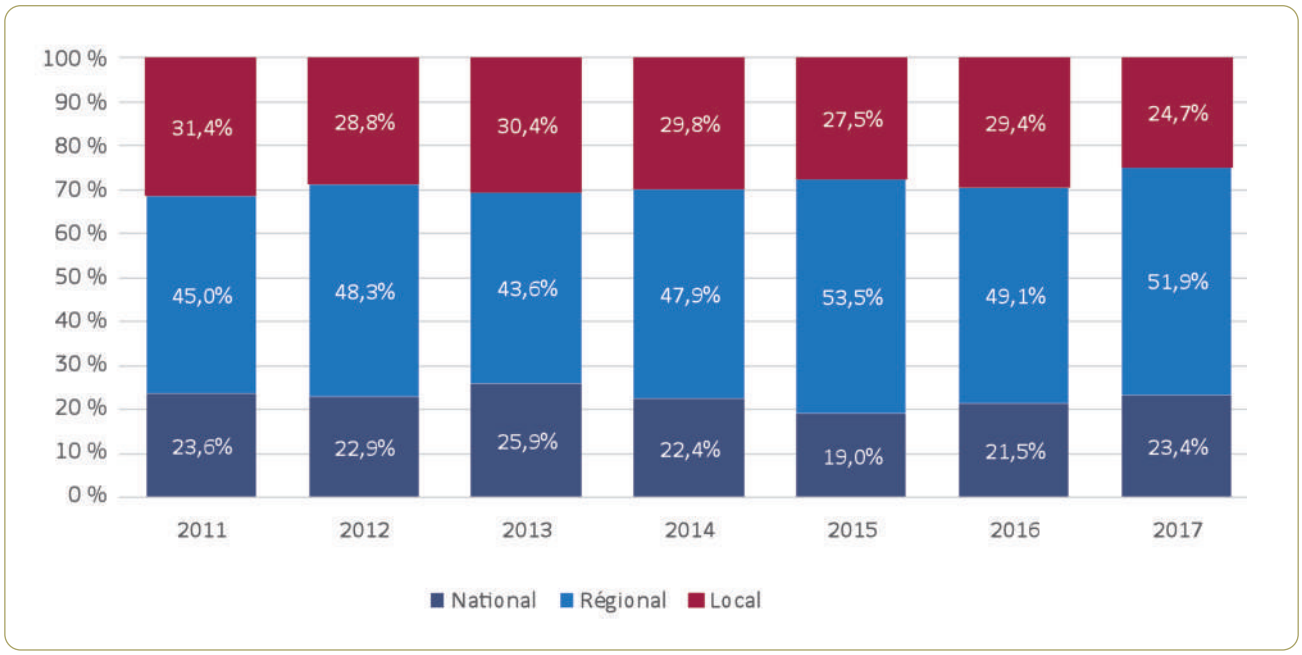
Nombre de stagiaires par type d'action (motivations)

Stagiaires par motivation	Code formation	2013	2014	2015	2016	2017
Préparation aux examens et concours	PEC	5 653	2 980	2 235	2 229	2 513
Formation statutaire	FS	1 912	1 971	667	1 158	820
Adaptation immédiate au poste de travail	T1	23 719	26 414	28 690	23 370	24 067
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	T2	2 774	2 246	2 423	2 064	1 640
Développement et acquisition de nouvelles qualifications	T3	6 351	6 207	6 380	4 796	4 598
Bilan de compétences	BC	16	21	20	24	23
Période de professionnalisation	PP	69	7	33	31	46
Validation des acquis de l'expérience	VAE	21	10	6	16	2
Nombre de stagiaires		**40 515**	**39 856**	**40 454**	**33 688**	**33 710**

Le nombre de stagiaires 2017 est stable par rapport à 2016. On constate cependant une évolution sensible du nombre de stagiaires assistant à des actions de formation de préparation aux examens et concours (+12,7%).

III. Niveau d'initiative des formations depuis 5 ans

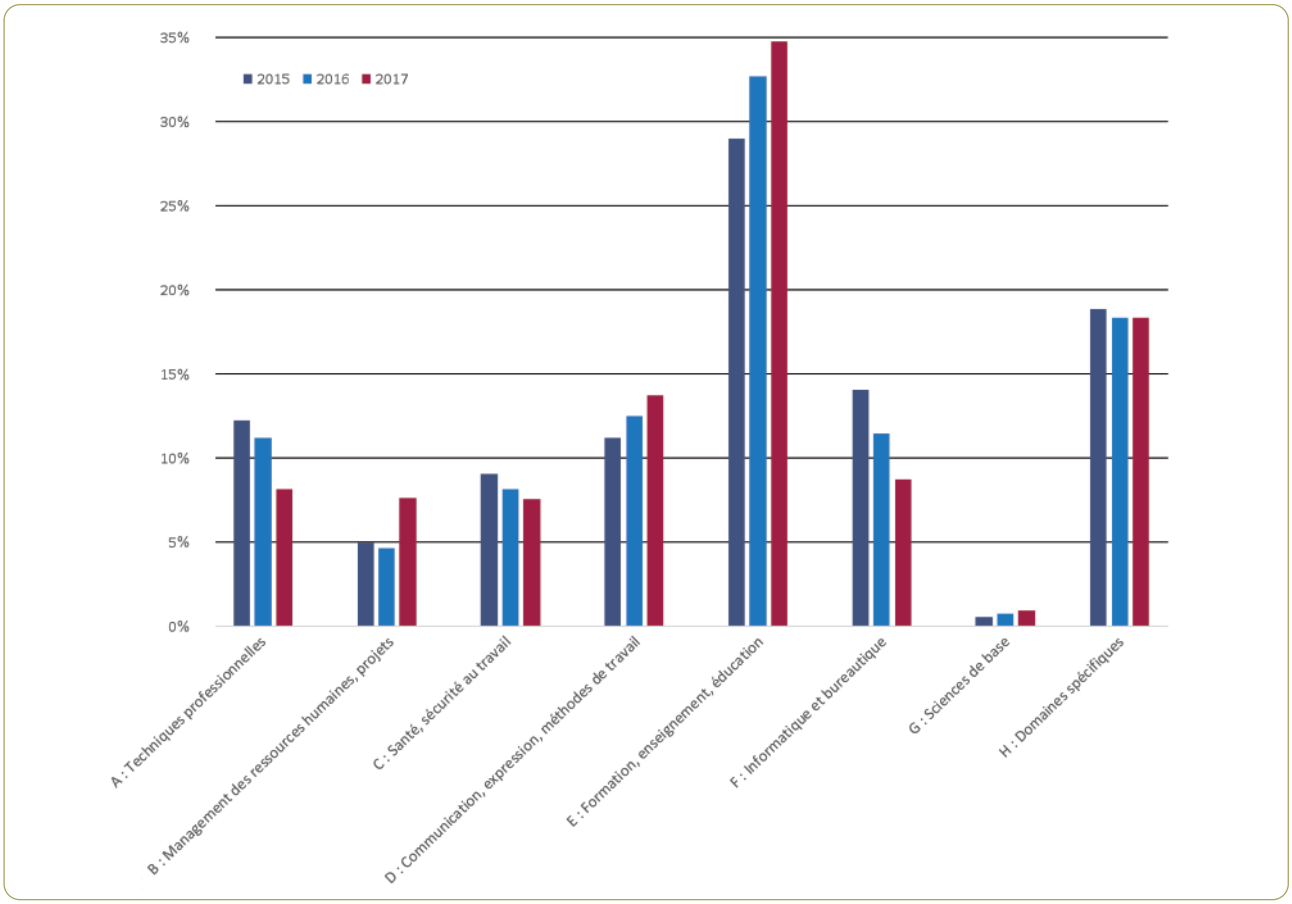
Les formations de proximité (régionales et locales) restent majoritaires et stables (75% en 2017 contre 78% en 2016)



IV. les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution

Les journées stagiaires par thématique de formation

La nomenclature de formation du MAA comporte 8 domaines subdivisés en thèmes de formation. Les domaines E,G,H, regroupent ceux qui sont spécifiques aux missions du ministère et sont souvent appelés « domaines métiers ».



En particulier, **le domaine de formation H** : « domaines spécifiques » recouvre la majorité des formations « métiers » en lien avec les politiques publiques portées par le MAA sur les thèmes tels que l'agriculture et l'aménagement du territoire, la biodiversité, le développement durable, l'alimentation, la forêt... **Le domaine G** : « sciences de base » recouvre des formations à visée scientifique (par exemple : les sols, l'agriculture biologique...). **Le domaine A** : « techniques professionnelles » recouvre les formations administratives à visées RH, juridique, budgétaire et comptable, et achat.

Les formations les plus suivies par les agents du MAA sont celles relevant du domaine E « formation, enseignement, éducation » (34,8%) et du domaine H : « domaines spécifiques » (18,4%). À cela s'ajoutent les formations liées à la communication, l'expression et les méthodes de travail (13,7%). Les formations dites « métier » représentent 54,2% des journées de formation dispensées.

V. Les dépenses de la formation continue (indemnités de formateurs inclus)

Année	2013	2014	2015	2016	2017
Budget prévisionnel	5 510 808 €	5 510 808 €	5 510 808 €	5 345 913 €	5 080 325 €
Réalisation	5 314 565 €	5 193 824 €	5 264 703 €	4 915 493 €	4 906 688 €

Le différentiel entre les budgets 2016 et 2017 (265 588 €) est lié, d'une part, au transfert de crédits du programme 215 vers le programme 333 qui couvre les dépenses de formation continue transverses et les frais de déplacement des agents des DRAAF et de la DAAF de la Martinique depuis le 1er janvier 2017 et, d'autre part, au décroisement des effectifs avec le ministère de la transition écologique et solidaire (MTES). La stabilité de l'enveloppe par agent est maintenue.
La réalisation du budget est de 94 %, en intégrant 403 714 € dépensés pour le paiement des formateurs internes du MAA sur le titre II du programme 215.

VI. La formation initiale statutaire

Nombre d'agents en formation initiale statutaire par catégorie, par genre et par voie de recrutement

Catégorie	École	Corps	Voie d'accès	Femmes	Hommes	Total
A	AgroSup Dijon	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Concours externe	68	40	108
			Concours interne	5	9	14
				73	**49**	**122**
	AgroParisTech - Élèves IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Concours externe	10	13	23
				10	**13**	**23**
	ENSFEA	Conseiller principal d'éducation	Concours externe	5	2	7
		Professeur certifié de l'enseignement agricole	Concours externe	31	25	56
		Professeur de lycée professionnel agricole	Concours externe	30	23	53
				66	**50**	**116**
	VetAgro sup	Inspecteur de santé publique vétérinaire	Concours externe	14	4	18
			Concours interne	10	4	14
			Contrat	-	1	1
				24	**9**	**33**
	VetAgro sup ENSV Lyon	Inspecteur de santé publique vétérinaire	Concours externe	1	-	1
			Concours inspecteur-élève	5	-	5
				6	**-**	**6**
Total A				**179**	**121**	**300**
B	INFOMA	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	Concours externe	4	6	10
			Concours interne	1	-	1
		Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	Concours externe	9	9	18
			Concours interne	1	2	3
		Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	Concours externe	8	-	8
			Concours interne	1	-	1
				24	**17**	**41**
Total B				**24**	**17**	**41**
TOTAL GÉNÉRAL				**203**	**138**	**341**

Nombre de journées stagiaires par genre et catégorie, y compris la formation initiale statutaire (en école, l'hypothèse est de 200 jours de formation par an)

	Femmes			Hommes			TOTAL
Catégorie	Jours	Jours en école	Total	Jours	Jours en école	Total	
A	17 544	35 800	53 344	13 411	24 200	37 611	90 955
B	9 956	4 800	14 756	5 841	3 400	9 241	23 997
C	3 921		3 921	957		957	4 878
TOTAL	**31 421**	**40 600**	**72 021**	**20 209**	**27 600**	**47 809**	**119 830**

Nombre moyen de jours de formation par catégorie et par genre, tous types de formation confondus (en journées et en école)

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	4,78	4,08	4,46
B	3,18	3,13	3,16
C	1,53	1,87	1,58
TOTAL	**3,92**	**3,77**	**3,86**

FOCUS

CONCEPTION D'UN NOUVEAU PARCOURS DE FORMATION CHORUS

Afin de répondre aux besoins de formation Chorus des agents des Centres de Prestations Comptables Mutualisés (CPCM) et des services prescripteurs, le SRH (BFCDC) et le SAFSL (BRCCI) ont piloté en 2017 la conception d'un nouveau parcours de formation Chorus, en collaboration avec le ministère chargé de l'écologie, ainsi que la constitution d'un réseau mutualisé de formateurs en capacité d'animer les formations de ce parcours sur l'ensemble du territoire.

Ce parcours comporte 7 formations indépendantes, jugées prioritaires par les services métier des 2 ministères :

- Chorus – Les fondamentaux
- Chorus restitutions budgétaires
- Chorus restitutions dépenses
- Chorus restitutions RNF
- Chorus formulaires
- Chorus travaux fin de gestion
- Chorus marchés publics complexes

Le déploiement coordonné en 2018 de ce parcours de formation Chorus, par les délégations régionales à la formation continue des DRAAF, ainsi que par les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) du ministère chargé de l'écologie, doit permettre, d'une part, une meilleure lisibilité de l'offre de formation, et d'autre part, d'assurer des formations harmonisées sur l'ensemble du territoire.

Plus d'information sur le site FORMCO dédié à la formation continue du MAA :
http://www.formco.agriculture.gouv.fr/trouver-une-formation/dispositifs-specifiques/fonction-financiere-chorus/

FOCUS

E-LEARNING « SAVOIR RÉAGIR FACE AUX RISQUES, ÇA S'APPREND »
À DESTINATION DES ÉQUIPES DE LA VIE SCOLAIRE DES EPLEFPA

Les établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles peuvent être confrontés à des situations d'urgence qu'il convient d'appréhender au mieux pour agir efficacement. L'accompagnement et la formation des personnels dans ce domaine est une priorité pour le ministère.

Dans ce cadre, une action de formation en e-learning « Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend ! » a été co-construite par la DGER, les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) et le bureau de la formation contunue et du développement des compétences (BFCDC), avec la Fédération nationale des sapeurs pompiers de France, à destination des personnels de la vie scolaire des EPLEFPA. Cette formation, programmée sur 4 ans, est coordonnée au niveau régional par la D(R)AAF, avec une organisation à mettre en place au sein de chaque établissement.

Le e-learning a été déployé en décembre 2017 pour l'année scolaire 2017/2018, avec un suivi des apprentissages possible jusqu'en juillet 2018 : 1 172 connexions, 1 023 agents ont terminé le niveau 1 (les essentiels), 782 agents ont terminé le module « les gestes qui sauvent » (partie théorique de la formation PSC*) et 500 agents ont terminé les 3 autres modules du niveau 2 (risque incendie, risques naturels et technologiques, intrusion).

La note de service 2018-491 du 29/06/2018 programme le déploiement du e-learning sur l'année scolaire 2018/2019 avec un démarrage à la rentrée 2018.

Plus d'information sur le site FORMCO dédié à la formation continue du MAA :
http://www.formco.agriculture.gouv.fr/accueil-et-actualite/

* Prévention et secours civiques niveau 1.

FOCUS

LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE

La circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels de catégorie A du 18 juin 2014 a instauré le principe d'un dispositif de reconnaissance de l'expertise détenue par les agents du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) et de ses opérateurs. Il porte sur les domaines spécifiques au ministère et complète le dispositif équivalent existant au ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) auprès duquel les agents du MAA pouvaient déjà faire reconnaître leur expertise. Réciproquement, le dispositif du MAA est ouvert aux agents du MTES.

La démarche de reconnaissance de l'expertise relève d'une initiative de l'agent.

Au MAA, la reconnaissance de l'expertise est ouverte à tous les agents, sans distinction de catégorie ou de corps [1].

Elle permet :

- de valoriser le parcours professionnel ;
- de solliciter un « regard » pertinent sur les compétences des candidats et des conseils quant au parcours professionnel ;
- d'intégrer un vivier qui permettra à l'administration de faire appel à des experts notamment en cas de crise, sanitaire par exemple.

L'expertise désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l'application pratique.
L'expertise d'un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et préparer la décision publique et sa mise en œuvre.
L'expertise d'un agent est évaluée au regard de trois critères : son niveau de compétence, son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention, son périmètre de rayonnement. Par conséquent, l'expertise est disjointe de tout élément statutaire et sa reconnaissance ne se limite pas aux corps techniques ou à la catégorie A.

Le dispositif repose sur deux instances [2] :

- la Commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE) qui précise les besoins prioritaires du ministère en expertise et coordonne les travaux des collèges de domaine ; elle est présidée par le/la secrétaire général/e ;
- les collèges de domaine qui évaluent le niveau d'expertise des agents.

Les trois collèges de domaine couvrent les thématiques suivantes :

- Alimentation, santé publique vétérinaire et qualité et santé des végétaux ;
- Filière forêt-bois, performance économique et environnementale ;
- Transition agro-écologique, performance économique et environnementale.

Le dispositif du MTES est quant à lui composé de 10 comités de domaine complémentaires de celui du MAA.

Trois niveaux d'expertise peuvent être reconnus : "spécialiste", "expert" et "expert international", susceptibles de s'enchaîner au cours de la carrière de l'agent, à mesure de l'approfondissement de son expertise. Les candidats indiquent le collège par lequel ils souhaitent être évalués et ce dernier propose le niveau de qualification détenu, sur la base du dossier déposé et d'un entretien individuel.
La décision de qualification délivrée par le/la secrétaire général/e est valable 4 ans.

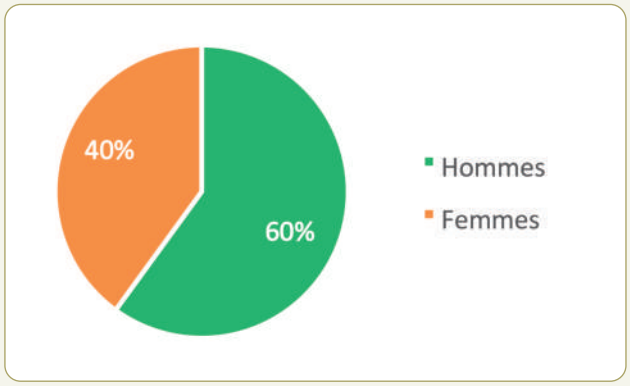
[1] La procédure COSE ne concerne pas les chercheurs qui sont évalués par leurs pairs dans le cadre d'une procédure spécifique.
[2] Note de service SG/SRH/SDMEC/2015-658 du 29/07/2015

Dans le souci de renforcer la qualité des pratiques managériales, le ministère s'est par ailleurs doté en 2016 d'un plan qui comporte 22 actions destinées à former, accompagner, échanger et améliorer les pratiques dans ce domaine.
L'action 14 est consacrée à la construction des parcours professionnels et vise à renforcer la diversité des parcours possibles, entre management et expertise. L'action de la COSE apporte une contribution à ce processus.

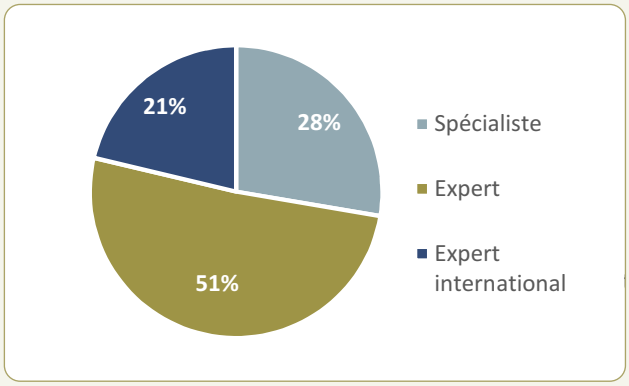
Premier bilan

Au 31 décembre 2017, 68 candidatures avaient été déposées au MAA.
Elles ont donné lieu à 60 qualifications :
- 14 de spécialistes,
- 32 d'experts
- 14 d'experts internationaux.

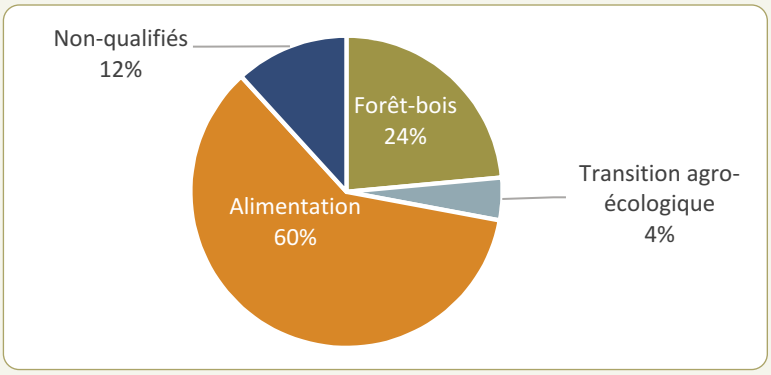
Candidats qualifiés par genre au 31/12/2017



Qualifications reconnues par la COSE, par type au 31/12/2017



Répartition des qualifications par collège et des non-qualifications



Par ailleurs, 11 agents du MAA ont été qualifiés par l'un des 10 comités de domaine du MTES.

Pour en savoir plus :

- Intranet : http://intranet.national.agri/Reconnaissancede-l-expertise

- Internet : http://agriculture.gouv.fr/reconnaissance-delexpertise

Accompagnement des agents

I. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)

Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) a une mission générale d'aide à la gestion individualisée des ressources humaines, au bénéfice des agents et des structures. Il a également mission d'apporter toutes informations et avis utiles aux directions d'administration centrale, notamment pour la mise en oeuvre de la politique en matière de ressources humaines.

Le réseau est organisé en missions inter-régionales d'appui aux personnes et aux structures (MAPS). Il est doté d'un secrétariat national. Il garantit, par un fonctionnement collégial, l'équité de traitement des agents, indépendamment de leur affectation sectorielle ou géographique.

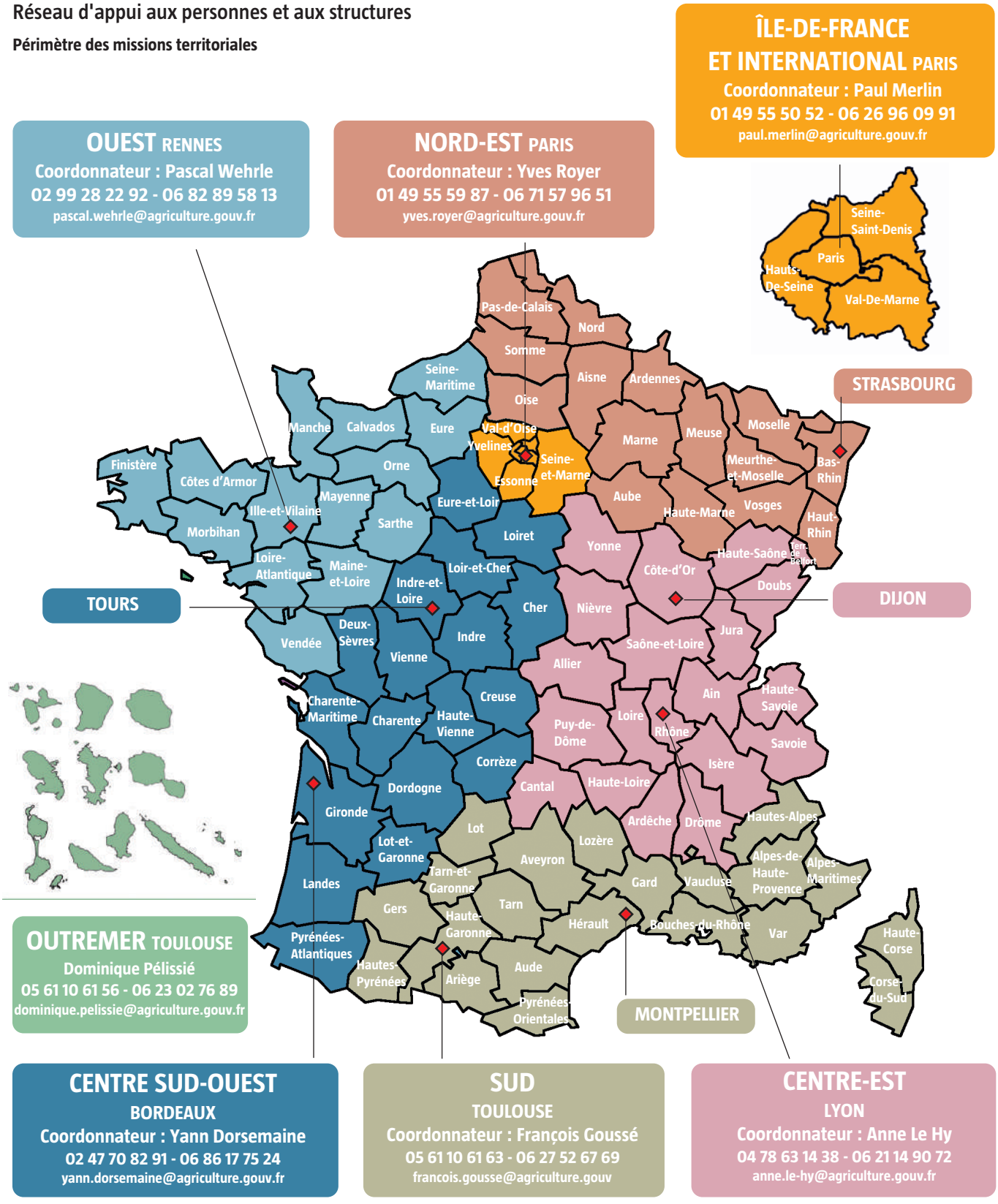
Au sein du réseau, 34 inspecteurs, ingénieurs ou administrateurs généraux, chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), assurent un suivi personnalisé des parcours professionnels des agents. Ce suivi s'appuie notamment sur les entretiens qu'ils ont avec eux. Les IGAPS ont tous une solide expérience en matière de management et de gestion des compétences. Ils assurent l'écoute, le suivi, le conseil et l'orientation des agents de toutes catégories et de tous statuts, qu'ils soient affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les établissements d'enseignement agricole, ou hors ministère, et qu'ils soient personnels administratifs ou techniques.

Zones de compétences des équipes territoriales

Pour tenir compte de la réforme de l'État territorial annoncée en fin d'année 2014, le RAPS a entrepris une réorganisation interne qui s'est traduite au 1er avril 2015 par un redécoupage des interrégions (voir carte ci-après).

Réseau d'appui aux personnes et aux structures

Périmètre des missions territoriales



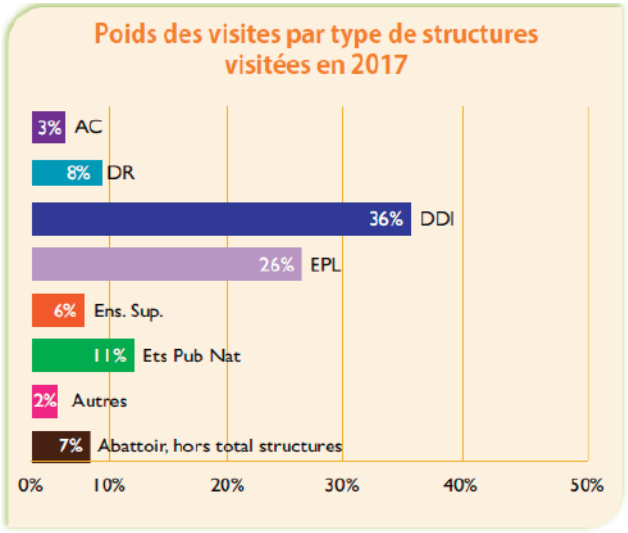
Les sites d'implantation au sein de chaque MAPS sont figurés par un losange.

Bilan des visites dans les structures et des entretiens avec les agents

► En 2017, 706 visites de structures ont été dénombrées dont 256 en DDI (36 %), 181 en EPL (26 %) et 49 en abattoir (7 %).

► Par rapport au nombre de structures à visiter, cela correspond à des fréquences de 1 à 2 visites par an en direction départementale interministérielle et en direction régionale, 1 visite par an en établissement public local d'enseignement et 1 visite tous les 2 ans en abattoir.

Répartition des visites par type de structures visitées en 2017



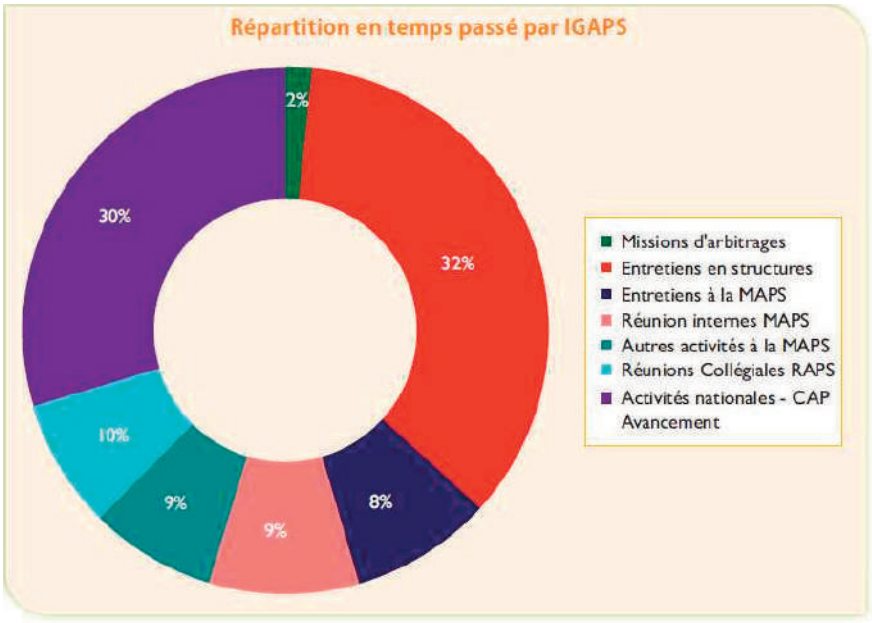
► 9 937entretiens individuels pour un peu plus de 23 990 agents à suivre.

► L'analyse par catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu plus de 57,4% d'agents decatégorie A, près de 28 % d'agents de catégorie B et environ 12,7 % d'agents de catégorie C, 2,9 % des agents relèvent d'une autre typologie (contractuels non catégorisés, directeurs...). Ces proportions ont globalement peu évolué par rapport à celles des années antérieures. Les éléments explicatifs classiques, à savoir la prévalence des problématiques de mobilité et de parcours professionnels à l'origine de l'importance des contacts des agents de catégorie A, restent valides en 2017.

► Ce sont les agents de catégorie B, qui au regard de leur proportion dans les effectifs à suivre, ont le taux d'entretien le plus faible.

► Il convient également de noter que la répartition de l'ensemble des agents à suivre par le RAPS est d'environ 41,79 % en A, 42,05 % en B et 16,16 % en C.

Répartition des activités des IGAPS en 2017



L'activité des IGAPS se répartit entre entretiens avec les agents en structures ou à la MAPS, activités nationales (ouvertures des postes à la mobilité, tableaux d'avancement et listes d'aptitude, préparations des CAP, régulations primes), réunions collégiales (échanges avec les services, formation et ateliers de travail...) et activités locales.

Une typologie de contacts avec les agents, plus récente, est désormais bien établie : les IGAPS organisent des réunions de personnels sur les sujets RH du ministère lors de leurs missions dans les structures. C'est ainsi l'occasion d'établir un mode de relation plus collectif et interactif et d'information sur les sujets qui concernent l'ensemble de la communauté de travail.

On note en 2017, pour la troisième année, une rubrique consacrée aux réunions internes de la MAPS (9 % du temps). Cette rubrique a été rendue nécessaire par le temps consacré à la réorganisation du réseau et des modes de relations internes à revisiter intervenu au 1er semestre 2015.

Le temps consacré aux activités nationales (missions nationales et arbitrages) reste stable à 32 %. Ce temps est essentiellement dédié à la préparation des CAP et à la participation des référents de corps à ces instances, notamment sur les problématiques suivantes : élaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, mobilités, détachements, cotation des postes, RIFSEEP, expertises et instructions des recours des agents, participation aux CAP.

De la même façon, le RAPS contribue fortement à la constitution des listes des postes offerts aux élèves sortant d'école (ISPV, IPEF, TSMA, IAE) ; il identifie également les postes offerts aux agents déprécarisés.
À la croisée des activités nationales et des missions d'appui aux structures, les IGAPS sont associés de façon systématique en qualité d'expert-emploi aux dialogues de gestion entre les responsables de programmes budgétaires (RProg) et les instances régionales qui déterminent les allocations de moyens des services.

La MAPS Île-de-France et international est de façon spécifique sollicitée ès-qualités pour une participation active aux travaux de diverses instances dont le Conseil d'Orientation de l'observatoire des missions et des métiers (OMM), le comité technique ministériel (CTM), les comités techniques administration centrale (CTAC) et, selon les demandes, les comités techniques spéciaux (CTS) des directions générales ; elle anime également le COMAG. En fin d'année 2017, la MAPS Nord-Est localisée à Paris assure également ce type de participation à ces instances.

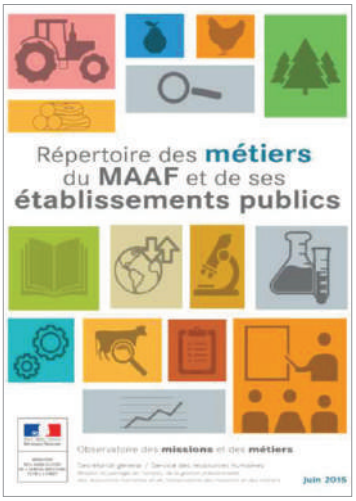
Le temps strictement consacré aux travaux internes classiques du réseau (réunions périodiques, partage d'informations, échanges de pratiques, formations) tend à remonter au niveau d'avant 2016 (10 % en 2017, 8 % en 2016, 11 % en 2015) du fait de la réduction volontaire du nombre des séminaires. En 2017 comme en 2016, un double mouvement a été constaté : d'une part la poursuite de la diminution du nombre de séminaires annuels débutée en 2015 et la rationalisation des modes d'échanges (visioconférences notamment), et d'autre part, la mise en place d'un séminaire exceptionnel en juillet destiné à élaborer la feuille de route pour les trois années à venir.

II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Le répertoire des métiers du MAA et de ses établissements publics

L'analyse des métiers du ministère est réalisée à partir du répertoire ministériel des métiers du MAA (RMM), élaboré par l'observatoire des missions et des métiers (OMM).

Il regroupe les différents métiers ("emplois-types") du ministère en familles ("filières d'emplois") et établit leur correspondance avec les "emplois références" et "domaines fonctionnels" du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).
http://rime.fonction-publique.gouv.fr/



Dans le prolongement de la refonte du RIME, réalisée en 2016 sous l'égide de la DGAFP, une révision de l'ensemble du RMM a été lancée en 2017, dans un souci de mise en cohérence et de rationalisation avec notamment la réduction, décidée par le comité actualisation du RMM, de 40 à 24 filières d'emplois et l'adoption d'un format enrichi de fiche emploi-type.

En 2017, avec l'appui de représentants des DRAAF et DDI, l'ensemble des fiches descriptives des métiers exercés en services déconcentrés ont été actualisées. De la même manière, les travaux relatifs aux métiers des établissements d'enseignement supérieur et ceux de l'administration centrale ont été entamés.

Accessible sur le site intranet du ministère et sur internet, le RMM constitue un outil de référence en matière de GRH et d'aide à la mobilité en identifiant, notamment, avec précision par type d'emploi les compétences communes mises en oeuvre dans les différents secteurs d'emploi du MAA et de ses établissements publics.

http://agriculture.gouv.fr/le-repertoire-des-metiers-pour-les-agents-du-ministere-et-de-ses-etablissements-publics

Cartographie des ressources en régions

Le ministère réalise chaque année, en coordination avec les secrétariats généraux des DRAAF, un recensement des métiers exercés par les agents.
Les données ci-dessous sont issues de l'enquête GPEC 2017. Elle combine des informations factuelles sur les agents (genre, âge, corps...) et qualitatives sur les postes occupés (lien avec le RMM, programme LOLF support, service d'exercice...). Les effectifs sont analysés selon les filières d'emploi et les emplois-types du RMM selon la nomenclature en vigueur en 2016.

Cette année encore, malgré un travail de fiabilisation à partir des données présentes dans le système d'information des ressources humaines Agorha, des hétérogénéités entre régions ou des manques peuvent subsister. La concertation se poursuit avec les services déconcentrés pour améliorer le cadre de saisie et la qualité des informations collectées.

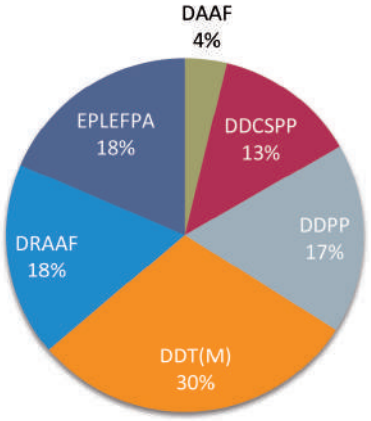
Périmètre
L'enquête porte sur les agents présents au 31 décembre 2016.
Elle concerne les agents permanents et non-permanents rémunérés sur les programmes 143, 206, 215, 217 et par FranceAgriMer (FAM), et affectés en DRAAF, DAAF, DD(CS)PP, DDT(M) et en EPLEFPA. Pour ces derniers, l'enquête ne porte que sur les personnels non-enseignants ; et pour le programme 217, que sur les agents MAA affectés aux ICPE(1).
L'enquête a permis d'identifier les métiers de 13 415 agents exerçant dans les 7 types de services présents en régions et dans 25 des 26 régions historiques.
Les données relatives aux agents non-titulaires étant particulièrement hétérogènes d'une région à l'autre, elles n'ont pu toujours être valorisées dans les graphiques ci-dessous. Dans ce cas, l'aspect étudié est assorti de la mention "titulaires seulement".

(1) Les agents de FAM et de l'INSEE en DRAAF ou DAAF et les personnels des CPCM et CSPI imputés sur les dotations du MAA entrent dans le cadre de l'enquête. A contrario, les agents en poste en établissement d'enseignement supérieur et, en EPLEFPA, les agents des collectivités et les agents contractuels sur budget d'établissement ne sont pas concernés.

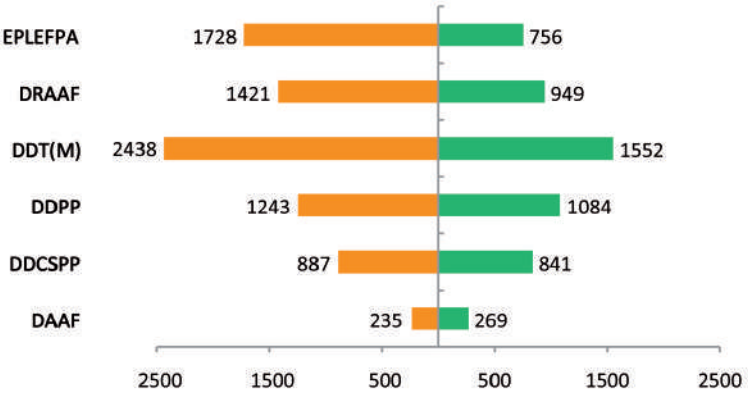
Effectifs dans les services en région

13 402 agents dans 18 régions.

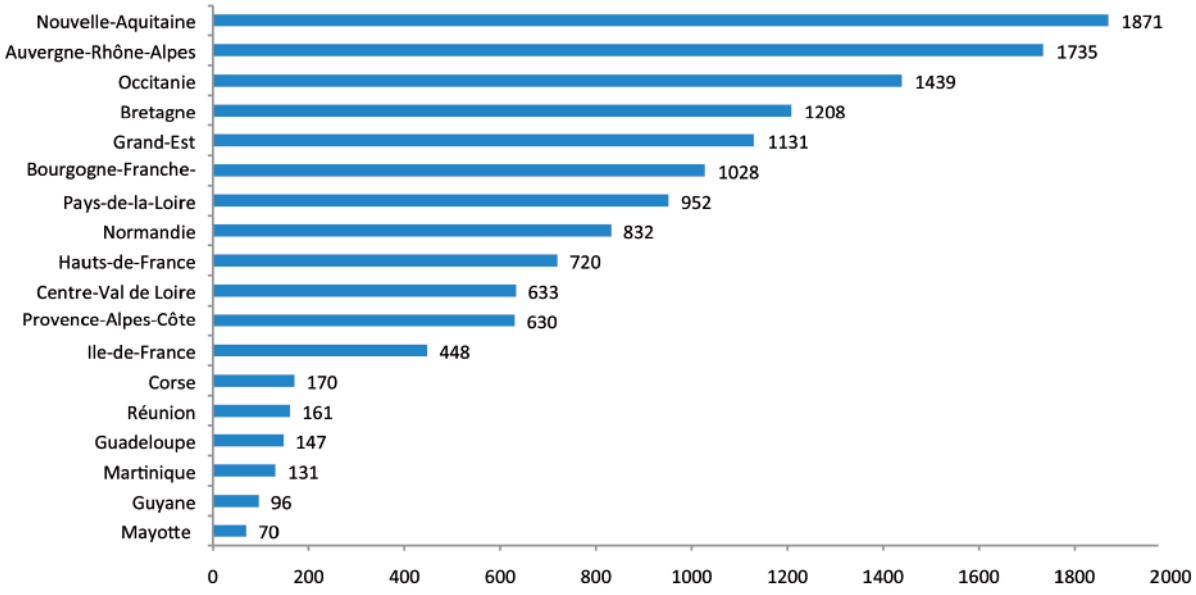
Répartition des agents par service



Répartition par genre et par type de service

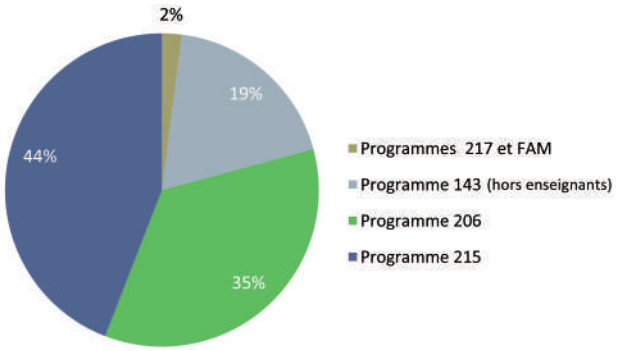


Répartition des effectifs par région

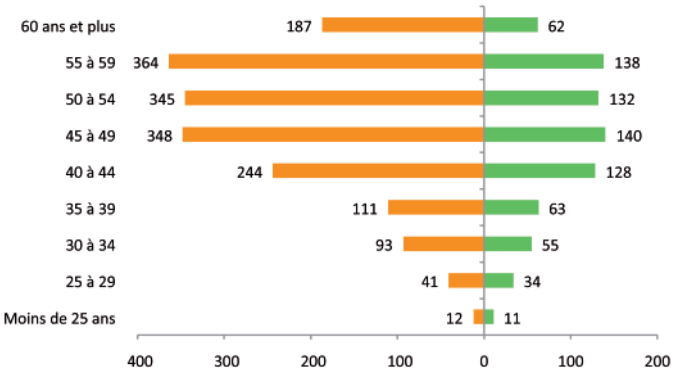


Effectifs par programme

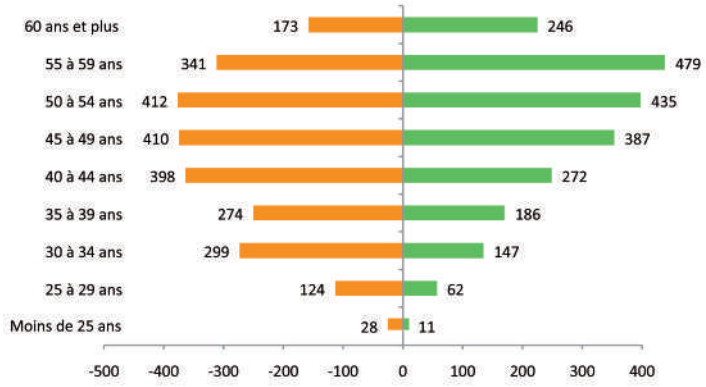
Répartition des effectifs par programme



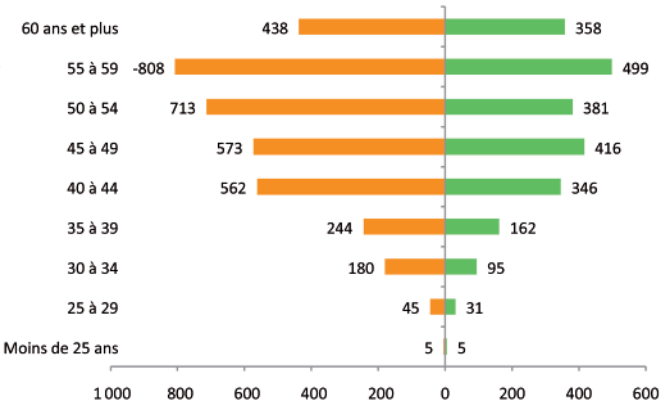
Répartition par tranche d'âges - Programme 143



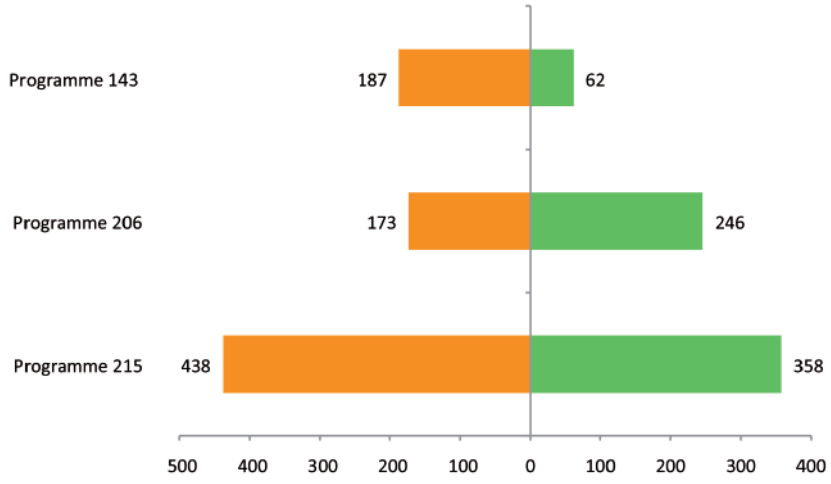
Répartition par tranche d'âges - Programme 206



Répartition par tranche d'âges - Programme 215



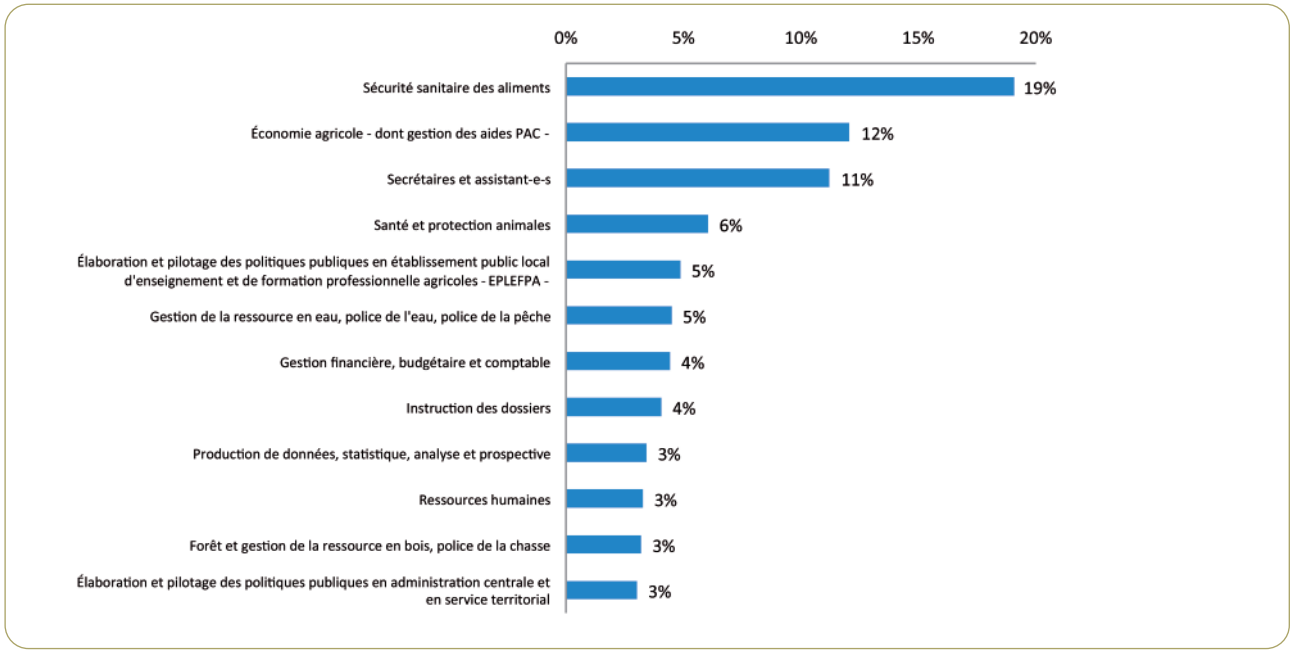
Agents de 60 ans et plus, par programme et par genre



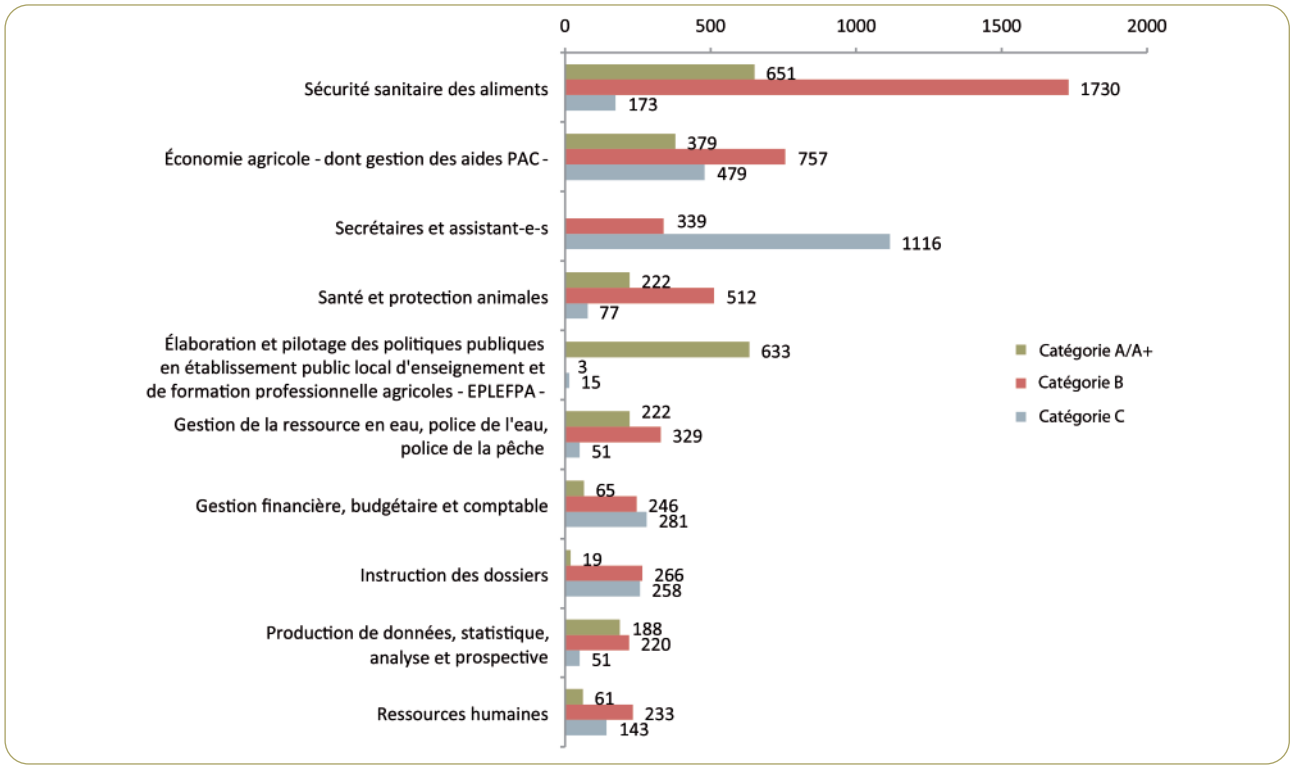
Filières d'emplois

Les 13 402 agents recensés exercent dans 39 filières d'emplois.

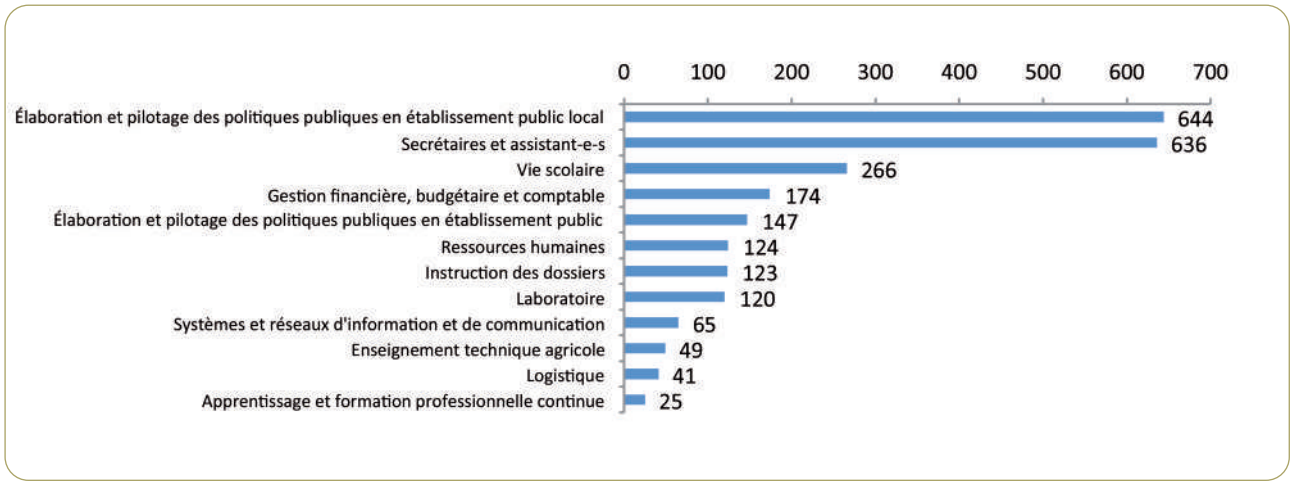
Effectifs dans les principales filières d'emplois



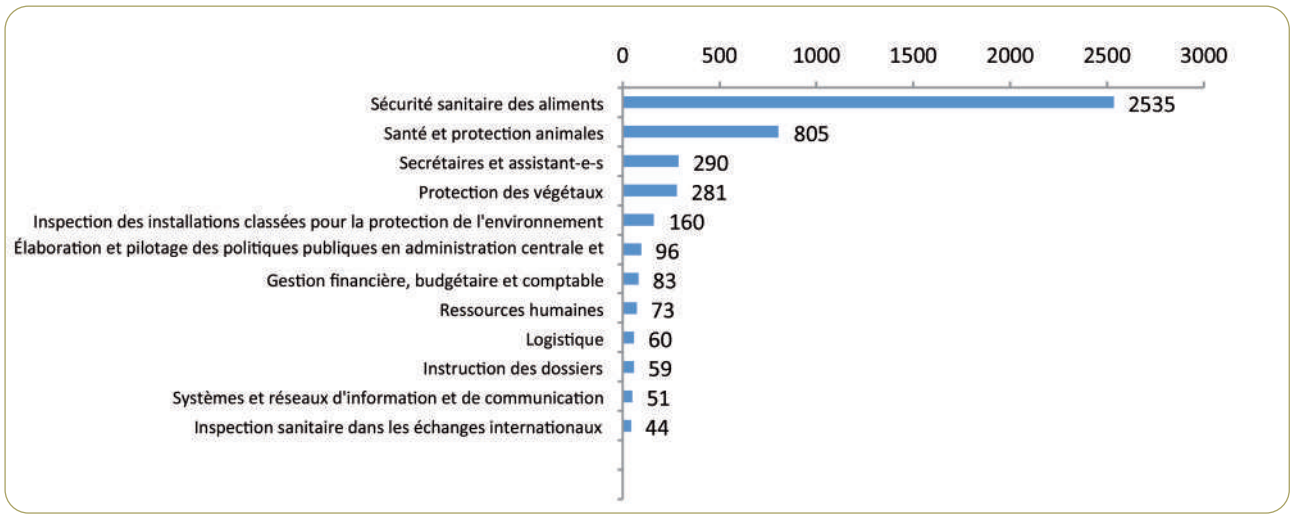
Effectifs par catégorie dans les 10 principales filières d'emplois



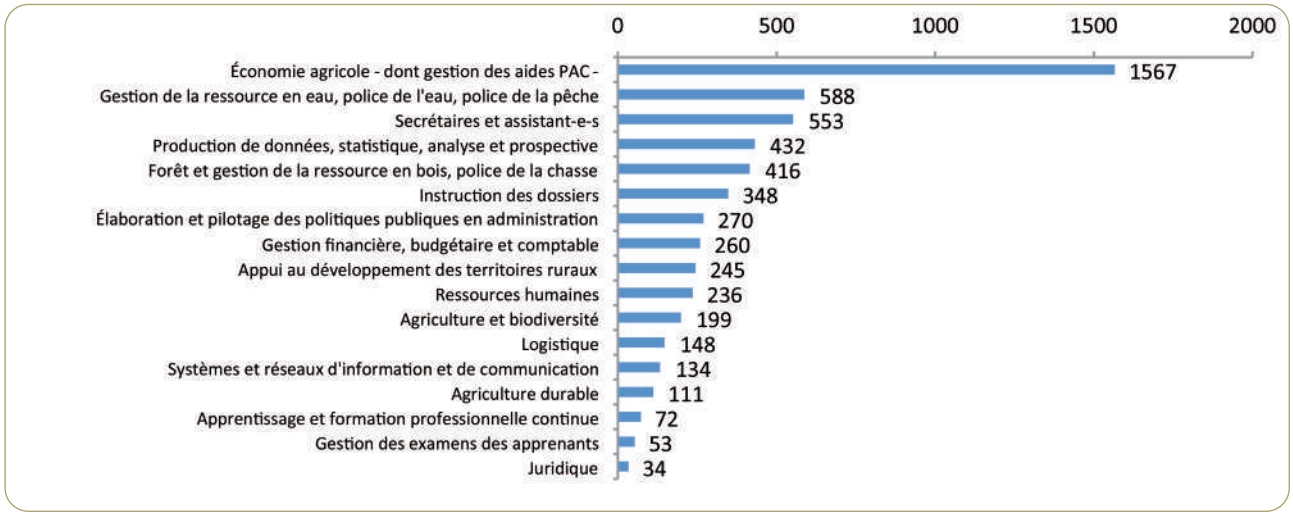
Effectifs dans les principales filières d'emplois - Programme 143



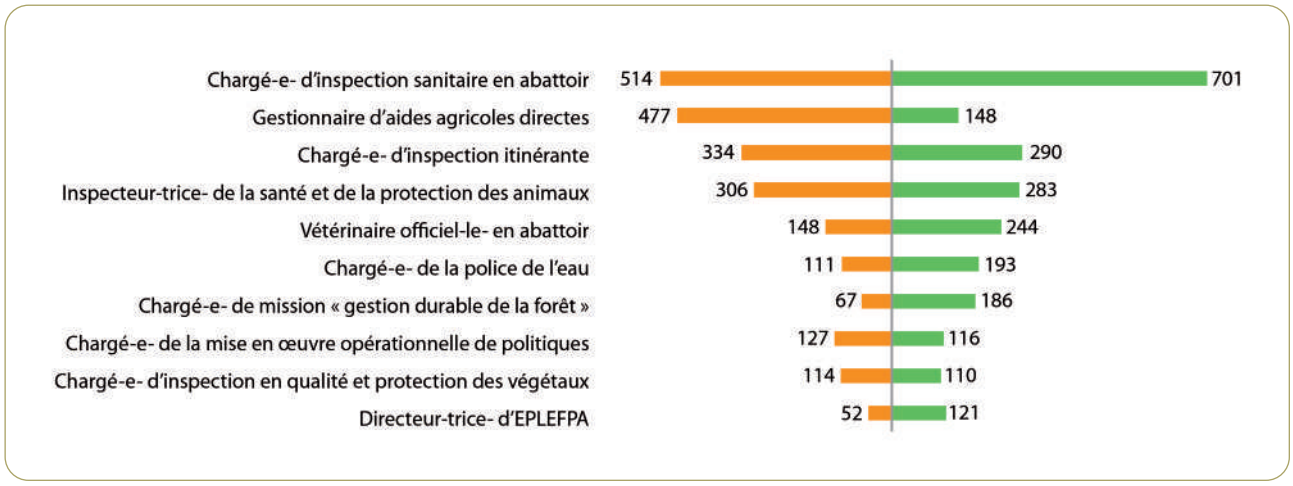
Effectifs dans les principales filières d'emplois - Programme 206



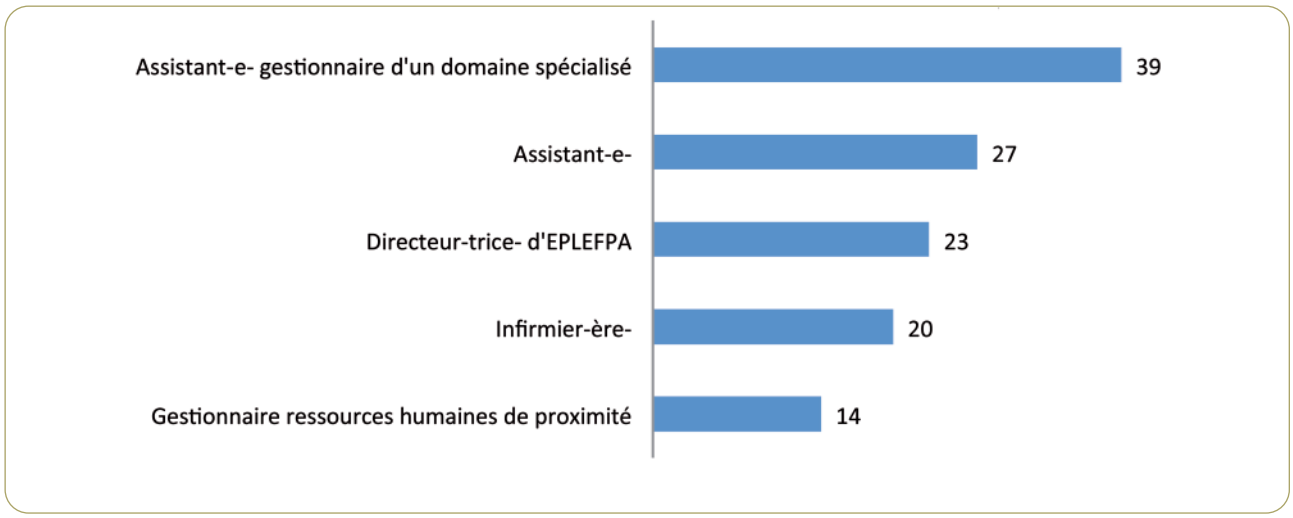
Effectifs dans les principales filières d'emplois - Programme 215



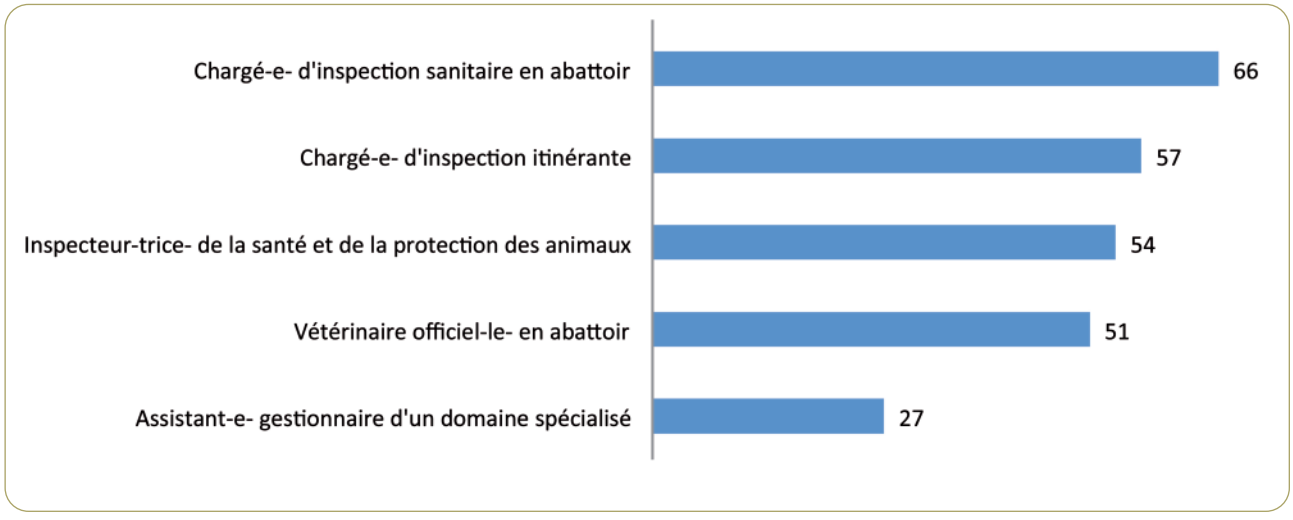
Répartition par genre pour les 10 principaux emplois-types



Les 5 principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 143

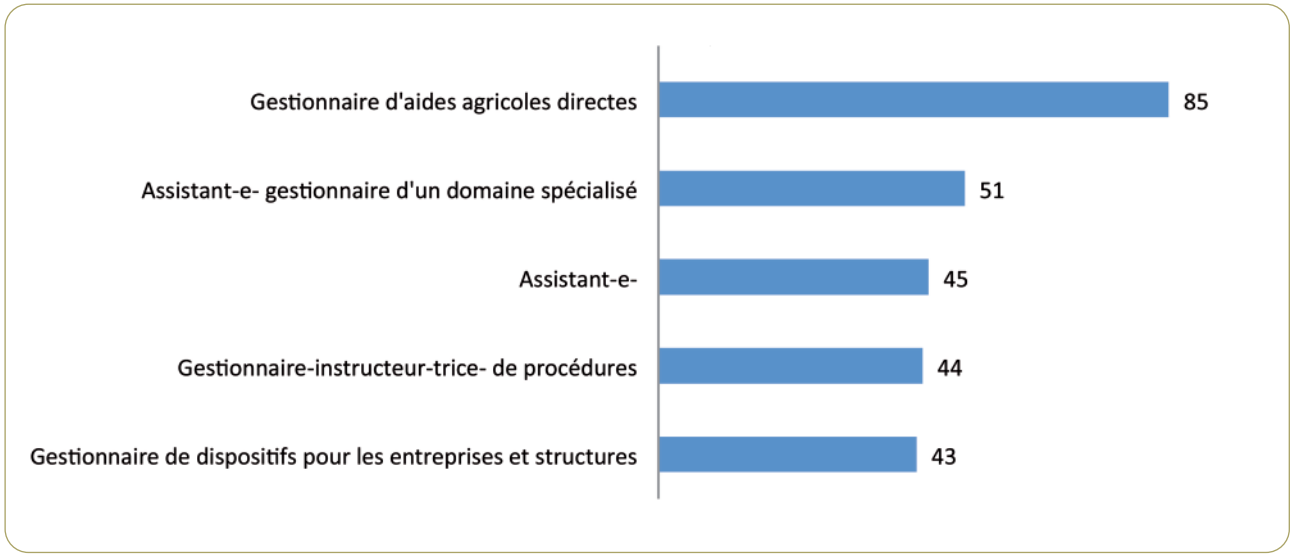


Les 5 principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 206

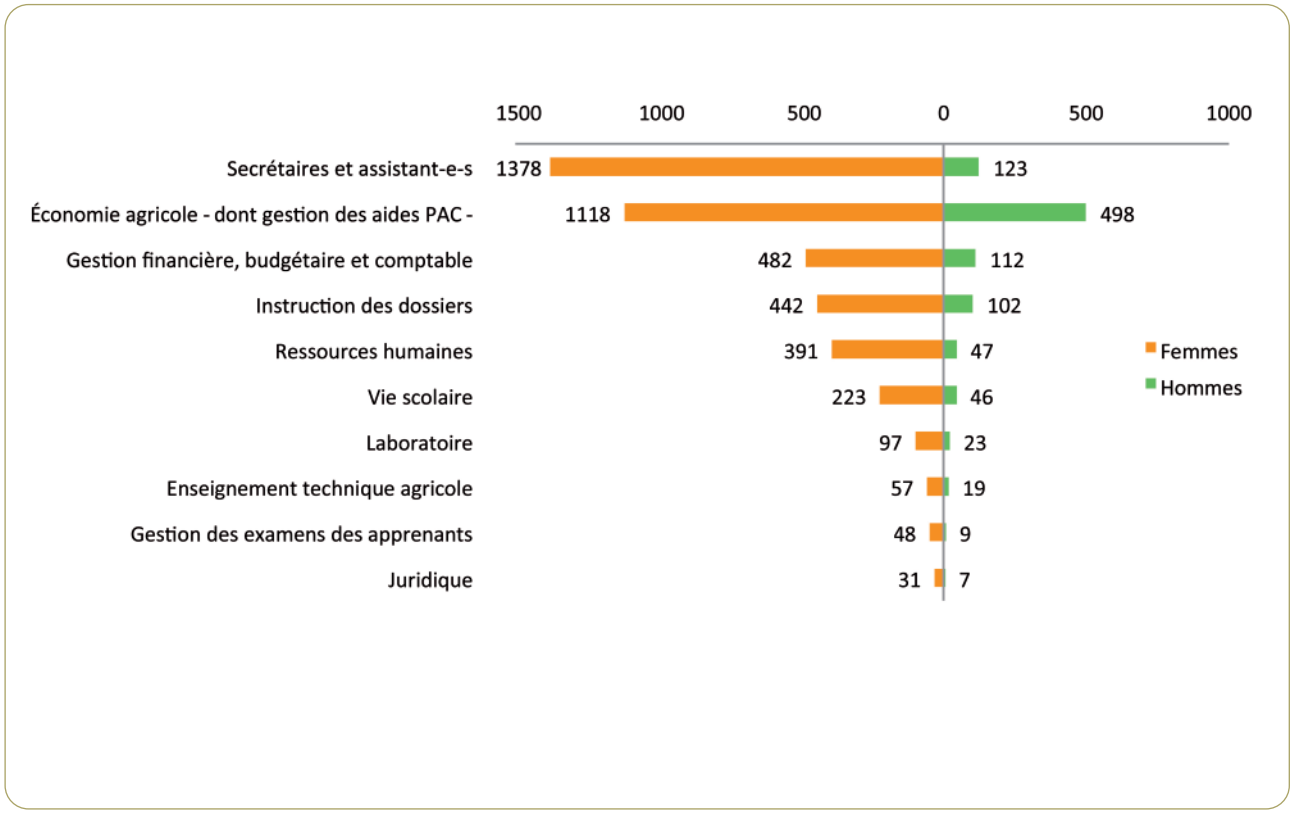


Femmes
Hommes

Les 5 principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 215



Filières d'emplois présentant un taux de femmes supérieur à 60%



Chapitre V
Les relations professionnelles

Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2017

I. Représentativité des organisations syndicales en 2017 suite aux élections professionnelles de 2014
II. Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence, résultant des élections de 2014 et appliquées en 2017

Actualité du dialogue social

I. Climat social
II. Le dialogue social au MAA
III. Le dialogue social local

Protection juridique et régime disciplinaire

I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires
II. Fautes commises et sanctions prononcées

Chiffres clés 2017

Réunions du CTM : 6

Avis du CTM sur des projets :

- **de décrets** : 13
- **d'arrêtés :** 4

Nombre de jours de grève : 3 333

Nombre de mouvements de grève : 23

Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2017

I. Représentativité des organisations syndicales en 2017 suite aux élections professionnelles de 2014

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des élections ont été organisées le 6 décembre 2014. Les résultats de ces élections professionnelles ont permis de renouveler les divers comités techniques, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du ministère.

La circulaire référencée SG/SRH/SDDPRS/2015-12 du 7 janvier 2015 a diffusé les résultats détaillés de ces élections pour chacun des CT du ministère.

Les résultats de ces élections pour le comité technique ministériel (CTM) ont été les suivants :

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	CFE-CGC-CFTC-SNISPV-FGAF	FO	FSU	SUD Rural Equipement Solidaires	SYAC-CGT	UNIPEF	UNSA
38 030	24 983	23 810	2 672	1 466	4 822	6 950	1 183	1 844	484	4 389
% de voix	65,69 %		11,22%	6,16%	20,25%	29,19%	4,97%	7,74%	2,03%	18,43%
	Sièges attribués :	15	2	1	3	5	0	1	0	3

Les résultats au comité technique de l'enseignement agricole (CTEA) ont été les suivants :

Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	FO	FSU	SUD Rural Equipement - Solidaires	SYAC-CGT	UNSA
23 891	14 066	13 440	1 805	1 751	5 948	897	966	2 073
% de voix	58,88%		13,43%	13,03%	44,26%	6,67%	7,19%	15,42%
	Sièges attribués :	10	1	1	6	0	0	2

Les résultats complets des CAP sont en ligne sur l'Intranet du ministère.

II. Les décharges d'activité de service à titre syndical et les autorisations d'absence, résultant des élections de 2014 et appliquées en 2017

Le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique a modifié les règles relatives au temps syndical, qui regroupe désormais les décharges d'activité de service et les autorisations d'absence.

Le crédit de temps syndical a été réparti sur la base de leurs résultats à chacune des 10 organisations syndicales qui se sont présentées au scrutin 2014 du CTM pour le ministère (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Sud Rural, CFTC, CGC, SNISPV, UNIPEF). En fonction du crédit de temps qui leur a été attribué, chaque organisation syndicale a réparti ce temps entre décharges et autorisations d'absence pour une année, sachant que chaque année jusqu'à la prochaine consultation générale des personnels, elles ont la possibilité de modifier cette répartition.

Les organisations syndicales ont la possibilité de mutualiser une partie de leur temps syndical avec les établissements publics sous tutelle qui ont obtenu du temps syndical lors des élections professionnelles. Après proposition de l'organisation syndicale auprès du ministère et de l'établissement, la décision revient à l'administration centrale (SRH/SDDPRS/BPSR) qui en informe les deux parties, cette mutualisation pouvant intervenir tout au long de l'année.

Pour l'année 2017, cinq organisations syndicales ont demandé la mutualisation avec les établissements suivants : Anses, ASP, IFCE, Inao et FranceAgriMer.

Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque syndicat qui peut, soit concentrer son quota de décharges sur un petit nombre d'agents en attribuant des décharges importantes (entre 70 et 10 % d'un équivalent temps plein) ou au contraire, répartir son quota de décharges sur un grand nombre d'agents en attribuant des décharges correspondant à un faible nombre d'heures (inférieures à 20 %).

L'attribution du temps syndical en 2014 et sa répartition pour l'année 2017 entre décharges de service et autorisations d'absence (hors mutualisation) s'établissent comme suit :

Organisations syndicales	Temps syndical attribué en 2014	Utilisation des décharges de service en 2017	Nombre d'agents en décharge syndicale en 2017	Utilisation des autorisations d'absence en 2017
CFDT	20,3	19,5	39	0,8
CGT	11,91	10,91	24	1
FO	33,28	32,48	71	0,8
UNSA	31,77	30,27	85	1,5
FSU	51,69	42,61	226	9,08
SUD	4,11	3,46	22	0,65
CFTC/CGC/SNISPV	10,6	9,7	14	0,9
UNIPEF	1,68	1	1	0,68
Total (en ETP)	**165,34**	**149,93**	**482**	**15,41**

Le nombre d'ETP relevant de la mutualisation, et non comptabilisé dans le tableau ci-dessus, est de 9,18. Les établissements publics sous tutelle concernés sont l'Anses, l'ASP, l'IFCE, l'Inao et FranceAgriMer.

La répartition de ces 9,18 ETP s'est faite de la façon suivante : 0,5 ETP a été attribué aux établissements et 8,68 ETP ont été attribués aux organisations syndicales du MAA.

Actualité du dialogue social

I. Climat social en 2017

Par rapport à l'année 2016, le nombre de journées de grève a diminué en 2017. En effet, 3 333 journées de grèves ont été comptabilisées contre 4 269 en 2016 (1 305 en 2015 et 2 196 en 2014).

Les mouvements de grève nationale sont un peu plus nombreux (14 mouvements) que les mouvements de grèves ministériels, locaux et catégoriels (9 mouvements).

Le nombre de journées de grève nationale (3 143) est 16,5 fois plus élevé que celui des grèves ministérielle, locale et catégorielle (190).

Au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, la catégorie des grèves d'ampleur « ministérielle, locale ou catégorielle » ne comprend que des grèves locales. Il est à noter que 50 % des préavis de grève locale sont levés suite à des négociations entre organisations syndicales et administration régionale.

Mouvements d'ampleur nationale

Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève (= nombre total de grévistes par jour de grève)
7 mars (1 journée)	CGT, Solidaires (Revendications secteurs santé-social et territorial)	68
8 mars (1 journée)	Solidaires, CGT, FSU (Journée de lutte pour les droits des femmes)	16
21 mars (1 journée)	CGT (Défendre et promouvoir une autre politique industrielle en France)	7
2 au14 avril (12 journées)	Solidaires (Participer ou soutenir la mobilisation des personnels de la Guyane)	2
12 juin (1 journée)	Solidaires (Protection de l'enfance)	3
30 août (1 journée)	Solidaires (Code du travail)	4
12 septembre (1 journée)	CGT, FSU, Solidaires et FAFP (Code du travail)	630
21 septembre (1 journée)	CGT, Solidaires et FSU (Code du travail)	202
10 octobre (1 journée)	CGT, CFDT, FO, FSU, Solidaires, UNSA, CFTC, CFE-CGC et FAFP (Répercussions code du travail dans la Fonction publique)	1 978
19 octobre (1 journée)	CGT, Solidaires, FSU (Code du travail)	46
8 novembre (1 journée)	FSU (Journée d'action nationale des contractuels de la Fonction publique)	4
10 novembre (1 journée)	Solidaires (Dénoncer la situation des personnes en contrats aidés)	5
16 novembre (1 journée)	Solidaires, FSU, FO, CGT (Répercussions code du travail dans la Fonction publique)	178
17 novembre (1 journée)	Solidaires (Dénoncer la répression syndicale)	0
Total		**3 143**

Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées perdues pour fait de grève (= nombre total de grévistes par jour de grève)
5 janvier (1 journée)	SNETAP-FSU LPA Montreuil-Bellay (Pays de la Loire) Suppression d'un poste d'ESC	13
2 mars (1 journée)	SNETAP-FSU Lycée de Pflixbourg (Haut-Rhin) Dysfonctionnements et fragilisation de la carte des formations	16
7 avril (1 journée)	SNETAP-FSU EPLEFPA du Paraclet (Hauts-de-France) Absence de perspectives sur les travaux de l'internat et de l'exploitation	1
7 et 8 avril (2 journées)	FO LPA de Montluçon (Auvergne-Rhône-Alpes) Demande d'ouverture de classe et de maintien des seuils d'effectifs élèves	16
9 mai (1 journée)	SNETAP-FSU Legta La Roche sur Yon (Pays de la Loire) Non réponse sur demande d'ouverture de classe	26
19 au 21 septembre (3 journées)	SNETAP-FSU Lycée de Villefranche sur Rouergue (Occitanie) Gel de l'option Bio-industries de transformation	81
26 septembre (1 journée)	SNETAP-FSU Legta de Brioude Bonnefont (Auvergne-Rhône-Alpes)	9
24 novembre (1 journée)	SNETAP-FSU Lycées Pays de la Loire Suppressions de postes	5
19 décembre (1 journée)	SNETAP-FSU Lycée horticole de Lomme (Hauts-de-France) Fermeture du bac pro horticole	23
Total		**190**
Total général		**3 333**

II. Le dialogue social au MAA

Le CTM a été consulté sur 13 projets de décrets ou d'arrêtés concernant les personnels du ministère.

Fréquence des réunions des CT nationaux, locaux et des CRIC* et principaux sujets traités en 2017

	Nombre de réunions des instances nationales	Nombre de réunions des instances locales**				
		0	1	2	3	4
CT M	6					
CT AC	3					
CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF	2					
CTEA - DGER	6					
CT régionaux DRAAF/DAAF		-	-	38%	54%	8%
CT régionaux enseignement agricole		-	10%	54%	36%	-
CRIC*		22%	32%	44%	-	-

*Commission régionales d'information et de concertation
**Sur la base des régions qui avaient répondu au moment de la confection de ce tableau

Points discutés au sein des comités techniques

Certains points sont inscrits régulièrement à l'ordre du jour des CT, conformément aux dispositions prévues à l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Au CTM

Consultation sur des projets de textes

Avis sur les projets de décrets :

- relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministère chargé de l'agriculture ;
- modifiant le décret n°2003-273 du 25 mars 2003 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole ;
- modifiant le décret n°2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- portant statut particulier du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire ;
- modifiant le décret n°2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (ISPV) ;
- modifiant divers décrets portant statuts particuliers des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture ;
- modifiant le décret n°2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (PCEA – PLPA – CPE – Adjoints d'enseignement) ;
- portant statut particulier du corps des personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle relevant du ministère de l'agriculture ;
- modifiant le décret n°2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (directeurs d'EPLEFPA) ;
- modifiant le décret n°2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (maîtres de conférences) ;
- modifiant le décret n°92-271 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps des enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (maîtres de conférence et professeurs) ;
- modifiant le décret n°2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère chargé de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Avis sur les projets d'arrêtés et autres textes statutaires :

- avis sur le barème mobilité des enseignants prévu par le décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 relatif à la procédure d'édiction des lignes directrices permettant le classement par l'administration des demandes de mutation des fonctionnaires de l'État ;
- portant dématérialisation des bulletins de paie.

Avis sur les projets d'arrêtés et barèmes dans le cadre du schéma d'adhésion ministériel au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP) :

- examen des barèmes et arrêtés d'adhésion au RIFSEEP pour les infirmiers, pour les ingénieurs des systèmes d'information et de communication et pour les secrétaires généraux des établissements de l'enseignement supérieur ;
- avis sur le barème et l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP pour les inspecteurs de l'enseignement agricole.

Dans le cadre de questions plus ciblées

- feuille de route sociale ministérielle 2017 ;
- point d'information sur la réforme territoriale de l'État ;
- point d'information sur le rapport d'expertise relatif aux services d'économie agricole ;
- résultat de l'expertise sur les circuits de gestion des embauches et renouvellements d'agents contractuels dans l'enseignement agricole public (enseignants et non enseignants) ;
- point d'information sur la charte de gestion des IAE ;
- point d'information sur la feuille de route du SIRH du ministère de l'agriculture et de l'alimentation ;
- bilan de la mise en œuvre du télétravail ;
- point d'actualité sur les inspections dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments ;
- point d'information relatif à l'admission et à l'accompagnement retraite ;
- point d'information sur la charte managériale ;
- présentation du bilan social du MAA pour l'année 2016 ;
- point d'information sur « Action Publique 2022 » ;
- point d'information sur la mise en œuvre du PPCR et de la compensation de la CSG ;
- programme de travail pour le dialogue social relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail en établissement public local d'éducation et de formation professionnelle agricoles ;
- point d'information sur l'attribution de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) prévu par le décret n° 95-313 du 21 mars 1995 en cas d'affectation dans les quartiers urbains particulièrement difficiles ;
- point d'information sur l'Espace National Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) et la dématérialisation des bulletins de paie ;
- point d'information sur la poursuite des travaux en vue de la future adhésion du MAA au Label Diversité et Égalité ;
- point d'information sur les élections professionnelles 2018.

Au CTEA

Avis sur les projets de décrets :

- relatif à l'organisation et au fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur agricole constitués sous la forme d'établissements publics à caractère administratif ;
- relatif à l'enseignement à distance en apprentissage ;
- modifiant l'article D.6232-25 du code du travail ;
- portant sur des modifications du dispositif de la validation des acquis de l'expérience induites par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- relatif aux possibilités de conservation des notes pour les candidats ajournés au baccalauréat professionnel en cas de changement de série ;
- 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives aux conditions de délivrance du baccalauréat général et du baccalauréat technologique ;
- modifiant le règlement général du certificat de spécialisation agricole délivré par le ministère chargé de l'agriculture ;
- autorisant la tenue à distance d'épreuves et de réunions de jury du certificat d'aptitude professionnelle agricole, du brevet d'études professionnelles agricoles et du brevet de technicien supérieur agricole ;
- portant prorogation de la commission professionnelle consultative des métiers de l'agriculture, de la transformation, des services et de l'aménagement des espaces.

Avis sur les projets d'arrêtés :

- créant une unité facultative « engagement citoyen » ;
- modifiant l'arrêté du 23 juillet 2010 portant création de la spécialité « agroéquipement » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 10 juin 2010 modifié portant création de la spécialité « aménagements paysagers » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 19 juillet 2011 modifié portant création de la spécialité « conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 22 août 2011 portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 19 juillet 2011 portant création de la spécialité « forêt » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 10 juin 2010 modifié portant création de la spécialité « gestion des milieux naturels et de la faune » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 5 mai 2011 portant création de la spécialité « productions aquacoles » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 5 mai 2011 portant création de la spécialité « productions horticoles » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 22 août 2011 modifié portant création de la spécialité « services aux personnes et aux territoires » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 23 juillet 2010 portant création de la spécialité « technicien conseil vente en alimentation » et ses options du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 23 juillet 2010 portant création de la spécialité « technicien conseil vente en animalerie » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 23 juillet 2010 portant création de la spécialité « technicien conseil vente de produits de jardin » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 5 mai 2011 portant création de la spécialité « technicien en expérimentation animale » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 10 juillet 2010 portant création de la spécialité « laboratoire contrôle qualité » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation "travaux d'entretien des arbres" ;
- portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation "apiculture" ;
- modifiant l'annexe II c de l'arrêté du 27 février 2017 portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise agricole » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;
- modifiant l'arrêté du 21 avril 2016 portant création et fixant les modalités d'organisation sous statut scolaire de la classe de seconde professionnelle du baccalauréat professionnel pour le champ professionnel « Productions » ;
- portant modification de l'arrêté du 13 juillet 2016 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation au sein de l'enseignement agricole.

Dans le cadre de questions plus ciblées :

- présentation des formations à enjeux particuliers pour la rentrée scolaire 2017 ;
- point d'information consacré au dispositif national d'appui en 2016 ;
- développement des pratiques sportives : présentation du plan d'action et actualisation du 6e SPNF ;
- avis sur le projet de note de service préparatoire à la rentrée scolaire 2018 ;
- plan d'action pour le développement des pratiques sportives dans l'enseignement agricole ;
- avis sur la partie 1 du protocole de gestion des personnels contractuels recrutés et rémunérés sur les budgets des EPLEFPA, en fonction dans les CFPPA et CFA ;
- information sur les effectifs élèves à la rentrée scolaire 2017-2018 ;
- présentation de l'offre de formation à la rentrée scolaire 2017-2018.

Au CT spécial DRAAF/DRIAAF/DAAF

Dans le cadre de questions plus ciblées :

- point d'information sur la réforme territoriale de l'État ;
- retour sur les dialogues de gestion concernant les programmes 206 et 215 ;
- point d'information sur le projet pilote d'application de la méthode de revue participative des processus dans les DRAAF ;
- point d'information sur les systèmes d'information dans les services déconcentrés ;
- point d'étape sur l'expérimentation PAMPPA dans les DRAAF.

III. Le dialogue social local

Le dialogue social se déroule à la fois dans les comités techniques (CT) des directions départementales interministérielles (DDI), relevant des services du Premier ministre, et dans les CT des services relevant du ministre chargé de l'agriculture. Il s'agit des 13 CT régionaux, les 5 CT départementaux d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Guyane et Mayotte) et les 13 CT régionaux de l'enseignement agricole.

Principaux sujets traités en 2017 au sein des CT des DRAAF / DAAF / DRIAAF

Par au moins les deux tiers

- Locaux (immobilier, déménagements, entretien, sécurité) ;
- ARTT/RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR) ;
- Budget de fonctionnement, BOP moyens ;
- Formation continue (bilan 2016, plan 2017, propositions, 2018) ;
- Gestion des ressources humaines – mobilités, mouvements de personnels, avancement, plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Primes (modulation, harmonisation, bilan) / Prime spéciale, critères d'attribution ;
- Télétravail.

Par au moins la moitié

- Réforme territoriale – réorganisation des services – modernisation de l'action publique, décentralisation.

Par au moins le tiers

- Frais de déplacement (Chorus DT), ordres de mission permanents ;
- Informatique ;
- Médecine de prévention, document unique de prévention des risques professionnels ;
- Plate-forme Chorus, CPCM ;
- Application SALSA ;
- CHSCT (composition, articulation CT/CHSCT...) ;
- Hygiène et sécurité (registre, bilan crédits, convention MSA) ;
- PFR ;
- Restaurant administratif ;
- Action Publique 2022.

Principaux sujets traités en 2017 au sein des CT régionaux de l'enseignement agricole

Par au moins les deux tiers

- Rentrée scolaire 2017 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation horaire globale) ;
- PREA (projet régional de l'enseignement agricole : planning d'avancement, actualisation) – PREA public.

Par au moins la moitié

- État des lieux des formations ;
- Bilan des examens, résultats scolaires ;
- Indicateurs 2016 et 2017 du programme 143 et BOP 143 pour 2017 (LOLF) ;

Par au moins le tiers

- Formation professionnelle continue des personnels (DRF) ;
- Agents non-titulaires (rémunérations, contrat de travail, CCP) ;
- Déprécarisation ;
- Apprentissage ;
- Mise en place et suivi de l'avancement du projet d'ENT (Espace Numérique de Travail) ;
- Médecine de prévention des agents de l'enseignement agricole ;
- Gestion du handicap ;
- Hygiène et sécurité (fonctionnement CHSCT, bilan CoHS, tenue d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, etc).

Principaux sujets traités au sein des CRIC

Par au moins les deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins le tiers
▶ Evolution des effectifs et des moyens des BOP 206 et 215 ; ▶ Présentation du DRF 2017/ DRF 2016 ; ▶ Décroisements MAAF et MEEM.	▶ Action sociale ministérielle (restauration collective, suivi médical, médecine de prévention, prestations sociales).	▶ Modernisation de l'action publique et projet stratégique du MAA ; ▶ Bilan 2016 et avancée 2017 du programme régional de formation 2017 ; ▶ Bilan social BOP 216 et 215 (répartition des effectifs par missions, tranche d'âge et sexe, en ETPT), dispositif régional de GPEC ; ▶ Fréquence et organisation des CRIC (calendrier, réunions en visio-conférence, etc) ; ▶ Risques professionnels ; ▶ Frais de déplacement BOP 333.

Protection juridique et régime disciplinaire

I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2017

En 2017, 34 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle au service des affaires juridiques, qui a ouvert 31 dossiers. 7 dossiers, concernant des agents victimes d'attaques (menaces de mort, appels téléphoniques malveillants, actes d'intimidation, violences et outrage), ont été portés devant un tribunal correctionnel et les honoraires des avocats qui ont assuré la défense des agents concernés ont été pris en charge au titre de la protection fonctionnelle.

- Dans un dossier, l'auteur des faits a été condamné par un tribunal correctionnel à une peine de 1 mois d'emprisonnement avec sursis pour menace de mort sur une personne chargée d'une mission de service public. Dans un autre dossier, l'auteur des faits a été condamné à une peine de 3 mois d'emprisonnement avec sursis pour appels téléphoniques malveillants et menaces de mort. Dans un autre dossier, l'auteur de faits d'actes d'intimidation sur un dépositaire de l'autorité publique a été condamné à 2 mois d'emprisonnement avec sursis. Dans un autre dossier, l'auteur de faits d'outrage envers un dépositaire de l'autorité publique a été condamné à une peine de 1 mois d'emprisonnement avec sursis et 500 euros d'amende. Ensuite, dans un autre dossier, les deux auteurs de menaces de mort, de violences sur personne chargée d'une mission de service public et d'outrage ont été condamnés à des peines d'amende. Enfin, certains agents ont demandé et obtenu des dommages et intérêts en réparation de leur préjudice moral pour des sommes allant de 300 à 750 euros.
- Dans un dossier, le prévenu a été relaxé pour des faits d'outrage envers une personne dépositaire de l'autorité publique, le tribunal correctionnel ayant jugé que l'infraction n'était pas caractérisée.
- Dans un dossier, quatre agents ont bénéficié d'une décision de protection fonctionnelle pour des faits de manquements aux règles de gestion d'un établissement scolaire et une procédure est en cours devant la Cour de discipline budgétaire et financière.
- Dans un dossier, la demande de protection fonctionnelle a fait l'objet d'une décision de refus parce que la réalité du harcèlement moral dont se plaignait un agent de la part de son supérieur hiérarchique n'était pas établie. Dans un autre dossier, la demande de protection fonctionnelle d'un agent pour des faits de harcèlement moral a fait l'objet d'une décision implicite de rejet et l'agent a saisi le tribunal administratif afin que l'État soit condamné à lui verser des dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral. L'affaire est en cours.
- Dans un dossier, deux agents qui avaient adressé une demande de protection fonctionnelle pour des faits d'outrage, de diffamation et d'atteinte à la vie privé se sont désistés de leur demande.
- Les autres dossiers ont fait l'objet d'une décision de protection fonctionnelle mais ils n'ont pas encore donné lieu à une décision de poursuite par les autorités judiciaires.

Lorsque la question de la prise en charge des honoraires d'avocats ne se pose pas, parce que des poursuites pénales ne sont pas engagées, la protection fonctionnelle comprend une assistance juridique, ainsi que des mesures de soutien et de prévention qui apparaissent nécessaires.

II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2017

Fautes	Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Incorrections violences insultes harcèlement moral		Ivresse		Mœurs (dont harcèlement sexuel)		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Conflit d'intérêts* trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Comportement privé affectant le renom du service; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Divers		Totaux	
Sanctions prononcées	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Révocation		1																						1
Mise à la retraite d'office		1		1																				2
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans												3												3
Rétrogradation																								
Déplacement d'office a				1																				1
b																								
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de15 jours maximun																								
Abaissement d'échelon																								
Radiation du tableau d'avancement c																								
d																								
Blâme e																								
f				2																				2
Avertissement e																								
f								1																1
Total		2		4				1				3												10

* **Conflit d'intérêts art 25bis de la loi n° 83-634 :** cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

a Déplacement d'office hors de la résidence
b Déplacement d'office dans la résidence
c Sanction infligée à titre principal
d Sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2e et 3e groupes
e Sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
f Sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

Chapitre VI
L'action sanitaire et sociale

Objectifs, organisation et acteurs
I. L'action sociale
II. L'action sanitaire
III. Les acteurs

Bilan des dépenses "action sanitaire et sociale" 2017

L'action sociale
I. Le service social
II. Les prestations d'action sociale
III. Le logement
IV. La restauration collective
V. L'association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture (ASMA)
VI. Les prestations interministérielles

L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap
I. Contexte du handicap
II. Répartition des agents en situation de handicap
III. Évolution des recrutements
IV. Répartition par type d'aides

L'action sanitaire
I. La médecine de prévention
II. Les accidents du travail
III. Le comité médical et la commission de réforme
IV. Le dispositif hygiène et sécurité
V. Bilan social de la santé et la sécurité au travail

FOCUS

BAROMÈTRE SOCIAL

LE HANDICAP

Chiffres clés 2017

Budget de l'action sanitaire et sociale, dépenses directes :
9 319 280 €

Dépenses au titre de la restauration :
2 963 600 €

Dépenses au titre de la prestation de secours :
393 791 €

Recrutement de BOE* :
12

Taux d'emploi des travailleurs BOE* :
5,09 %

* BOE : bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Objectifs, organisation et acteurs

La politique d'appui social au personnel s'articule autour de deux volets essentiels : l'action sociale et l'action sanitaire. Elle est mise en œuvre en concertation avec les organismes consultatifs compétents que sont le comité interministériel de l'action sociale (CIAS), le comité technique ministériel (CTM) en section spécialisée d'action sociale et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

I. L'action sociale

Elle vise à :

- Améliorer les conditions de travail des personnels au sein de l'administration et faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale ;
- Financer des équipements sociaux ;
- Subventionner les associations ou organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère ;
- Répondre aux situations sociales d'urgence et les plus difficiles, notamment en faveur des agents les moins favorisés.

II. L'action sanitaire

Elle doit permettre :

- D'assurer le suivi médical des agents, et particulièrement de ceux dont l'activité professionnelle présente des risques directs ou indirects pour leur santé ;
- De concourir à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'environnement professionnel des agents ;
- D'assurer la couverture des agents atteints de maladies professionnelles ou victimes d'accidents du travail ;
- De mener des actions de formation, d'information et de prévention dans les domaines sanitaire et médical au sens large.

III. Les acteurs

Le comité interministériel d'action sociale de l'État (CIAS) détermine notamment les prestations d'action sociale extralégales et facultatives, communes à l'ensemble des administrations d'État.

Les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ont compétence pour répondre à des besoins ponctuels et collectifs de dimension interministérielle et à vocation régionale en matière d'équipements sociaux visant la restauration administrative, le logement et les actions en faveur des enfants des agents de l'État.

Le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) assure la coordination de la politique d'action sanitaire et sociale (secrétariat des instances de concertation et des commissions), gère le budget de cette politique et participe directement à sa définition et à sa mise en œuvre.

Le correspondant handicap ministériel impulse, anime et coordonne les travaux et les actions contribuant à mettre en œuvre, au sein du ministère, la politique d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés. Il contribue à l'établissement et à la promotion d'une politique de communication active sur le handicap.

Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)

- **vis à vis des agents**, assure un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents et une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation ;
- **vis à vis du secrétariat général**, contribue à la préparation des décisions en matière de mutations, de promotions et participe activement aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l'organisation des services.

Le secrétariat général de chacun des services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT/M, DDCSPP, DDPP) constitue le relais social, au niveau local, des agents du ministère affectés dans les services déconcentrés.

Le médecin local de prévention définit et évalue la surveillance médicale des agents publics à travers la mise en œuvre de visites médicales (systématiques, à la demande de l'administration ou des agents). Il intervient directement sur l'environnement professionnel dans le cadre du tiers temps. Il intervient dans le champ de la médecine statutaire : comité médical et commission de réforme. Il est membre de droit du CHSCT.

Les comités et commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail et procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents.

Le conseiller de prévention coordonne et anime le réseau des assistants de prévention. Il est chargé d'assurer un rôle d'appui à la mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail.

Les assistants de prévention ont pour mission d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Il sont associés aux travaux du CHSCT compétent pour leur service. Ils assistent de plein droit aux réunions de ce comité (article 39 du décret 82-453 modifié).

Les assistants de service social ont pour missions d'aider et de soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel et de favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées. Leur mission consiste aussi à impulser et à participer à des actions collectives d'information, afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale.

Les inspecteurs en santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies dans la 4e partie du code du travail et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur parait de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Les associations d'action sociale, sportive, culturelle et de loisir (ASMA nationale et départementales) gèrent, dans le cadre d'une convention avec le ministère chargé de l'agriculture, des activités de loisirs et d'entraide.

Les organismes de protection sociale complémentaire : en 2016 le ministère a procédé à un nouveau référencement. Trois organismes ont été retenus : HFP, AG2RLM et Groupama. Ces référencements sont entrés en vigueur 1er janvier 2017 pour une durée de sept ans.

Bilan des dépenses d'action sanitaire et sociale

L'action sanitaire et sociale du ministère vise à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels et à faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale. Ces crédits permettent de financer les équipements sociaux, subventionner les associations et organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère.

En 2017, les crédits ont été préservés malgré les contraintes fortes portant sur le programme 215.

Bilan des crédits d'action sociale (arrondis à l'euro le plus proche)

AXES	2016		2017	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
TITRE 3				
RESTAURATION parisienne	1 142 683 €	1 191 092 €	1 153 155 €	1 153 155 €
RESTAURATION services déconcentrés	2 199 174 €	2 199 174 €	1 827 571 €	1 810 445 €
ASMA NATIONALE En 2017 : déduction de 75 653 € représentant 9/12e du loyer annuel du site de Vaugirard	3 383 685 €	3 383 685 €	3 308 032 €	3 308 032 €
LOGEMENTS 1 réservations + ADIL	65 090 €	65 090 €	5 140 €	5 140 €
MÉDECINE DE PRÉVENTION (SD)	1 041 578 €	1 041 578 €	1 124 500 €	1 100 720 €
ACTION SOCIALE PRESTATIONS DIVERS	46 837 €	26 311 €	735 €	735 €
COMITÉS MÉDICAUX (expertises médicales)	11 343 €	11 343 €	9 470 €	9 470 €
MUTUELLES (Actuaire, référencement 2017)	29 698 €	29 698 €	4 200 000 €*	-
CRÉDITS SANTÉ et SÉCURITÉ AU TRAVAIL (abonnements, convention TMS, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire RPS, frais de déplacement, documentation, expertise SEA)	386 454 €	271 963 €	336 639 €	343 737 €
SECTEUR HANDICAP (aménagements de postes, convention, formation)	197 815 €	144 530 €	193 360 €	214 875 €
Fonds de concours FIPHFP	547 640 €	547 640 €	307 710 €	307 710 €
TOTAL TITRE 3	**9 051 996 €**	**8 912 104 €**	**12 466 311 €**	**8 254 018 €**
TITRE 2				
SECOURS (en 2017 : 327 dossiers présentés – 320 secours accordés)	336 408 €	336 408 €	393 791 €	393 791 €
PRESTATIONS SOCIALES interministérielles et ministérielles	621 710 €	621 710 €	671 471 €	671 471 €
TOTAL TITRE 2	**958 118 €**	**958 118 €**	**1 065 262 €**	**1 065 262 €**
TOTAL GENERAL	**10 010 114 €**	**9 870 222 €**	**13 531 573 €**	**9 319 280 €**

* Le référencement des mutuelle, signé pour 7 ans en 2016, intègre une provision de 600 000€ par an pour les transferts de solidarité. La totalité (7*600 000€) est engagée à la signature des conventions, les CP sont mis en place en fonction des besoins.

Outre les dépenses directes, le ministère contribue également à l'action sociale en accordant des dispenses de service à hauteur de 7 ETP et met à disposition de l'Asma 15 agents (13 à l'Asma nationale et 2 à l'Asma région parisienne (RP)).

L'action sociale

I. Le service social

A- Organisation, champ d'intervention et missions

Le service social du personnel du MAA est constitué d'un réseau de 16 assistants de service social (ASS). Il intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel.
Le rattachement hiérarchique de l'ensemble du réseau à la conseillère technique nationale (CTN) pour un pilotage national permet aux ASS de travailler localement en toute indépendance.
En 2010, le service social a été réorganisé pour s'adapter à la création des directions départementales interministérielles (DDI).

Pour ce faire deux types de conventions ont été établies :
- une convention nationale interministérielle pour l'ensemble des DDI. L'intervention des ASS du MAA dans les DDI permet de garder un lien ministériel avec les populations issues du MAA afin d'appréhender les évolutions des problématiques dans ces structures ;
- des conventions bilatérales pour le secteur de l'enseignement agricole avec 4 ministères : ministère de la transition écologique et solidaire, ministères économiques et financiers, ministère de la justice et ministères sociaux.

Ainsi, environ 130 ASS appartenant à ces quatre ministères interviennent au bénéfice des agents du MAA dans les établissements d'enseignement agricole technique et supérieur et dans les services déconcentrés, en métropole et dans les DOM.

La cohérence et l'efficacité du dispositif reposent sur une organisation déconcentrée. L'ASS a sa résidence administrative en direction régionale ou en direction départementale. Cette organisation au plus près des besoins du terrain permet à tous les agents de bénéficier d'un soutien social de proximité et aux ASS d'assurer leur mission de vigilance sociale au sein des services.

La CTN et les ASS sont spécifiquement astreints au respect du secret professionnel et exercent leurs missions dans le respect de la personne, de ses choix personnels et de la confidentialité des entretiens.

Le service social du personnel est compétent pour l'ensemble des personnels des services déconcentrés, des établissements d'enseignement, de l'administration centrale, des directions interministérielles, et des services d'autres ministères ou offices faisant l'objet d'une convention de prestation de service social.
Il intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel, en coordination avec les chefs de service, le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), les bureaux de gestion, le bureau des pensions, les médecins de prévention, les inspecteurs santé, sécurité du travail (ISST), les agents de prévention et les représentants des personnels.

Les ASS ont pour missions :
- d'aider et de soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel et de favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées ;
- de participer à la gestion des ressources humaines des services ;
- d'impulser et de participer à des actions collectives d'information, en leur qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale ;
- d'exercer une fonction de "veille sociale" du fait de leur connaissance des services et des personnels.

B- Activité du service social en 2017 présentée par mission

Une baisse d'activité du service social est constatée cette année. Elle est la conséquence directe de périodes d'absence longues d'agents du service pour raisons de santé.

1 -Aider et soutenir toute personne ou équipe éprouvant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel

AIDE INDIVIDUELLE

	Personnes reçues	Entretiens	Liaisons avec les partenaires [1]
2015	2 078	6 242	2 534
2016	2 266	6 304	1 942
2017	2 022	5 806	1 701

[1] Ce sont tous les contacts, y compris téléphoniques, ayant pour objet un signalement, une transmission d'information, une analyse de situation, la recherche de solution.

Les ASS reçoivent lors de permanences ou sur rendez-vous. Ils disposent d'un bureau accessible à tous, situé dans leur résidence administrative. Ils se déplacent, lors de permanences régulières ou à la demande, dans les autres structures de leur secteur.

En 2017, les 16 ASS ont conseillé, orienté et accompagné 2 022 personnes au cours de 5 806 entretiens individuels (3 290 en face à face et 2 516 téléphoniques).

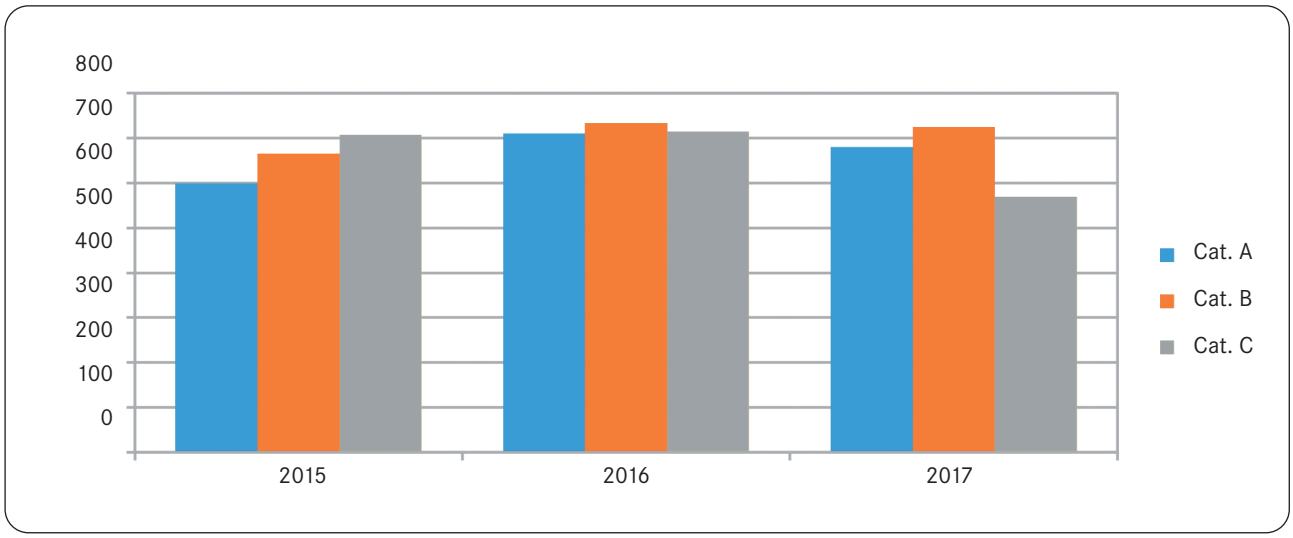
On constate que le nombre d'entretiens par personne reste constant d'année en année, de l'ordre de 3 entretiens par personne reçue.

TYPOLOGIE

Les personnes reçues (à l'exception des retraités et ayant droits) sont classées par catégorie statutaire.
Sont distingués dans la catégorie «contractuel», les agents contractuels de l'État (ACE) et les agents contractuels payés par les établissements (ACB). Même si ces agents ne sont pas éligibles à l'action sociale du ministère, ils sont reçus, conseillés et orientés par les ASS.

	Total personnes reçues	Titulaires	ACE	ACB	CDD courte durée	Retraités
2015	2 078	1 530	184	225	32	107
2016	2 266	1 681	198	246	34	107
2017	2 033	1 563	191	184	36	59

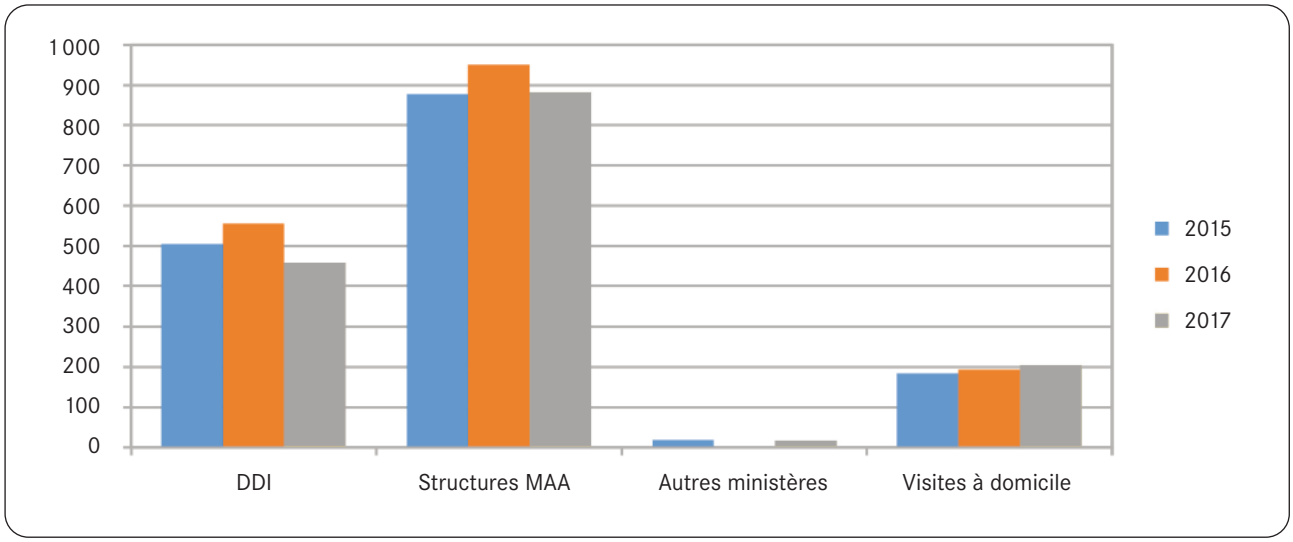
Répartition par catégorie statutaire



RÉPARTITION DES PERMANENCES ET VISITES À DOMICILE PAR TYPE DE STRUCTURE

Les ASS rencontrent prioritairement les agents sur les sites de travail mais, dans certaines situations, la visite à domicile est plus adaptée, notamment :

- lorsque l'agent est en congé maladie, et ne peut pas se déplacer,
- dans le cas du décès du conjoint,
- lorsque l'agent ne souhaite pas rencontrer l'ASS dans son cadre professionnel.



RÉPARTITION DES AGENTS REÇUS PAR STRUCTURE

	AC	DRAAF	DDI 32 dans le périmètre ASS MAA	Enseignement	UT - DIRECCTE	TOTAL
2015	107	401	538	914	11	1971
2016	193	491	568	891	16	2159
2017	133	479	524	826	12	1974

La répartition par structure ne met pas en évidence une évolution significative du nombre des demandes entre 2016 et 2017, contrairement à ce qui a été constaté entre 2015 et 2016 pour la population des DRAAF. Les demandes des agents de ces structures restent néanmoins importantes, la réforme territoriale ayant généré des contraintes durables dans l'organisation du travail.

NOMBRES DE COURRIELS TRAITÉS

Rappel : sont qualifiés de courriels «traités» ceux qui ont nécessité plusieurs actions pour répondre à la demande. Les très nombreux mails comportant une simple demande d'information ne sont pas comptabilisés.

	2015	2016	2017
Courriels	6 921	7 264	7 040

2- Participer à la gestion des ressources humaines (GRH) des services

- Les ASS peuvent participer aux comités de direction, et aux réunions de service des secrétariats généraux. La participation des ASS au travail de groupes pluridisciplinaires (examinant les situations complexes de gestion des ressources humaines) et aux cellules de veille, est de nature à favoriser la recherche des solutions les mieux adaptées, tant pour l'agent que pour le service.
- En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement des changements structurels, la prévention des inadaptations professionnelles, les ASS peuvent proposer des actions de prévention en lien avec les différents partenaires de la gestion des ressources humaines.
- Les ASS peuvent faire partie des experts de l'administration qui participent aux réunions des comités techniques (CT), des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et des commissions d'hygiène et sécurité (CoHS) des services dans lesquels ils interviennent.

	CT-CHSCT-CoHS	Groupes de travail	Liaisons GRH chefs de service	Cellules RH-veille-alerte
2015	232	199	1 052	135
2016	259	209	1 176	107
2017	218	165	1 306	148

Le travail engagé par les services en 2015 dans le domaine des risques psychosociaux (formation, diagnostic, plan d'action) a expliqué l'augmentation du nombre de participations aux CHSCT, CoHS et groupes de travail en 2016. Cette activité a été moins intense en 2017, en raison pour partie de l'avancement et de la finalisation de ces actions.

3- Impulser et participer à des actions collectives d'information, en leur qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale

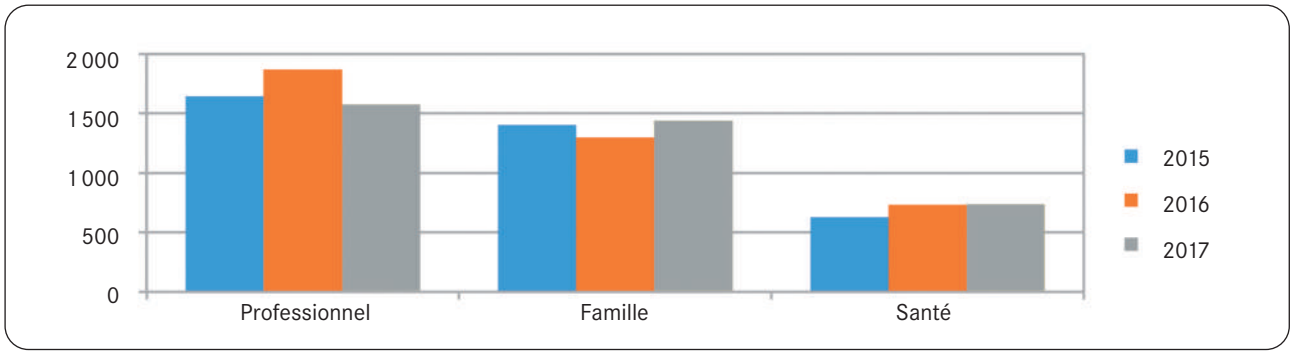
Les ASS impulsent et participent à des actions collectives d'information, afin d'assurer un accès équitable et adapté à l'action sociale. Cette mission nécessite une bonne observation de l'environnement professionnel et une capacité à développer l'information dans les services. En qualité de relais et d'acteur de la mise en œuvre de la politique sociale, les ASS doivent rendre compte des besoins repérés localement, proposer des solutions et aider à la mise en œuvre de projets locaux.

	Informations collectives
2015	51
2016	47
2017	29

4- Exercer une fonction de "veille sociale"

Le service social permet, par son analyse, d'apporter un éclairage professionnel sur les problématiques communes et spécifiques rencontrées par les agents et les services et de suivre leur évolution. Il participe ainsi à l'orientation de la politique d'action sociale en fonction de l'évolution du contexte professionnel.

Répartition des problématiques rencontrées par thèmes



Par rapport à 2016, on observe une demande plus forte sur les questions liées à la famille et un net recul de celles concernant l'environnement professionnel.

L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Les demandes motivées par des difficultés liées à l'environnement professionnel concernent tout autant des situations individuelles que des groupes en difficulté. Les causes de ces demandes sont multiples entre l'inadaptation au poste de travail, les contraintes de mobilité, un relationnel difficile, le stress généré par une pression au travail, les réorganisations et l'incertitude qui règne sur l'avenir de certains services ou certaines missions. La demande est souvent générée par un mal être qu'il est indispensable d'écouter et d'analyser.

LA FAMILLE

Concernant le pôle famille, les ASS constatent, comme les années antérieures, que les évolutions sociétales avec les structures familiales éclatées, l'augmentation du nombre de familles mono-parentales liée aux séparations et divorces, les familles recomposées, sont autant de faits et d'événements qui perturbent les équilibres psychologiques et financiers des agents.
Toute modification de la cellule familiale peut également générer des problèmes de logement, d'éducation des enfants entraînant des répercussions sur la vie professionnelle de l'agent.
De même, l'augmentation des charges liées au logement, au coût des études, à la dépendance des parents vieillissants sont sources d'inconfort financier et entraînent bien souvent les familles déjà fragiles vers l'endettement, voire le sur-endettement.

LA SANTÉ

L'état de santé a un impact direct sur la situation financière des agents. La rémunération est impactée s'il impose une absence prolongée. Les problèmes liés aux régularisations des trop perçus sont sources de difficultés financières particulièrement dans le cas des personnels contractuels qui perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale qui doivent ensuite être déduites de leur rémunération. La non-adhésion à une mutuelle ou à une garantie prévoyance est un facteur aggravant de même que les délais de gestion des dossiers (obtention d'attestations à fournir aux mutuelles ou à pôle emploi, prise d'arrêtés...) ou délais trop longs dans le traitement des dossiers de certains comités médicaux.
L'état de santé a également un impact direct sur l'insertion professionnelle et la qualité de vie au travail (reclassement, télétravail, adaptation du poste, organisation du travail).
Les demandes concernant ces trois domaines (vie professionnelle, famille, santé) sont parfois étroitement liées, les agents étant confrontés à la difficulté de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.
Les rapports d'expertise sociale en appui aux demandes de mobilité établis par le service social témoignent des interactions entre ces domaines. Ils mettent en évidence que l'éloignement familial pour raisons professionnelles peut générer :

- des problèmes de santé pour l'agent (épuisement, stress). Dans ce domaine, quelques demandes d'expertise sociale d'appui à la mobilité ont pour origine un ressenti de souffrance au travail qui nécessite une mobilité pour préserver la santé au travail de l'agent ;
- l'impossibilité pour l'agent à être personne ressource lorsque le conjoint, les enfants mais aussi les ascendants sont confrontés à des problèmes (éducation, garde d'enfant, santé, dépendance) ;
- des difficultés financières liées aux frais de trajet (pour rejoindre le domicile familial les fins de semaine) et de double résidence,
- des difficultés conjugales.

Nombre de rapports d'expertise en appui aux demandes de mutation

Agents par catégories	Mobilité 2013	Mobilité 2014	Mobilité 2015	Mobilité 2016	Mobilité 2017
A	23	40	47	45	31
B Technique	39	21	18	19	20
B administratif	3	4	9	7	8
C	2	10	6	10	3
TOTAL	67	75	80	81	62

Le nombre de demandes est à son plus bas niveau depuis 2013.
On observe une diminution des demandes des agents de catégories A et C.

La répartition par catégorie professionnelle pour les A est la suivante :

- 14 enseignants ;
- 13 agents de la filière technique ;
- 4 attachés d'administration.

Bilan d'ensemble

Cette année, le service social a observé un meilleur climat social dans les DRAAF par rapport aux années 2015 et 2016 où les difficultés liées à la fusion des régions étaient particulièrement prégnantes dans les motifs d'entretien.

Les actions suivantes, mises en place par les directions (plan de prévention des RPS, formations, charte de bonnes pratiques...) pour prendre en compte la qualité de vie au travail, et par le service social avec la mise en place de fonctionnements en binôme et de permanences régulières pour tous les sites, ont permis d'apaiser les tensions et contribué à restaurer du bien-être au travail.
Cette réforme reste néanmoins un sujet de préoccupation pour les agents qui expriment encore auprès du service social une inquiétude sur l'avenir.

La fréquentation du service social par les cadres A (chefs de pôle ou chefs de service) reste forte. Ces entretiens portent essentiellement sur l'activité professionnelle : la gestion des conflits et des personnalités difficiles, la gestion des événements graves, les signalements d'agents en difficultés.

La mise en place, fin 2016, de la prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR (Institut d'accompagnement psychologique et de ressources) permet de compléter l'action des acteurs ministériels pour assurer la prévention tertiaire des RPS et répondre aux besoins des agents qui expriment un mal être au travail ou des difficultés professionnelles.
Si la demande est forte de la part des agents en difficulté, le numéro vert « conseil aux managers et aux acteurs de prévention » reste néanmoins peu sollicité par ces derniers.

C- Les aides financières non-remboursables

1- Le dispositif

La prestation « secours » est une aide financière non remboursable. Elle a pour objet d'apporter un soutien financier aux agents actifs ou retraités, dans une situation pécuniaire particulièrement difficile qui ne peuvent trouver de solution par l'application de la législation sociale en vigueur.

Ces aides ponctuelles, dont le montant varie en fonction de la situation, tendent à répondre le plus justement possible à chaque cas particulier. En principe le secours ne peut avoir de caractère répétitif, il répond à une situation d'urgence ou à une action préventive visant l'équilibre du budget familial.

Cette prestation fait l'objet d'une procédure spécifique puisqu'elle est attribuée sur la base d'une enquête sociale établie par l'ASS et après avis de la commission consultative des secours du ministère. Siègent à cette commission des représentants de l'administration, des organisations syndicales et des experts.

2- Les demandes de secours en 2017

Évolution de la prestation « secours » de 2014 à 2017

	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2014	333	303	291 300 €	49 792 €	341 082 €	1 125 €
2015	339	311	315 569 €	48 841 €	364 410 €	1 172 €
2016	287	275	298 931 €	37 477 €	336 408 €	1 223 €
2017	327	320	338 120 €	55 671 €	393 791 €	1 231 €

- On constate une augmentation globale de la prestation secours cette année.
- Le nombre de dossiers ajournés ou refusés diminue de manière progressive depuis 2013 (il est passé de 10 % en 2013 à 2,15 % cette année).
- Le montant moyen du secours continue sa progression pour atteindre 1 231 € en 2017.

Répartition des demandes de secours selon 6 thèmes

	2014	2015	2016	2017
Budget	43%	41%	43%	45%
Famille	15%	15%	13%	14%
Santé	17%	17%	18%	18%
Logement	13%	13%	10%	10%
Travail	3%	3%	3%	2%
Évènement exceptionnel	9%	11%	13%	11%

Concernant les dossiers « événements exceptionnels » de l'année 2017, 35 demandes ont été reçues dont 26 concernent des décès (19 décès d'agents et 7 décès d'enfant ou conjoint). En 2016, 38 demandes avaient été réceptionnées.

Le thème budget
Il concerne les difficultés financières liées à des situations d'endettement actif ou passif.
Majoritairement, ces difficultés financières sont ponctuelles, de type paiement des charges fixes et/ou dépenses imprévisibles, auxquelles un petit budget ne peut pas faire face.

Le thème santé
Ce sont tous les frais consécutifs à la maladie :
- les pertes de salaire qui sont essentiellement liées au passage à demi-traitement, à la suppression des primes, au décalage entre l'événement et la régularisation sur la paie, aux retards des comités médicaux dans l'examen des dossiers ;
- l'absence de complémentaire santé et\ou d'assurance perte de salaire qui est parfois lourde de conséquences sur le budget des agents.

Le thème famille
Il regroupe :
- les frais pour les enfants
- les événements familiaux particuliers, notamment les ruptures conjugales (séparations ou divorces) qui génèrent des difficultés financières importantes dues aux montants élevés des honoraires d'avocat et aux frais de déménagement et ré-emménagement.

Le thème logement
Il concerne de nombreuses natures de dépenses : travaux, accès au logement, équipement, déménagement, double loyer ...

Le thème travail
Ces demandes sont dues aux dépenses professionnelles consécutives à une mobilité géographique, à des frais de trajets, à une double résidence.

Les dossiers exceptionnels
Il s'agit des dossiers des agents victimes :
- d'un événement grave et imprévisible tels que les inondations, les catastrophes naturelles, les incendies ;
- d'un décès pour lequel il semble nécessaire de retenir la notion de solidarité de la communauté de travail.

Répartition des dossiers traités par type de structure de 2014 à 2017

	2014	2015	2016	2017
Administration centrale	10%	9%	9%	8%
DRAAF	9%	15%	17%	17%
DDI	34%	35%	32%	33%
Enseignement technique	32%	32%	31%	32%
Enseignement supérieur	11%	6%	6%	7%
Retraités	4%	3%	5%	3%

Bilan d'ensemble

Le soutien apporté par le biais des secours permet une aide financière ponctuelle avec une procédure réactive et efficace, grâce au paiement par la régie d'avance dans les 8 jours suivant la date de commission. Cette prestation, qui repose sur un travail d'analyse budgétaire effectué par l'ASS, s'inscrit dans un plan d'action plus global conduit par l'ASS, qui demande l'adhésion de l'agent. C'est un moyen adapté pour pallier les difficultés financières passagères des agents.
La population ayant bénéficié de cette prestation représente moins de 1% de la population active du ministère éligible à l'action sociale (estimée à 30 634 agents).

II. Les prestations d'action sociale

Il s'agit des domaines dans lesquels le ministère intervient directement pour favoriser l'environnement social des agents.

Les prestations sociales interministérielles et ministérielles tous services

	Aides au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sports - loisirs Culture	Total
2016	7 939 €	21 559 €	284 782 €	60 398 €	247 032 €	621 710 €
2017	15 401 €	9 956 €	321 284 €	75 405 €	249 425 €	671 471 €

On constate une évolution de près de 20% des dépenses par rapport à 2016 notamment en ce qui concerne les prestations aide au logement et les allocations accordées au titre d'enfants handicapés. Cette augmentation peut s'expliquer par une meilleure information des agents sur les droits à prestations et par les différentes campagnes d'information sur le handicap.

III. Le logement

A- Le logement en Île-de-France

1- L'OFFRE

a) Propriété du MAA à Montrouge et Vanves

Le ministère détient l'ensemble de la résidence de Montrouge, constituée d'un immeuble principal et d'un immeuble en fond de parcelle alors qu'il n'est que copropriétaire minoritaire dans la résidence de Vanves.

Répartis sur deux communes, ces 41 logements sont composés essentiellement de petites surfaces :

Localisation	F1	F2	F3	F4	Total
Montrouge (92)	18	16	-	-	**34**
Vanves (92)		2	4	1	**7**
Total	**18**	**18**	**4**	**1**	**41**

En 2017, la durée d'occupation moyenne de ces logements est de 8 ans, même si 17 % des locataires actuels sont présents depuis plus de 15 ans. Il y a donc une faible rotation de ces logements.

Il est à noter que sur le site de Montrouge, trois logements (2 F1 et 1 F2), meublés et équipés, sont réservés aux personnes en situation d'urgence. Ces dernières peuvent être accompagnées et désignées par l'assistante sociale. Les appartements sont attribués à titre provisoire pour un redevance mensuelle de 350 € pour un T1 et de 450 € pour un T2.

PROFIL DES OCCUPANTS

56 % des locataires de ces logements sont des hommes, bien que le ministère compte davantage de femmes que d'hommes en administration centrale (55 % / 45 %).

La moyenne d'âge des locataires est de 52 ans. Le locataire le plus âgé a 76 ans et le plus jeune 27 ans. Ces derniers se trouvent aux extrêmes d'une population où 39 % des individus ont plus de 60 ans. Ainsi, 22 % des locataires ont plus de 65 ans alors que les moins de 30 ans ne représentent que 10 %. Il est à noter d'ailleurs qu'avec une moyenne d'âge de 54 ans, la population de Vanves, où les plus de 65 ans représentent 43 % des locataires, est plus âgée que celle de Montrouge.

Tranches d'âge	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %	Population de l'administration centrale
Egal ou plus de 60 ans	13	3	**16**	38%	43%	**39%**	**18%**
Dont plus de 65	*6*	*3*	**9**	*18%*	*43%*	**22%**	**1%**
50 à moins de 60	8	1	**9**	24%	14%	**22%**	**37%**
40 à moins de 50	6	2	**8**	18%	29%	**20%**	**23%**
30 à moins de 40	4	0	**4**	12%	0	**10%**	**17%**
Moins de 30	3	1	**4**	9%	14%	**10%**	**5%**
Total	**34**	**7**	**41**				
Moyenne d'âge	**52**	**54**	**52**				

Au regard de la pyramide des âges de l'administration centrale du ministère, il apparaît que les agents de moins de 30 ans et de plus de 60 ans sont surreprésentés dans ces logements (respectivement 10% des locataires pour 5% des effectifs et 39% des locataires pour 18% des effectifs).

Les logements du ministère accueillent majoritairement des célibataires (80%) dont des familles monoparentales (27%). Seuls 20% des locataires sont des couples. Au total, 41% des locataires sont parents et hébergent leurs enfants totalement ou ponctuellement.

Composition familiale	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %
Célibataire (Célibataire, Séparé ou Divorcé)	30	3	**33**	88%	43%	**80%**
dont célibataires sans enfants	*20*	*2*	*22*	*59%*	*29%*	*54%*
dont avec enfants – Famille monoparentale	*10*	*1*	*11*	*29%*	*14%*	*27%*
Couple	4	4	**8**	12%	57%	**20%**
dont avec enfants - Famille	*2*	*4*	*6*	*6%*	*57%*	*15%*
Total	**34**	**7**	**41**	**100%**	**100%**	**100%**
dont avec enfants (Famille monoparentale	*12*	*5*	*17*	*35%*	*71%*	*41%*

Les locataires du ministère sont majoritairement de catégorie C (41%). La détention de ces logements permet de favoriser ces agents, ce que confirme l'observation de la proportion de bénéficiaires de logements de catégorie C en administration centrale, tous logements confondus, qui elle n'est que de 16%.

Catégorie	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %	Population de l'administration centrale
A	6	4	**10**	18%	57%	**24%**	**65%**
B	14		**14**	41%	0%	**34%**	**20%**
C	14	3	**17**	41%	43%	**41%**	**15%**
Total	**34**	**7**	**41**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Les agents de catégorie A représentent 24% des locataires et sont plutôt logés dans les « grandes » surfaces de Vanves dont ils constituent logiquement 57% des locataires, puisque la location de ces surfaces nécessite des revenus plus élevés.

b) Réservation auprès des bailleurs sociaux par le MAA

En 2017, le ministère n'a conclu aucune convention permettant d'agrandir le parc locatif.

ÉTAT DES RÉSERVATIONS AU 31 DÉCEMBRE 2017

Le ministère conventionne (en général sur 20 ans) auprès des bailleurs sociaux et bénéficie du droit de présenter en priorité ses agents. Quand le locataire quitte le logement, le ministère propose un nouvel agent. Le locataire en place à l'expiration de la convention continue de bénéficier des mêmes conditions.

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	Total
Paris	17	58	1	17	13	-	-	**106**
Banlieue	4	13	-	43	15	1	8	**84**
Total	**26**	**80**	**1**	**61**	**30**	**1**	**8**	**190**

En 2017, 5 conventions sont arrivées à échéance, ce qui représente 17 logements.
Parmi ces réservations, deux logements libérés n'ont pu être réaffectés aux agents du ministère, l'un faute de candidats, l'autre suite à rejet par le bailleur du candidat présenté.

2- LA DEMANDE ET LES NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES EN ADMINISTRATION CENTRALE

Le nombre de nouveaux demandeurs est en baisse. Les demandeurs sont majoritairement des agents renouvelant leur inscription.
Au cours de l'année 2017, 71 demandeurs ont été radiés en raison du non-renouvellement de leur demande de logement social.

Évolution du nombre de demandeurs	2016	2017	Evolution
Nombre d'agents ayant renouvelé leur demande	263	258	**-2%**
Nombre de nouveaux demandeurs	122	98	**-19,67%**
Nombre total de demandeurs 2017	**385**	**356**	**-8%**

Par ailleurs, 12 agents se sont relogés dans le privé, 6 ont abandonné leur demande (ils ont quitté le ministère ou la région) et 6 autres candidatures n'étaient pas recevables.

BÉNÉFICIAIRES DE LOGEMENT EN 2017 EN ADMINISTRATION CENTRALE

22% des demandeurs ont bénéficié d'un logement. Ainsi 78 agents ont été relogés dans l'ensemble du parc de logement proposés en Île-de-France.

PARC ET CONVENTIONS MAA				Logements Préfecture*	SNI	TOTAL
VANVES	MONTROUGE	LOGEMENT D'URGENCE (Montrouge)	RÉSERVATION			
0	3	3	12	56	4	**78**

*Le chiffre préfecture intègre les «retours préfecture» (c'est à dire des logements préfecture qui n'ont pas trouvé preneur et qui sont, dans un deuxième temps proposés au MAA) pour les meublés directement proposés aux agents intéressés, les agents contactés directement par des bailleurs sociaux via BALAE et ceux relogés par les mairies en logement social.

19 agents supplémentaires auraient pu être comptabilisés dans les bénéficiaires de logement préfecture en 2017 :
la procédure BALAE ne permettant pas de visiter le logement avant de postuler, 23 demandeurs retenus par le bailleur social sur le logement désiré se sont finalement désistés après visite. Quatre d'entre eux ont néanmoins pu être relogés ultérieurement via BALAE en 2017.
Ces désistement ont entraîné la perte de 23 logements pour la préfecture et le classement en refus abusif de certains de ces agents, les pénalisant durant un an dans leur recherche.

COMPARAISON DES DEMANDEURS ET DES BÉNÉFICIAIRES SELON LA TYPOLOGIE DE LA FAMILLE

Situation familiale	Personne seule (sans enfant)	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	TOTAL
Demandeurs	144	67	50	95	**356**
	40%	**19%**	**14%**	**27%**	**100%**
Logés	36	17	7	18	**78**
	46%	**22%**	**9%**	**23%**	**100%**

L'obtention d'un logement est plus facile pour une personne seule en raison d'une offre et d'une rotation faible des grands logements. Ainsi, 25 % des demandeurs seuls sans enfant ont été relogés, contre 19 % des demandeurs en couples avec enfants.

COMPARAISON DES DEMANDEURS ET BÉNÉFICIAIRES SELON LA CATÉGORIE D'AGENT

	CATEGORIE	A	B	C	TOTAL
Demandeurs	Nombre	172	127	57	356
	Proportion	**48%**	**36%**	**16%**	
Logés	Nombre	37	25	16	**78**
	Proportion	**47%**	**32%**	**21%**	
Part des relogés par catégorie		**22%**	**20%**	**28%**	**22%**

En 2017, le nombre de demandeurs est en baisse, quelle que soit la catégorie de l'agent. Cependant, le nombre d'agents relogés en catégorie C reste stable: ils représentent 21 % des logés et 16 % des demandeurs. C'est en outre la catégorie qui compte le meilleur taux de satisfaction des demandes : 28 % contre 22 % pour les catégories A et 20 % pour les B.

B- Le logement hors Île-de-France

Hors Île-de-France, la gestion des demandes de logement se fait au niveau départemental.

La section régionale interministérielle d'action sociale (S.R.I.A.S.) bénéficie de financements nationaux émanant de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (D.G.A.F.P) afin de sur-réserver des logements à caractère social auprès de bailleurs sociaux dans l'ensemble de la région. L'État paye une réservation au bailleur social afin que le logement soit attribué à un agent de l'État.
Les demandeurs de logements hors IDF doivent s'enregistrer au niveau départemental afin d'obtenir un numéro unique départemental (NUD). Pour cela, ils doivent remplir un formulaire unique. Ce document et les pièces jointes demandées devront être envoyés soit au service social de l'administration (les services RH et les assistants sociaux auxquels les agents sont rattachés peuvent les guider dans leurs démarches), soit vers le service gestionnaire désigné par le préfet de chaque département.
En dernier lieu, c'est l'organisme HLM qui décide de l'attribution du logement en tenant compte des priorités fixées par le service de l'État gestionnaire.

C- Autres prestations

1- L'AIDE AU DOUBLE LOYER (ADL)

Elle est accordée en un seul versement, sous conditions de ressources, lorsqu'il existe un double-loyer en logement locatif. L'octroi de l'aide doit intervenir dans un délai de trois mois à compter de la résiliation du bail. Il est possible de faire une demande tous les deux ans.

2- L'AIDE À L'ACCÈS AU LOGEMENT LOCATIF (AALL)

Elle contribue au financement d'une partie des frais relatifs à l'accès au logement locatif (déménagement, caution, frais d'agence) suite à une mutation nécessitant une installation hors du département d'origine ou une nécessité de relogement suite à une rupture de vie commune. Le bénéfice de cette aide est soumis à conditions de ressources.

D- Les permanences de l'agence départementale d'information sur le logement (ADIL)

Les permanences de l'ADIL 75 sont assurées au ministère, rue de Varenne par une conseillère juridique et financière. Ces permanences se déroulent les troisièmes jeudis du mois, sur rendez-vous pris auprès du secteur logement. Les agents peuvent y aborder toutes les questions financières, techniques ou juridiques relatives au logement, qu'ils soient locataires, propriétaires ou qu'ils désirent accéder à la propriété.

LA FRÉQUENTATION
- Nombre de permanences : 10
- Nombre de consultations : 41

En 2017, le nombre de consultations a diminué de 14 %.

LES THÈMES ABORDÉS
- Rapports locatifs : 27 %
- Accession : 39 %
- Fiscalité : 17 %
- Divers: 17 %

IV. La restauration collective

L'accessibilité à la restauration est facilitée par la présence de restaurants administratifs (RA) et inter-administratifs (RIA). La signature de conventions spécifiques avec certains restaurants inter-entreprises (RIE) ou privés permet également d'offrir aux agents une restauration de proximité.

Comme les années précédentes, le secteur de la restauration collective a consommé en 2017 un quart des crédits annuels de l'action sanitaire et sociale. Les participations versées par le BASS comprennent :
▶ la subvention interministérielle repas qui est de 1,22€ pour les agents dont l'indice majoré est au plus égal à l'indice brut 548 (INM 465) ;
▶ les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

A- La restauration dans les services déconcentrés

DONNÉES BUDGÉTAIRES

	2016		2017	
Programme	206	215	206	215
DRAAF - DDI	709 082 €	1 490 092 €	451 592 €	1 358 853 €
TOTAL	**2 199 174 €**		**1 810 445 €**	

B- La restauration dans les services déconcentrés

DONNÉES BUDGÉTAIRES

Quatre structures ont participé en 2017 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.
En 2017, 223 036 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens dont 86 073 ont bénéficié de la prestation repas interministérielle de 1,22 €. Les montants figurant dans ces tableaux correspondent aux dépenses rattachées à l'année 2017, quelle que soit l'année où elles ont été payées.

Structure	Nombre total de repas	Nbre de repas avec subvention interminis.	Subvention interministérielle		Subvention de fonction.	Subvention moyenne par repas	Coût de revient d'un repas	Subvention totale 2017	Rappel subvention 2016
			% de repas subventionnés	Total subven. interminis.	Total subvention de fonctionnement				
AURI	156 531	64 738	41 %	78 980 €	691 220 €	4,92 €	9,82 €	770 200 €	718 800 €
RIE Vaugirard	50 546	13 539	27 %	16 517 €	279 118 €	5,85 €	11,05 €	295 636 €	286 029 €
RIE Montparnasse	15 838	7 723	49 %	9 422 €	107 193 €	7,36 €	12,20 €	116 615 €	112 251 €
ASMA	121	73	60 %	89 €	768 €	7,08 €		857 €	2 623 €
TOTAL 2017	**223 036**	**86 073**	**39 %**	**105 009 €**	**1 078 300 €**	**5,31 €**		**1 183 309 €**	**1 119 703 €**

*Certains agents de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) déjeunaient au restaurant "Le Cercle". En 2017 ils ont été relogés sur le site de l'avenue du Maine et ont déjeuné au RIE-Montparnasse.
** En 2017, Agroparistech n'a pas fait de demande de crédits restauration pour le site "Claude Bernard".

FRÉQUENTATION MOYENNE JOURNALIÈRE SUR LA BASE, EN 2017, DE 253 JOURS OUVRÉS.

	AURI	LE CERCLE	AGROPARIS TECH	RIE VAUGIRARD	RIE MONTPARNASSE	TOTAL	Nbre jours ouvrés
2016	569	2	40	214	60	**885**	253
2017	619	-	-	200	63	**882**	253

V. L'association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'Agriculture

A- ASMA nationale

Le ministère a confié à l'ASMA nationale la responsabilité et les moyens de mettre en oeuvre des activités de vacances, de loisirs, sportives et culturelles pour ses agents en activité ou en retraite et leur famille.
En 2017, la subvention versée par le ministère à l'ASMA s'élève à **3 308 032 euros.**

1- BILAN FINANCIER GLOBAL

DÉPENSES

Secteurs d'activité : les charges et les produits sont en baisse en 2017, par souci de la maîtrise des dépenses au vu des observations de la cour des comptes.
Activités générales : les charges sont en hausse en 2017, année de l'assemblée générale inter-mandats. Cependant , pour des raisons budgétaires, cette assemblée générale de mi-mandat s'est tenue sans la présence des représentants des Asma départementales.
Fonctionnement : une baisse importante des charges en 2017 liée au au déménagement dans les locaux de Vaugirard en avril, aussi il y a eu seulement 3 mois de loyer à régler.
Frais financiers : concerne les frais bancaires ainsi que l'impôt sur les sociétés.
Exceptionnel : il s'agit essentiellement de la perte d'une partie de la caution de l'ancien siège non récupérée en totalité lors du déménagement.

RESSOURCES

Subvention ministérielle : suite au déménagement dans les locaux de Vaugirard, la subvention ministérielle a été réduite à concurrence de l'équivalent du loyer dans les nouveaux locaux, non facturé.
Subvention agents MAD de l'ASMA : pour 2016, les montants sont différents de ceux présentés l'an passé, depuis nous avons reçu la subvention et réglé la facture. Pour 2017, c'est une provision.
Subvention pour Asma RP : la subvention spécifique pour l'arbre de Noël de l'Asma RP est versée à l'Asma nationale qui la reverse à l'Asma RP.
Subvention cantine : elle correspond à la prise en charge des repas des agents du MAA lors du 1er trimestre 2017.
Financier : concerne les intérêts du compte
Subvention organismes sous convention : les organismes sous convention sont IRSTEA, ANSES, ASP et IFCE (les nouvelles conventions sont en cours) s'acquittent d'un droit d'adhésion qui est fonction de l'effectif pris en compte et des activités auxquelles ils adhèrent.
Exceptionnel : comprend le non versement de la subvention à l'AD de Guyane qui n'a pas fonctionné en 2015 et 2016, et des reprises sur provisions (taxe sur les bureaux et baisse des provisions sur les agents).

CONCLUSION

Depuis 2016, les exercices étaient clôturés en excédent, ce qui a permis de remonter le fonds de roulement. Aujourd'hui, la situation financière de l'Asma est correcte.
Les années d'assemblée générale, le bilan est structurellement légèrement négatif afin d'éviter de baisser la part des activités. Les autres années, l'excédent permet de récupérer cette perte. Le but est d'avoir un fonds de roulement compris entre 45 et 50% qui pérennise la stabilité financière de l'association.

Bilan global 2016 et 2017

	2016			2017		
	Charges	Produits	Résultat	Charges	Produits	Résultat
Secteurs d'activité	3 385 848	1 929 023	-1 456 825	3 061 319	1 738 110	-1 323 209
Activités générales	41 553	7 258	-34 295	66 473	7 258	-59 215
Fonctionnement	562 373		-562 373	442 486		-442 486
Subvention ministérielle	1 495 227	3 383 685	1 888 458	1 574 483	3 308 032	1 733 549
Subvention agents MAD de l'ASMA 0 0	831 440	831 440	0	890 000	890 000	0
Subvention pour ASMA RP	25 000		-25 000	25 000		-25 000
Subvention cantine	4 743	4 465	-278	1 813	1 470	-343
Financier	593	3 066	2 473	344	2 033	1 689
Subvention organismes sous conventions		204 348	204 348		203 794	203 794
Exceptionnel	85 031	172 805	87 774	39 608	56 542	16 934
Total	**6 431 808**	**6 536 090**	**104 282**	**6 101 526**	**6 207 239**	**105 713**

2- BILAN DES SECTEURS D'ACTIVITÉS

On constate une baisse générale des activités, due à la diminution des budgets prévisionnels dédiés aux activités. La conséquence directe est la baisse du nombre d'agents accueillis.

Bilan des secteurs d'activités 2016 et 2017

	2016			2017		
	Charges	Produits	Résultat	Charges	Produits	Résultat
Séjours	1 448 593	1 019 656	428 937	1 200 718	843 737	356 981
Centres de vacances jeunesse	1 133 143	432 499	700 644	1 123 175	466 755	656 420
Voyages	459 821	368 005	91 815	403 982	311 171	92 811
Coupes sportives	65 194		65 194	66 925		66 925
Croisières côtières	29 815	23 663	6 152	41 349	26 393	14 956
Culture	94 226	40 422	53 804	84 357	34 120	50 237
Colis de Noël retraités	4 155		4 155			0
Prêts et aide	40 053	31 382	8 671	26 414	140	26 274
Information & Communication	89 441		89 441	74 539		74 539
Provisions et commissions ANCV				39 860	55 794	-15 934
Total	**3 364 439**	**1 915 627**	**1 448 812**	**3 061 319**	**1 738 110**	**1 323 209**

Les charges correspondent au coût global de l'activité, les produits à la participation des agents.

ÉVOLUTION DES DIFFÉRENTS SECTEURS : SÉJOURS – VOYAGES – CULTURE – CROISIÈRES CÔTIÈRES - JEUNESSE

Séjours

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produits	978 325	991 334	1 015 691	1 148 154	1 145 768	1 019 656	843 737
Subvention	493 742	416 903	437 143	476 649	456 786	428 937	356 981
Total	**1 472 067**	**1 408 237**	**1 452 834**	**1 624 803**	**1 602 554**	**1 448 593**	**1 200 718**
% Subvention	33,5%	29,6%	30,1%	29,3%	28,5%	29,6%	29,7%

Voyages

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produits	326 595	335 879	426 412	361 769	407 478	368 005	311 171
Subvention	107 202	149 634	173 608	137 010	136 652	91 815	92 811
Total	**433 797**	**485 513**	**600 020**	**42 227**	**544 130**	**459 820**	**403 982**
% Subvention	24,7%	30,8%	28,9%	27,5%	25,1%	20,0%	23,0%

Culture

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produits	24 803	9 890	34 493	42 227	57 980	40 422	34 120
Subvention	39 631	46 474	46 225	59 547	62 581	53 804	50 237
Total	**64 434**	**54 364**	**80 718**	**101 774**	**120 561**	**94 224**	**84 357**
% Subvention	61,5%	85,5%	57,3%	58,5%	51,9%	57,1%	59,5%

Croisières côtières

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produits	21 415	24 568	27 436	22 544	20 736	23 663	26 393
Subvention	63 424	47 650	65 520	78 722	21 709	6 152	14 956
Total							
% Subvention	74,3%	66,0%	70,5%	77,7%	51,1%	20,6%	36,2%

Jeunesse et centres de vacances

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produits	564 091	470 386	473 892	457 491	555 992	432 499	466 755
Subvention	570 318	612 155	829 004	680 174	711 573	700 644	656 420
Total	**1 134 409**	**1 082 541**	**1 302 896**	**1 137 665**	**1 267 565**	**1 133 143**	**1 123 175**
% Subvention	50,3%	56,5%	63,6%	59,8%	56,1%	61,8%	58,4%

FONDS DE ROULEMENT

Après des baisses depuis 2013, le fonds de roulement a, depuis 2 ans, été remonté et à un niveau satisfaisant. Il n'y a plus besoin d'avoir des exercices en excédent mais le fonds de roulement doit être compris entre 45 et 50 % des dépenses courantes.

Fonds de roulement de 2005 à 2017

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Fond de roulement	1 522 227	1 648 969	1 653 960	1 706 489	1 818 429	1 779 053
Dépenses courantes	2 632 228	2 683 095	2 765 046	2 768 901	3 529 513	3 316 927
Ratio FdR / Dépenses courantes	57,8	61,5	59,8	61,6	51,5	53,6

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Fond de roulement	1 959 993	2 025 017	1 866 486	1 637 304	1 287 187	1 407 595	1 594 344
Dépenses courantes	3 329 471	3 494 759	3 740 673	3 843 034	3 811 842	3 612 009	3 409 480
Ratio FdR / Dépenses courantes	58,9	57,9	49,9	42,6	33,8	39,0	46,8

B- Prêts sociaux accordés aux bénéficiaires de l'ASMA

Il s'agit de prêts à taux 0 d'un montant maximun de 2 000€. On remarque une certaine stabilité dans le nombre de demandes et une baisse du montant moyen accordé.

	Nombre de prêts demandés	Nombre de prêts accordés	% accords*	% refus	Montant annuel accordé	Montant / Prêt
2011	121	105	87 %	13 %	190 476 €	1 814 €
2012	140	117	84 %	16 %	208 316 €	1 780 €
2013	114	96	84 %	16 %	172 865 €	1 801 €
2014	103	82	80 %	20 %	154 560 €	1 885 €
2015	109	83	76 %	24 %	147 700 €	1 780 €
2016	105	57	54 %	26 %	99 800 €	1 751 €
2017	69	44	83 %	13 %	77 895 €	1 770 €

* % d'accords / (nb accords + nb refus), hors ajournés – 11 réunions par an

On constate quelques évolutions par rapport à 2016 :

- ▶ les demandeurs « femmes » restent majoritaires mais moins (68 % contre 74 % en 2016) ;
- ▶ la part des demandeurs de 40 à 60 ans reste stable avec 68 % ;
- ▶ en 2017, les demandeurs de catégorie B représentent 39 %, quand en 2016 les demandeurs de catégorie C étaient majoritaires avec 50 % ;
- ▶ les demandeurs de l'enseignement technique restent les plus nombreux autour de 45 % ;
- ▶ la part des demandeurs chargés de famille reste stable à 63 % ;
- ▶ tous les prêts sont supérieurs à 1 000 € contre 75 % en 2016 ;
- ▶ la durée de remboursement reste longue avec près de 80 % de plus de 25 mois.

Motivation des demandes de prêts sociaux

	2013	2014	2015	2016	2017
Budget-situation financière	40	44	40	47	39
Famille	22	26	15	14	8
Dépenses courantes	9	16	10	4	3
Logement	19	28	16	4	9
Travail	4	10	3	5	3
Dépenses exceptionnelles	2	0	0	0	0

C- Aides remboursables versées aux bénéficiaires de l'ASMA

Il s'agit d'avances, donc remboursables, versées suite à des retards de versement de salaire. Le montant moyen augmente et passe de 830 € par demande à 1 003 €.

Période 2011 - 2017

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre accords	27	55	44	53	65	45	53
Montants	20 150 €	41 150 €	34 900 €	47 690 €	55 2161 €	37 370 €	53 196

ORIGINE DES DEMANDEURS

Alors qu'en 2016, 54 % des demandeurs étaient dans l'enseignement technique et 37 % en DDI, un problème technique fin 2017 a fait augmenter le nombre de retards de paie pour des agents affectés en DDT et ainsi inverser la part respective des secteurs.

Origine	2015		2016		2017	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Adm. centrale	4	6 %	1	2 %	2	3 %
DDI	21	31 %	17	37 %	37	55 %
DRAAF	6	9 %	2	4 %	6	9 %
Enseignement technique	32	48 %	24	53 %	19	28 %
Enseignement supérieur	4	6 %	2	4 %	3	4 %

MOTIFS DES DEMANDES

93 des demandes sont liées à des retards de versement de salaire (comme en 2016).

	2015	2016	2017
Retard sur salaire*	56	43	62
Difficultés financières	7	1	3
Trop perçu	3	1	0
Attente compensation mutuelle	1	1	2

* Il s'agit de salaires non versés à la date prévue pour un contractuel ou un titulaire de retour après une absence (CLD, CLM...) ou suite à un changement de statut.

VI. La protection sociale complémentaire

Le ministère a référencé trois organismes pour assurer la protection sociale complémentaire de ses agents pour la période 2017-2023 : Harmonie Fonction Publique (HFP), AG2R La Mondiale et GROUPAMA. Ces trois organismes proposent exactement les mêmes niveaux de couverture en santé comme en prévoyance, tels que définis dans le cahier des charges, seuls changent les tarifs et les prestations associées (action sociale, services etc..).

Ces référencements sont entrés en vigueur le 1er janvier 2017 pour une durée de sept ans, la première année permettait d'en bénéficier sans questionnaire de santé. Au 31 décembre 2017, 18 751 personnes couvertes (incluant conjoints et ayant-droits) par HFP dont 7 497 actifs et 4 921 retraités. Chez AG2RLM, 127 actifs et 4 retraités avaient souscrit un contrat générant 149 personnes couvertes. Chez GROUPAMA, 212 personnes étaient couvertes dont 133 actifs et 6 retraités. Les 600 000 € de transferts de solidarités inscrits au budget seront consommés entièrement par HFP.

Répartition des adhérents par niveau de protection du référencement	
Niveau 1	4,7 %
Niveau 2	22,3 %
Niveau 3	73,0 %
Sur complémentaire	0,2 %

Répartition des prestations payées par nature	
Frais médicaux	12,4 %
Radio/Labo/Auxiliaires	10,0 %
Pharmacie	12,9 %
Optique	22,6 %
Dentaire	32,8 %
Hospitalisation	9,3 %
Divers	11,5 %

L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap et des agents en situation d'inaptitude

La politique du ministère en matière d'actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés ou en situation d'inaptitude est déclinée en plans triennaux Handi-Cap qui sont associés à une convention d'objectifs et de moyens avec le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce partenariat avec le FIPHFP a permis d'apporter des réponses appropriées et efficaces aux demandes d'aides humaines et techniques nécessaires à la bonne insertion professionnelle des agents handicapés.

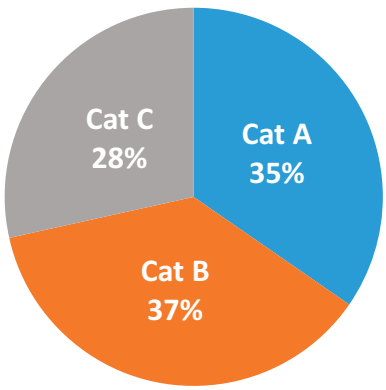
L'année 2017 est la première année du plan Handi-Cap 2017-2019.

I. Contexte du handicap

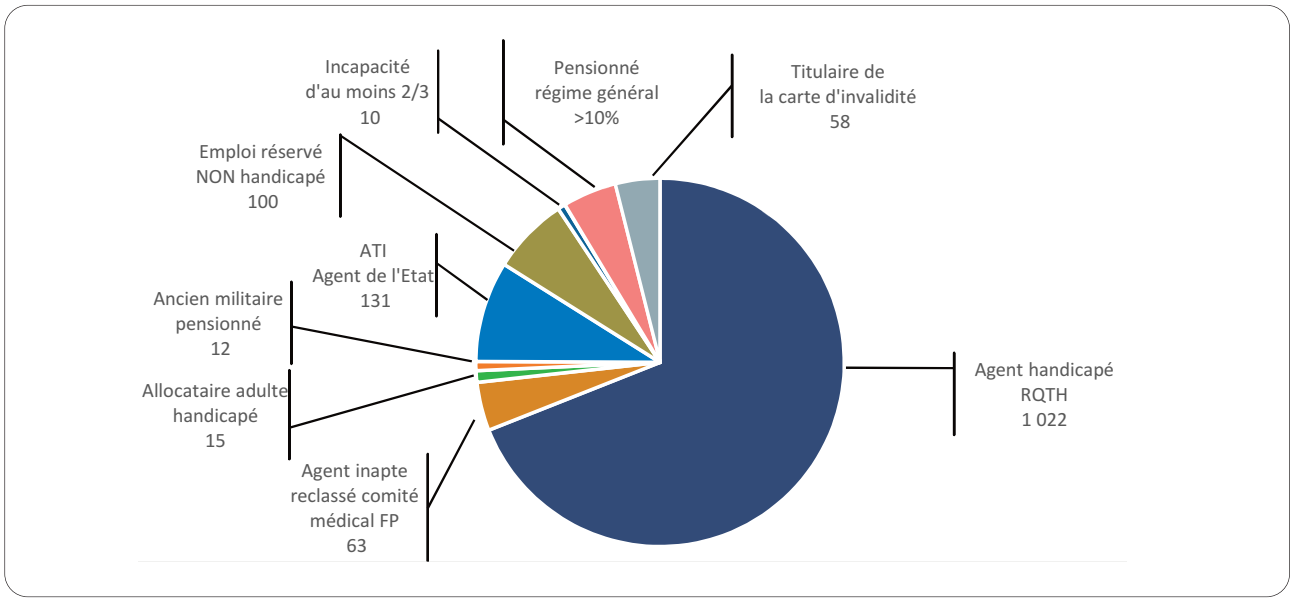
Le ministère a pour objectif, comme tous les employeurs, publics comme privés, de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Les BOE comprennent en premier lieu les agents qui possèdent une « reconnaissance de qualité de travailleur handicapé » (RQTH) ainsi que les titulaires d'une carte d'invalidité (grand infirme civil). Les BOE comprennent également les agents victimes d'accident de travail ou de service dont la réparation donne lieu au versement d'une rente, les agents reconnus inaptes et reclassés par une commission médicale départementale ainsi que certains anciens militaires reclassés dans un emploi de la Fonction publique.

Le taux d'emploi direct est calculé sur la base des 1 481 agents BOE employés par le MAA en 2017, soit 5,02 %. La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes porte le taux d'emploi légal du MAA à 5,09 % soit une augmentation de 0,26 points par rapport à 2016.

Répartition par catégorie des 1 481 BOE du MAA
(1er janvier 2016 / Enquête 2017)



II. Répartition des agents en situation de handicap et assimilés



Répartition des agents en situation de handicap et assimilés par catégorie, par corps ou emploi

	Corps ou emplois	Total
Catégorie A	Professeur de lycée professionnel agricole	130
	Professeur certifié/agrégé de l'enseignement agricole	130
	Professeurs et maitre de conférence enseignement sup	7
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	61
	Enseignant - catégorie IV	35
	Enseignant - catégorie III	8
	Enseignant - catégorie II	15
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	27
	Attaché d'administration de l'État	24
	Agent contractuel de l'enseignement	16
	Directeur d'établissement	18
	Ingénieur d'étude/recherche enseignement supérieur	11
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	4
	Autres corps	41
Total		**527**
Catégorie B	Secrétaire administratif	142
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	185
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	73
	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	49
	Technicien de formation et de recherche	69
	Autres corps	31
Total		**549**
Catégorie C	Adjoint administratif	290
	Adjoint technique de formation et de recherche	58
	Adjoint technique	40
	Autres corps	17
Total		**405**
TOTAL		**1 481**

III. Évolution des recrutements

Le MAA a recruté 12 agents en situation de handicap (art 27 de la loi 84-16) en 2017 au titre du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.
Une diversification dans les niveaux de recrutement est également respectée. A la demande du groupe de travail chargé du suivi du plan Handi-Cap, au moins 20% de travailleurs en situation de handicap sont recrutés dans chacune des catégories (A, B ou C) sur une période glissante de 3 ans. Ainsi, entre 2015 et 2017, 58 agents ont été recrutés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

Catégorie A : 14 recrutements, soit 24,6 %
Catégorie B : 20 recrutements, soit 34,5 %
Catégorie C : 24 recrutements, soit 41,4 %

Pour lutter contre les discriminations, tous les postes inscrits à la mobilité sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Le choix des candidats s'effectue sur les compétences et non sur les éventuelles incapacités.

IV. Répartition par grandes familles d'aides
(dépenses convention FIPHFP, ministère et participation des structures)

La participation financière du Fonds d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP), au titre de la convention triennale 2017-2019 a été réduite de 25 % par rapport à la précédente. Afin de répondre à toutes les demandes de compensation, le ministère a porté sa participation à hauteur de 43 % des dépenses de l'année 2017, soit 223 500 euros.
Le montant total des aides techniques et humaines de l'année 2017 (cumul convention, budget du ministère et participation des structures) a été de 523 500 euros.

Les dépenses de transports adaptés domicile – travail ont, pour la première année, cessé de progresser. Ce type d'aides reste cependant le secteur de dépenses le plus important.

Les dépenses de l'année 2017 sont, dans leur répartition, en continuité avec celles des derniers exercices.
Les principales aides ont porté sur :
- le transport domicile-travail : 140 000 € ;
- les salaires des auxiliaires de vie professionnelle : 113 000 € ;
- les prothèses auditives : 75 000 € ;
- l'interprétariat en langue des signes : 48 000 € ;
- la campagne de communication sur le handicap dont la formation des ambassadeurs handicap et compétences : 37 000 € ;
- autres : 110 500 €.

L'action sanitaire

I. La médecine de prévention

La médecine de prévention comprend la surveillance médicale obligatoire, la surveillance à la demande des personnels ou de l'administration, les visites de reprise et les examens complémentaires quand ils sont nécessaires.
Elle a pour objectif de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Le médecin de prévention réalise des actions sur le milieu professionnel dans le cadre du tiers temps, qui lui permet d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il a un rôle exclusivement préventif, il est le conseiller de l'administration et des agents.

Le médecin de prévention a un statut particulier : il est lié à l'employeur par un contrat de travail, mais son indépendance est garantie sur le plan médical. Il est soumis aux règles du code de déontologie médicale, comme tout médecin. Il est en particulier soumis à la règle du secret médical.

Le suivi médical des agents de l'administration centrale est assuré par un médecin de prévention à temps plein, assisté d'une infirmière sur le site de Varenne et d'une infirmière sur le site de Vaugirard. En administration centrale, les infirmières sont intervenu 717 fois en 2017 et ont proposé des actions de formation et d'éducation sanitaire.

La médecine de prévention au bénéfice des agents des services déconcentrés est principalement organisée au niveau des DRAAF dans le cadre d'un conventionnement avec les caisses locales du mutualité sociale agricole (MSA).
La convention cadre nationale, signée entre la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et le ministère, qui se termine en 2017, permet aux DRAAF de passer des conventions avec les caisses locales de la MSA afin d'assurer la médecine de prévention de leurs agents.
La pénurie de médecins de préventions se fait sentir à tous les niveaux, ainsi, certaines caisses de MSA n'ont pas renouvelé les conventions (20 départements sont sortis en 2017 du champ des conventions MSA).
Les recherches de solutions autres se sont développées en particulier avec la fonction publique territoriale où on est passé de 5 dépar-tements conventionnés à 24, représentant 44 structures.
Les autres solutions possibles sont les partenariats ou conventionnement avec le MTES (34 structures) les ministères financiers (4 DdcsPP) les services de médecine du travail (16 départements couvrant 29 structures).
35 départements ont signé des conventions avec des associations diverses permettant de doter 65 structures de médecine de prévention.

Cependant le déficit de médecins de prévention ne permet toujours pas d'assurer une protection de tous les agents.

DONNÉES BUDGÉTAIRES (SERVICES DÉCONCENTRÉS)

2016	2017
1 041 578 €	1 100 720 €

DONNÉES ADMINISTRATION CENTRALE

L'effectif pris en charge est de **1 733 agents**.
Ainsi **410 examens périodiques** ont été réalisées auxquelles il faut ajouter **307 examens médicaux non périodiques** soit un total de **717 examens**.

En 2017, **281** entretiens ont été sollicités, dont 63 réalisés par les infirmières (210 en 2016) :
- ▶ 200 entretiens à la demande des agents :
  - 98 pour des problèmes de santé (49 %) ;
  - 102 pour raisons professionnelles (51 %).
- ▶ 15 entretiens à la demande de l'administration ;
- ▶ 66 entretiens à la demande du médecin.

Les consultations individuelles sont une ressource importante pour la connaissance des conditions de travail du ministère, pour l'évaluation et la prévention des RPS.
Outre ces visites, il faut noter **1 211 examens complémentaires**.

ACTIONS DE FORMATION ET D'ÉDUCATION À LA SANTÉ :
▶ gestes et postures : 1 journée ;
▶ maintien et actualisation des connaissances des secouristes : 10.
À ce jour, il y a 149 secouristes formés et à jour de leurs connaissances.

▶ Prévention et dépistage des cancers de la peau : 81 agents vus en 3 journées
▶ Prévention antigrippale (en collaboration avec HFP): 137 agents vaccinés sur 2 jours

AUTRE
Une des infirmières du cabinet médical est formée au « conseil conjugal et familial ». Elle a été sollicitée 51 fois sur ce sujet.

72 jours ont été consacrés aux action sur le milieu du travail.

II. Les accidents du travail

En administration centrale

En 2017, 64 accidents ont été déclarés dont 36 avec des jours d'arrêt de travail. La totalité des arrêts représente 801 jours d'arrêt (contre 1103 en 2016 et 840 en 2015).
La chute de personne est la cause essentielle des accidents. Sur 39 chutes, 22 d'entre elles ont entraînées au total 358 jours d'arrêt.
Les 39 chutes se décomposent comme suit :
▶ sur le trajet : 28 dont 15 avec arrêt
▶ sur le lieu de travail : 11 dont 7 avec arrêt
▶ trébuchement sans chute : 9 dont 4 avec arrêt .

Les autres accidents sont :
▶ 3 manipulations d'objet,
▶ 11 accidents sur la voie publique,
▶ 1 claquage musculaire,
▶ 4 accidents sans arrêt : heurt et malaise.

Répartition des accidents de travail de travail par genre et par tranche d'âge (administration centrale)

	Effectif AC				Service- Travail - Mission				Trajet				TOTAL AT			
	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
21-29 ans	43	5,1%	64	6,0%		0,0%	1	7,7%	1	12,5%		0,0%	2	3,3%	6,7%	2,2%
30-44 ans	243	28,7%	286	26,7%	2	28,6%	4	30,8%	3	37,5%	5	15,6%	14	23,3%	33,3%	20,0%
45-54 ans	215	25,4%	318	29,6%		0,0%	2	15,4%	1	12,5%	13	40,6%	16	26,7%	6,7%	33,3%
55 ans et +	347	40,9%	405	37,7%	5	71,4%	6	46,2%	3	37,5%	14	43,8%	28	46,7%	53,3%	44,4%
Totaux	**848**	**44,1%**	**1073**	**55,9%**	**7**	**35,0%**	**13**	**65,0%**	**8**	**20,0%**	**32**	**80,0%**	**60**	**100%**	**25,00%**	**75%**
	1921				**20**				**40**				**60**			

Coût des honoraires médicaux et frais :
▶ titulaires : 23 458 € ;
▶ contractuels : 3 567 € ;
▶ expertises : 1 894 €.

En services déconcentrés

MISE EN ŒUVRE DU MODULE « AT/MP » DANS LE SYSTÈME D'INFORMATION RH AGORHA

Conformément à la réglementation européenne et afin de faciliter la réalisation des statistiques nationales permettant de répondre à l'enquête coordonnée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le ministère a décidé d'informatiser la gestion et le suivi des dossiers accident du travail et de maladie professionnelle (AT\MP). A cette fin, une application informatique a été développée, adossée à AGORHA, permettant le recueil des données individuelles des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) pour l'ensemble des agents. Elle est déployée dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDI, établissements d'enseignement agricole public technique et supérieur). Cette application permet de déclarer et de gérer l'ensemble des accidents de travail et maladies professionnelles de l'ensemble des structures du MAA ainsi que d'imprimer les décisions d'imputabilité.

Une première restitution partielle (42 départements) permet de constater que la tendance est la même qu'en centrale : alors que les femmes représentent 56 % de la population en administration centrale et 59 % en services déconcentrés elles sont victimes de 75 % des accidents en AC et de 72 % en services déconcentrés.
Par contre, les accidents de trajet représentent près de 67 % de la totalité des accidents en administration centrale conte seulement 23 % en service déconcentrés.

Répartition par type de structures (pour les 42 départements soit 56 structures qui ont répondu)

	Structure de la communauté de travail			Total accidents						Dont Service- Travail Mission				Dont trajet			
Secteur	% H	% F	Part respective	Nbre accidents H	% accidents H	Nbre accidents F	% accidents F	Total nbres accidents	TOTAL	Nbre accidents H	% accidents Service H	Nbre accidents F	% accidents Service F	Nbre accidents trajets H	% trajet H	Nbre accidents trajets F	% trajets F
SD	41,9%	58,1%	31,8%	15	32,6%	31	67,4%	46	24,6%	11	31,4%	24	68,6%	4	36,4%	7	63,6%
Enseignement technique	41,4%	58,6%	37,0%	7	21,2%	26	78,8%	33	31,1%	5	18,5%	22	81,5%	2	33,3%	4	66,7%
Enseignement supérieur	41,7%	58,3%	26,0%	1	25,0%	3	75,0%	4	36,1%	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Nb total	**12 867**	**18 418**		**23**		**60**		**83**		**17**		**47**		**6**		**13**	
										73,9%		**78,3%**		**26,1%**		**21,7%**	

III. Le comité médical et la commission de réforme

Le comité médical

Le comité médical est une instance consultative composée de médecins agréés. Il est chargé de donner à l'autorité administrative un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent se présenter lors de l'admission des candidats aux emplois publics, sur l'octroi et le renouvellement des congés longue maladie (CLM), longue durée (CLD), grave maladie (CGM), disponibilité d'office pour maladie, sur l'activité à temps partiel thérapeutique, la réintégration à l'issue de ces congés et sur la retraite pour invalidité.

Nombre d'avis rendus par le Comité médical d'administration centrale (par type)

Motifs	2015	2016	2017
Congé longue maladie (CLM)	33	25	36
CLM fractionné	14	5	5
CLM d'office	3	1	1
Rechute CLM	-	-	1
Congé longue durée (CLD)	39	5	1
CLD d'office	1	-	-
Rechute CLD	-	-	1
Transformé CLM en CLD	-	-	12
Maintien en congé maladie ordinaire au delà de 6 mois consécutifs	3	2	4
Congé grave maladie (CGM)	2	3	5
Dispo. D'office pour raison de santé	1	2	3
CMO - cure thermale	-	-	2
Réintégration à temps partiel thérapeutique (TPT)	13	19	27
Prolongation TPT	17	27	43
Réintégration à temps plein	17	33	13
Refus de réintégration	1	-	5
Cure thermale	3	-	-
Inaptitude temporaire	1	-	-
Retraite pour invalidité	3	4	3
Retraite	-	-	3
Report à statuer	5	7	18
Total	**156**	**133**	**183**
Expertises médicales	**68**	**93**	**55**

La commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale paritaire composée des médecins du comité médical, de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Elle est compétente pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires du ministère et des établissements publics (implantations franciliennes).

Elle se réunit pour examiner, sur dossier, les questions relatives aux accidents de service et de trajet, aux taux d'invalidité qui en découlent, aux maladies contractées en service, à la prise en charge des frais médicaux faisant suite à une rechute d'accident, à la mise à la retraite pour invalidité et aux « majorations spéciales pour tierce personne ».

Nombre de dossiers traités en administration centrale

Motifs	2015	2016	2017
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	2	2	4
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	3	4	3
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'une rechute d'accident du travail (AT)	1	1	2
AT/MP fixation : consolidation, séquelles, taux IPP	-	5	4
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	-	7	4
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	4	2	-
Réintégration temps plein après TPT	-	3	-
Demande initiale d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	9	3	2
Renouvellement à titre définitif ATI	1	1	-
Révision quinquennale ATI	-	-	-
Demande de pension d'orphelin majeur infirme	-	-	2
Retraite pour invalidité	1	1	1
Demande initiale majoration pour l'emploi d'une tierce personne	-	1	2
Report à statuer pour avis complémentaire	3	6	8
Total	**24**	**36**	**32**
Expertises médicales	**2**	**14**	**14**

IV. Le dispositif hygiène et sécurite

Le dispositif hygiène et sécurité du ministère s'inscrit dans le cadre du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État.
La politique de prévention des risques professionnels du ministère est impulsée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) et mise en œuvre par le travail en réseau de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail : CHSCT ministériel, CHSCT locaux, commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des lycées agricoles, inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), assistants de services sociaux (ASS), médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention appuyés dans leur démarche par les délégués régionaux à la formation continue

L'activité du CHSCT ministériel en 2017

Le CHSCTM s'est réuni quatre fois en séance plénière, les 22 mars, 23 juin et 17 octobre à Paris et le 12 décembre au lycée agricole de Saint-Germain-en-Laye.

La formation des membres du CHSCTM

Une formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel à la prise de poste de membre de CHSCT a eu lieu du 7 au 9 mars à Paris, par le cabinet "Commundi". Elle a été suivie par 9 représentants du personnel sur 14 (5 titulaires et 4 suppléants).

Les chroniques santé et sécurité au travail du MAA

Quatre numéros de ce bulletin périodique d'informations rapides sont parus en 2017 :
- ▶ 20 mars 2017, numéro 10 ;
- ▶ 13 juin 2017, numéro 11 ;
- ▶ 2 octobre 2017, numéro 12 ;
- ▶ 17 décembre 2017, numéro 13.

Les groupes de travail en activité en 2017

1) Réunion, le 16 mars, du groupe de travail "Programme national de prévention - Crédits Santé sécurité au travail". Le nombre de participants était de 13, dont 4 représentants du personnel.

2) Réunions du groupe de travail "Agressions" :
   - le 17 mai, nombre de participants : 17, dont 8 représentants du personnel ;
   - le 27 septembre, nombre de participants : 14, dont 6 représentants du personnel.

Les crédits hygiène et sécurité

La note de service [réf. SG/SRH/SDDPRS/2016-960 du 14 décembre 2016 : Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2017] a fixé au 24 février 2017 la date limite de dépôt des dossiers de demande de crédits hygiène et sécurité auprès du secrétariat du CHSCTM. Toutes les demandes reçues jusqu'à la date du 16 mars incluse ont été examinées en groupe de travail du CHSCTM (réuni le même jour).

Total général des crédits demandés au 16 mars 2017 : 169 648 € (48 structures), dont :

- ▶ DD(CS)PP : 50 198 € - 11 structures
- ▶ EPLEFPA : 75 107 € - 28 structures
- ▶ Enseignement supérieur : 14 293 € - 5 structures
- ▶ DRAAF-DAAF : 30 050 € - 4 structures

Crédits répartis dans les services 2017 : 86 377 € (34 CHSCT), dont :

▶ DD(CS)PP : 26 890 € – 7 CHSCT – 31 % des crédits attribués ;
▶ EPLEFPA : 47 487 € – 24 structures – 55 % des crédits attribués ;
▶ Établissements d'enseignement supérieur et assimilés : 4 000 € – 1 structure – 5 % des crédits attribués ;
▶ DRAAF-DAAF : 8 000 € – 2 structures – 9 % des crédits attribués.

Crédits accordés pour les établissements d'enseignement technique et supérieur : 51 487 € (60% des crédits attribués).

Conformément à la note de service n°2016-960 du 14 décembre 2016, les domaines prioritaires retenus figurent au programme national de prévention du ministère et sont les suivants :

▶ la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
▶ l'amélioration des conditions de travail des inspecteurs en abattoir, (TMS) ;
▶ les actions visant à la mise en place d'espaces de discussion.

Répartition des crédits délégués par type d'action

	RPS	TMS	Espaces de discussion	Total
DD(CS)PP	0 €	22 570 €	4 320 €	26 890 €
Enseignement technique	42 687 €		4 800 €	47 487 €
Enseignement supérieur	4 000 €			4 000 €
DRAAF	8 000 €			8 000 €
Total et pourcentage	**54 687 €**	**22 570 €**	**9 120 €**	**86 377 €**
	63 %	**26 %**	**11 %**	**100 %**

Répartition des crédits accordés par région

Auvergne - Rhône-Alpes	8 750 €	Île-de-France	6 800 €
Bourgogne - Franche-Comté	3 000 €	Nouvelle Aquitaine	5 800 €
Bretagne	18 640 €	Occitanie	11 583 €
Centre-Val-de-Loire	6 204 €	Pays de la Loire	8 600 €
Grand Est	4 000 €	Provence - Alpes - Côte-d'Azur	4 000 €
Hauts-de-France	9 000 €	**TOTAL**	**86 377 €**

La quasi totalité des projets ont été conduits à leur terme puisque seulement 1 695 € ont été repris aux structures avant la clôture de l'année budgétaire.

V. La santé et la sécurité au travail (SST)

État d'avancement des plans RPS

Les risques psycho-sociaux (RPS) recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées qui sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail. Les RPS les plus répandus sont le stress professionnel, l'épuisement professionnel, appelé « *burn-out* », le harcèlement moral, les violences et les agressions verbales et physiques. Les RPS induisent des conséquences sur la santé de l'agent, ont des répercussions organisationnelles et économiques et un coût pour les structures. La prise en compte de la gravité de ce risque a été matérialisée par la circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 avec pour objectif de cadrer et d'imposer la mise en place de programmes de prévention des RPS dans tous les ministères.

Pour le MAA, le dernier bilan de l'état d'avancement des plans d'actions, présentés en CHSCT ministériel le 29 mars 2018 est le suivant :

Secteurs d'activité	Démarche non engagée	Discussion méthodologique en cours	Diagnostic en cours	Plan d'action en cours d'élaboration	Plan d'action validé
AC	-	-	-	-	6
DRAAF-DAAF	-	-	2	3	13
Ens. public technique	2	27	27	53	41
Ens. supérieur	-	-	3	3	6

Au 31 janvier 2018, le bilan est le suivant :

- en administration centrale, les plans RPS ont été validés en 2017 pour la plupart des directions. Au total, ils comptabilisent 201 actions ;
- en ce qui concerne les DRAAF, 7 régions fusionnées ont du reproposer un nouveau plan d'action tenant compte du nouveau périmètre. 2 d'entre elles élaboraient le diagnostic, trois régions réalisaient le plan d'action et les 13 autres validaient leur plan d'action ;
- pour l'enseignement technique public, 2 établissements n'avaient toujours pas commencé la démarche, 27 établissements discutaient de la méthodologie à adopter, 27 établissaient le diagnostic, 53 réalisaient le plan d'action et 41 établissements l'avaient validé ;
- enfin, pour l'enseignement supérieur, 3 établissements réalisaient le diagnostic, 3 établissements élaboraient leur plan d'action et 6 établissements l'avait terminé.

Diffusion de la charte des assistants et conseillers de prévention

La charte des assistants et conseillers de prévention a fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-303 (du 5 avril 2017). Elle a remplacé la charte des ACMO, pour tenir compte des modifications réglementaires de l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique d'État et des préconisations de la commission centrale d'hygiène sécurité et condition de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Cette nouvelle charte définit les conditions de nomination, le positionnement, les missions et les moyens des assistants de prévention (AP) et conseillers de prévention (CP) du ministère.

Création d'un réseau de compétence santé, sécurité au travail en abattoir : SST-abattoir

Dans le cadre de l'axe 1 du plan triennal (2016-2018) de prévention des TMS en abattoir, la création d'un réseau de compétence a été acté par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-484 du 1er juin 2017. Cette note décrit la composition, les modalités de fonctionnement et les missions de ce réseau.

Il est constitué de 18 personnes soit deux animateurs de réseau (un ISST et un référent national abattoir) auxquels s'ajoutent les 16 membres du réseau : un RNA, 2 ISST, et 13 agents assurant des missions d'inspection en abattoir (auxiliaire officiel ou vétérinaire officiel ayant éventuellement des missions d'assistant ou conseiller de prévention).

Formation des assistants de prévention en abattoir

Deux sessions représentant 2,5 jours de formation ont été proposées. Sur l'ensemble de la formation 136 personnes ont suivi le cursus complet qui comprend trois temps : une formation en présentiel, un travail inter-sessions et un regroupement pour échange de pratiques et valorisation des travaux intersessions.

Le dispositif permet d'appréhender l'activité de travail dans toutes ses dimensions (physique, cognitive et psycho-sociale) et de savoir décrire une situation de travail.

Les échanges de pratiques permettent de vérifier les connaissances acquises en terme d'analyse des déterminants du geste professionnel.

Les agents font ressortir les points positifs suivants par rapport à la formation :
▶ très fort investissement et envie de faire de la qualité,
▶ sentiment d'appartenir à un réseau d'acteurs SST,
▶ qualité des échanges entre participants,
▶ appropriation de la théorie et de l'origine multifactorielle des TMS ,
▶ de bonnes réflexions sur les équipements de protection individuel (EPI),
▶ le travail en binôme voire trinôme qui permet de mieux s'impliquer grâce à une confrontation des regards et des idées.

Le signalement des agressions subies par les agents

68 signalements d'agression ont été reçus en 2017 sur la boite aux lettres électronique dédiée, en application de la note de service du 20 avril 2016, contre 82 signalements en 2016 (-14). Le nombre des agressions est stable ou en légère progression dans tous les secteurs du ministère, sauf dans les DDCSPP où il est en forte baisse (36 signalements en 2017, contre 59 en 2016 : - 23). 87 % des agressions sont orales ou écrites (82 % en 2016), 13 % physiques (18 % en 2016). La moitié d'entre elles environ donne lieu à des poursuites judiciaires ou à un signalement au procureur de la République. 10 % des agressions ont entraîné un arrêt de travail (12 % en 2016). 54 % des signalements concernent des agressions en situation de contrôle (65 % en 2016). 51 % des victimes étaient des femmes (43 % en 2016). La répartition des agressions selon les régions n'apparaît pas significative.

VI. Prestations interministérielles

CESU

Le chèque emploi service universel (CESU) préfinancé est un titre spécial de paiement, créé par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne (chapitre Ier du titre VII du livre IIème de la première partie du code du travail).

Afin, notamment, de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent, l'État employeur aide ses agents à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de six ans, en leur attribuant des CESU préfinancés.

Prestation	Montant pour le MAAF	Nombre de dossiers validés	Dont nombre de majorations pour situations monoparentales
CESU garde d'enfants 0-6 ans pour le MAA	284 405 €	573	58
Ensemble pour les ministères	34 389 820 €	67 580	7 306

Chèques-vacances

La prestation Chèques-Vacances s'inscrit dans le cadre de l'action sociale au bénéfice des agents de l'État, prévue par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 6 janvier 2006 cités en référence. En application de l'article L.411-18 du Code du tourisme, l'État a souhaité faire bénéficier ses agents de Chèques-Vacances.

Le Chèque-Vacances est un titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques et à des prestataires de services agréés, en paiement des dépenses effectuées, sur le territoire national, par les bénéficiaires pour leurs vacances (frais de transports, d'hébergement, de repas, d'activités de loisir). Il repose sur une épargne de l'agent abondée d'une participation de l'employeur.
Les bénéficiaires se voient remettre des titres, dont la valeur faciale totale est constituée d'une épargne qu'ils ont préalablement constituée augmentée d'un abondement par l'État. Le taux de participation de l'État – 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 % ou 35 % – est déterminé en fonction des ressources du ménage du demandeur et de sa situation familiale, appréciée en fonction du nombre de parts de son foyer fiscal, voire de son âge au moment du dépôt de la demande dans le cas de la bonification de 35%.

En 2017, 130 322 plans ont été servis dans l'ensemble de la Fonction publique, ce qui représente une augmentation de 3,84 % par rapport à 2016.

1,72 % des bénéficiaires actifs dépendent du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

	Revenu fiscal de référence	Nombre moyen de parts	Bonification moyenne en €
MAA	30 342	2,72	21,3
Ensemble Fonction publique	32 605	2,50	22,0

Répartition par taux de bonification des bénéficiaires

	Taux de bonification					
	10 %	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %
Ensemble Fonction publique	6,8 %	15,8 %	29,5 %	34,2 %	5,7 %	8 %

Donnée non disponible pour le MAA

Nombre de bénéficiaires par année

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
MAA	1 812	1,41 %	1 716	1,39 %	1 673	1,36 %	1 706	1,36 %	1 637	1,72 %
Ensemble Fonction publique	128 382		123 390		123 457		137 906		130 322	

Vie du plan d'épargne des bénéficiaires

	Épargne moyenne en €	Durée moyenne de la vie d'un plan en années	Montant moyen de bonification de l'État en €
Ensemble Fonction publique	1 170	8,81	254

Montant de l'épargne et de la bonification

	Epargne des bénéficiaires		Bonification État		Bonification FIPH		Boni/ Epargne	Montant	Nombre de bénéficiaires
	Montant	%	Montant	%	Montant	%			
MAA	1 799 833	1,18 %	378 768	1,14 %	7 558	2,80 %	21,46 %	2 186 160	1 637
Ensemble Fonction publique	152 448 155		33 108 076		270 239		21,89 %	185 826 470	130 322

L'AIP (Aide à l'installation des personnels)

L'Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP), dont les conditions d'attribution sont définies dans la circulaire RDFF1427525C du 24 décembre 2014 et la circulaire RDFF1633604C du 21 novembre 2016, est destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État suite à une mobilité ou une première affectation. Une majoration est prévue dès lors que l'agent exerce une majeure partie de son activité au sein des quartiers politique de la ville. Il s'agit d'une aide financière non remboursable pour le paiement du premier mois de loyer (provision pour charges comprise) ainsi que des frais d'agence et de rédaction de bail, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

Les montants *maxima* de l'aide accordée varient en fonction de la région d'affectation du demandeur :
- 900 € pour les agents affectés dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ainsi que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- 500 € pour les agents affectés dans les régions autres que celles citées ci-dessus.

Le montant de l'aide versée ne peut être supérieur au montant des dépenses réellement engagées par l'agent.

Montant de l'aide versée

	Montant en €	Nombre de bénéficiaires	Aide moyenne en €
MAA	56 794	91	624
Ensemble Fonction publique	8 159 046	11 165	731

Répartition par genre

	Femmes	% bénéficiaires	Hommes	% bénéficiaires
MAA	46	0,73 %	45	0,92 %
Ensemble Fonction publique	6 170	56,3 %	4 797	43,7 %

Répartition par genre et par catégorie

	Femmes				Hommes			
	A	B	C	Total femmes	A	B	C	Total hommes
MAA	16	29	1	46	28	15	2	45
Ensemble Fonction publique	4 257	1 340	677	6 279	1 992	1 958	931	4 886

FOCUS

BAROMÈTRE SOCIAL

L'enquête baromètre social

L'enquête relative au baromètre social a été réalisée du 27 septembre au 20 octobre 2017. Elle a concerné l'ensemble des agents rémunérés par le ministère à l'exception des agents affectés en DDI qui avaient été sollicités dans le cadre du baromètre social des services du Premier ministre dans le courant du premier semestre 2017 et des agents contractuels sur budget d'établissement (ACB). L'enquête a été accessible par les agents pendant 3 semaines. La participation globale a été de 32,9 % soit 6 265 répondants pour 19 052 agents.

Structures	Taux de participation
Administration centrale	45,8 %
DRAAF, DAAF, DTOM	41,8 %
Enseignement technique public	21,9 %
Enseignement supérieur	42,0 %

Les résultats montrent que 86 % des agents sont satisfaits de leur travail et 58 % de leurs conditions de travail. La note moyenne du MAA comme employeur est de 6,2 / 10. Elle est donc supérieure au seuil de 6 / 10 à partir duquel un employeur est considéré comme « satisfaisant », 65 % des répondants lui ayant attribué une note supérieure ou égale à 6.

FOCUS

LE HANDICAP

Regards, interprétations, incompréhensions, doutes... Pour déconstruire les clichés sur l'impact - supposé - du handicap au travail, le ministère a lancé en 2017 une campagne de sensibilisation en forme d'interpellation. "*Situation de handicap : fiez-vous aux compétences* !" Telle est l'accroche de cette action fédératrice, annonçant une politique de ressources humaines plus "inclusive" et une invitation de chacun à questionner ses propres a priori.

Travailler ensemble : les ambassadeurs handicap et compétences

Dans le cadre de cette campagne et conformément aux actions prévues dans le plan Handi-Cap 2017-2019 du MAA, un nouveau réseau d'ambassadeurs "handicap et compétences" a été créé. 30 agents volontaires d'administration centrale et des services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDI, lycées agricoles, enseignement supérieur) se sont engagés dans cette démarche.
Ces ambassadeurs "handicap et compétences" sont placés auprès des structures et sont chargés de renforcer, par l'animation et la mise en œuvre de jeux de rôle auprès des agents, les actions de communication engagées par le ministère. Une de leurs missions consiste à favoriser la mise en relation des agents en situation de handicap vers les interlocuteurs de proximité que sont la chaîne RH, le médecin de prévention ou tout autre acteur susceptible d'intervenir dans la prise en charge de la gestion du handicap. Par leur attitude bienveillante et la sensibilisation qu'ils ont reçue aux situations de handicap, les ambassadeurs facilitent l'accueil et l'orientation des personnes handicapées dans leur environnement local.
L'année 2017 est une phase expérimentale. Si les résultats sur le terrain sont encourageants, il est prévu de renforcer progressivement ce réseau afin que ce dispositif au service de l'inclusion devienne pérenne.

Handicap.agriculture.gouv.fr
le nouvel espace web du ministère

Les informations relatives à la politique menée par le MAA en matière de handicap ainsi que toutes les données susceptibles de répondre aux attentes des agents étaient hébergées sur le site intranet http://intranet.national.agri. Ce site n'était pas facilement accessible aux agents travaillant dans nos établissements d'enseignement.

Depuis le 1er mars 2017, les informations de l'intranet ont migré sur le Web. Tous les agents du MAA, mais également l'ensemble des internautes, peuvent avoir facilement accès aux informations liées aux différentes situations de handicap.

Le site propose de nombreuses rubriques portant sur les actions menées dans le cadre du plan triennal, les personnes ressources, des témoignages d'agents handicapés, des collègues, la présentation des différentes aides, les conditions d'accessibilité, le réseau des ambassadeurs handicap et compétences, une foire aux questions...

Ce site respecte les règles d'accessibilité numérique RGAA (référentiel général d'accessibilité pour les administrations).

Newsletter sur le handicap

Enfin, la diffusion d'une newsletter trimestrielle a permis de communiquer régulièrement sur les sujets d'actualité mais aussi de donner la parole aux agents en situation de handicap.
Créer du lien, informer, faire témoigner... C'est tout l'enjeu de ce nouveau fil d'actualités.

Chapitre VII

La retraite et la liquidation des droits des agents titulaires

Les pensions de retraite du MAA en 2017

I. Nombre total des fonctionnaires du MAA partis à la retraite au 31 décembre 2017
II. Répartition des départs en retraite selon la catégorie d'emploi, le genre et l'âge
III. Nature des demandes de départ à la retraite
IV. Calendrier des départs à la retraite
V. Droits suite à décès en activité

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

La radiation des cadres sans droit à pension

La validation des services de non-titulaire

Le rachat des années d'études supérieures

FOCUS

LA NOUVELLE ORGANISATION DE LA GESTION DES PENSIONS, UN PROCESSUS ÉVOLUTIF CONTINU

Chiffres clés 2017

Nombre d'agents titulaires du MAA partis en retraite : 963

Âge moyen du départ en retraite : 62,6 ans

Nombre de comptes individuels retraite (CIR) gérés par le MAA : 32 713

Rappel réglementaire

Les pensions de retraite de l'État sont accordées aux fonctionnaires après leur admission à la retraite (droit direct) et, en cas de décès, à leurs ayants droit[1].
Leurs droits à pension sont appréciés en fonction de la situation acquise à la date d'ouverture de leurs droits suivant leur année de naissance, ou à la date du décès, conformément à la réglementation en vigueur[2].
En cas d'invalidité, le fonctionnaire peut être rayé des cadres soit à sa demande, soit d'office à l'initiative de l'administration si, après consultation de la commission de réforme, il est reconnu qu'il ne peut, du fait de son invalidité totale et définitive, continuer à exercer ses fonctions. Il perçoit alors une pension de retraite, même s'il ne remplit pas la condition de l'âge de départ au plus tôt attachée à son année de naissance.
À titre d'information générale, le nombre total de pensions civiles en paiement par le service des retraites de l'État (SRE) au 31/12/2017 s'élève à 1,57 millions pour les droits directs et 313 295 pour les droits dérivés (Source SRE – Les retraites de l'État en bref – abrégé statistique 2017)[3].

Les pensions de retraite du MAA en 2017

I. Nombre total des fonctionnaires du MAA partis à la retraite au 31 décembre 2017

Sur 51 901 pensions civiles nouvelles entrées en paiement par le SRE en 2017, tous motifs confondus (départs pour ancienneté ou pour motifs familiaux et pensions d'invalidité), le nombre de départs en retraite enregistrés au MAA s'élève à 963. Les pensions de réversion et capitaux décès versés suite au décès d'agents en activité ne sont pas comptabilisés dans ce total et font l'objet d'un développement spécifique ci-dessous.
Ce bilan ne comporte pas d'indicateurs financiers : toutes les données relatives au montant moyen annuel des pensions, aux taux de décote et de surcote sont de la compétence exclusive du SRE. Il convient donc de se référer à son abrégé statistique 2017 sur les pensions civiles.

L'année 2017 est marquée par la poursuite de l'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite, avec un report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans pour l'ensemble des agents nés à compter de l'année 1955, en application de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ce constat a pour corollaire le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique.

Évolution du nombre de fonctionnaires du MAA partis en retraite depuis 2014

Agents titulaires *	2014	2015	2016	2017	diff. 2017 – 2016 (en %)
MAA	**929**	**875**	**909**	**963**	**5,94%**
ANSES	16	6	17	12	-29,41%
IFCE	-	-	-	15	-
Total	**945**	**881**	**926**	**990**	**6,91%**

* Non décomptés : les agents détachés au MAA, dont la pension n'est pas liquidée par le MAA ; les agents en position normale d'activité (PNA) entrante au MAA, dont la pension est liquidée par le ministère d'origine ; les agents sans droit à pension du régime spécial partis en retraite avec une réaffiliation à la sécurité sociale ou les agents décédés au cours de l'année 2017.

Le nombre total de départs en retraite traité par le MAA s'accroît en 2017 avec une augmentation globale de 6,91% par rapport à 2016. En excluant les dossiers gérés pour le compte de l'ANSES et de l'IFCE par le bureau des pensions, pour des raisons historiques, l'augmentation des départs en retraite des seuls agents du MAA atteint presque 6%.
Cette hausse notable, qui dépasse celle déjà constatée en 2016, reflète la tendance nationale du flux croissant des nouveaux pensionnés d'État (41 700 nouvelles pensions attribuées en 2016, 51 901 en 2017)[4].

(1) Ayant droit : bénéficiaire d'un droit provenant de son lien avec l'assuré. Synonyme de ayant cause.
(2) La date d'ouverture des droits dépend de la date de naissance de l'agent : elle est progressive et fixée au plus tôt à 62 ans pour les agents nés à partir de 1955.
(3) https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/eppe/documents/stats/abreges/abrege_stat_provisoire_2017.pdf
(4) « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016 », Yohann VASLIN. Point stat- février 2018, DGAFP.

De manière générale, l'ensemble de ces résultats reste marqué par les réformes des retraites successives depuis 2010, qui tendent à repousser l'âge possible ou choisi du départ, et dont les mesures essentielles sont :

- le recul de la date d'ouverture des droits au plus tôt ;
- l'augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- les conditions de départs anticipés pour les parents de trois enfants, qui n'ont plus la même attractivité que celles qui étaient encore en cours en 2011.

En parallèle, le décret dit « Hollande » n° 2012-847 du 2 juillet 2012 assouplit les conditions d'un départ à 60 ans pour les assurés ayant commencé leur activité avant 20 ans.

Ventilation des départs des fonctionnaires du MAA par programme budgétaire, par genre et par catégorie

Les programmes budgétaires 143 et 215 concentrent la plus grande partie des effectifs partis à la retraite en 2017, dont la majorité sont des agents de catégorie A (enseignants...), comme en 2016.

Par rapport à 2016, le nombre de fonctionnaires du MAA affectés sur des missions relevant du ministère de la transition écologique et solidaire (programme budgétaire 217) et dont la radiation des cadres est prononcée par le bureau des pensions du MAA, a augmenté en trois ans de 46 à 55 puis 89 agents : les effets du décroisement des effectifs entre ces deux ministères peuvent expliquer cette hausse.

VENTILATION DES DÉPARTS À LA RETRAITE PAR PROGRAMME, CATÉGORIE ET GENRE

Programme budgétaire	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	TOTAL	Total en %
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
142	18	20	38	6	8	14	12	4	16	68	7%
143	72	95	167	18	1	19	26	1	27	213	22%
206	4	13	17	20	60	80	19	0	19	116	12%
215	35	82	117	77	50	127	67	15	82	326	34%
Total des prog. du MAA	**129**	**210**	**339**	**121**	**119**	**240**	**124**	**20**	**144**	**723**	**75%**
Emplois gagés	1	6	7	0	1	1	3	0	3	11	1%
ANSES	1	1	2	0	1	1	1	0	1	4	0%
IFCE	0	0	0	2	3	5	2	0	2	7	1%
ASP - FAM	5	6	11	7	2	9	3	3	6	26	3%
Autres opérateurs	2	13	15	0	2	2	0	2	2	20	2%
MTES (217)	9	38	47	9	18	27	14	1	15	89	9%
Hors MAA & opérateurs	0	16	16	0	3	3	0	0	0	18	2%
Détaché	1	15	16	2	2	4	4	5	9	29	3%
Disponibilité	3	4	7	2	2	4	8	2	10	21	2%
Radié	1	4	5	0	4	4	1	5	6	15	2%
Total	**152**	**313**	**465**	**143**	**157**	**300**	**160**	**38**	**198**	**963**	**100 %**

NB : les opérateurs et les établissements publics partenaires du MAA ont fait l'objet d'une actualisation de la classification des programmes.

II. Répartition des départs en retraite selon la catégorie d'emploi, le genre et l'âge

Ventilation des départs toutes affectations confondues, par catégorie d'emploi et par genre

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	34	47	248	55	71	**455**
Hommes	32	172	27	168	109	**508**
Total	**66**	**219**	**275**	**223**	**180**	**963**
%	**6,85%**	**22,74%**	**28,56%**	**23,16%**	**18,69%**	**100%**
Rappel % 2016	5,17%	21,67%	27,5%	16,39%	29,26%	**100%**

Par rapport à 2016, il est constaté une nette augmentation toutes catégories confondues (surtout les B et C techniques et, dans une moindre mesure, les A administratifs), dans la logique de la hausse globale des départs à la retraite, mais une baisse plus particulièrement marquée pour la catégorie d'emploi « Enseignant ». Elle résulte toutefois d'un ajustement lié à la classification, conforme à la nouvelle nomenclature des emplois (NNE), qui n'intègre pas les personnels administratifs et techniques exerçant leurs fonctions dans les établissements d'enseignement.
Les départs à la retraite des catégories d'emploi « B-C Administratif » restent majoritaires avec une représentation supérieure à 28 %.
Le rapport des départs femmes/hommes s'établit à 47,25 % / 52,75 % en 2017, dans une proportion comparable à celle constatée en 2010 de 46 % à 54 %.

Répartition par corps et emploi des agents titulaires du MAA

Corps	Total
Adjoint administratif	164
Adjoint technique	11
Adjoint technique de formation et de recherche	11
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	9
Adjoint technique des haras	1
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	3
Agent technique Mayotte	1
Assistant ingénieur de formation et de recherche	5
Attaché d'administration de l'État	38
Chef de mission Attaché	3
Chef de mission IAE	15
Conseiller principal d'éducation	4
Directeur d'établissement	5
Infirmière(ier)	6
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	86
Ingénieur de recherche	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	88
Ingénieur d'études	9
Inspecteur de l'enseignement agricole	2
Inspecteur de santé publique vétérinaire	23
Inspection générale de l'agriculture	3
Ouvrier professionnel	1
Professeur certifié de l'enseignement agricole	73
Professeur de lycée professionnel agricole	88
Professeur enseignement supérieur	15
Secrétaire administratif	111
Technicien de formation et de recherche	16
Technicien supérieur	170
Total	**963**

Âge moyen des départs en retraite par catégorie et par genre

Catégorie	Genre	Effectif total parti à la retraite	Âge moyen à la radiation des cadres	Dont effectif parti à la retraite avant 60 ans	Âge moyen pour un départ avant 60 ans
A	Femmes	152	62,8	10	55,4
	Hommes	313	63,5	2	59,9
Total A		**465**	**63,2**	**12**	**56,1**
B	Femmes	143	62,0	8	54,4
	Hommes	157	62,3	6	58,3
Total B		**300**	**62,2**	**14**	**56,1**
C	Femmes	160	62,1	10	55,7
	Hommes	38	60,8	8	54,4
Total C		**198**	**61,8**	**18**	**55,1**
Total		**963**	**62,6**	**44**	**55,7**
Rappel total 2016		909	62,4	45	56,5

Par comparaison avec les données relatives aux agents de la fonction publique de l'État, tous fonctionnaires confondus, où l'âge moyen à la radiation des cadres s'élève à 61,6 ans, les agents titulaires du MAA partent en moyenne à la retraite à l'âge de 62,6 ans, soit un peu plus tard qu'en 2016 (62,4 ans).

Globalement, l'âge moyen à la radiation des cadres de l'ensemble des agents des catégories A et B a augmenté de trois à quatre mois par rapport à 2016. Il reste stable pour les 198 agents de catégorie C, qui partent plusieurs mois plus tôt à la retraite par rapport à l'âge moyen.

En 2017, les départs anticipés à la retraite avant 60 ans concernent 45 fonctionnaires, soit une très faible proportion du volume global annuel des départs, l'âge moyen de ces départs étant de 55,6 ans. Il s'agit en majorité d'agents de catégorie C, et dans une moindre mesure, de catégorie B, exerçant des emplois classés en catégorie active en raison de leurs risques particuliers ou de fatigues exceptionnelles. Ils partent le plus tôt, entre 55 et 57 ans (selon leur classe d'âge) s'ils en demandent le bénéfice et s'ils ont accompli entre 15 et 17 ans de services. Les corps du MAA concernés par un départ en carrière active sont les adjoints techniques des haras et les anciens agents du corps des ingénieurs des travaux, eaux et forêt (ITEF) intégrés dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE). Les autres départs anticipés avant 60 ans le sont au titre de l'invalidité, du handicap, pour motifs familiaux ou, à titre très exceptionnel, pour carrière longue.

III. Nature des demandes de départs en retraite

Typologie des départs en retraite par catégorie, par genre et âge moyen

		Sur demande		Limite d'âge		Longue carrière		Invalidité		Parent de 3 enfants		Total	Total des moyennes des âges de départ
Genre	Caté-gorie	Nombre	Moyenne âge départ	Nombre	Moyenne âge départ	Nombre	Moyenne âge départ	Nombre	Moyenne âge départ	Nombre	Moyenne âge départ	Nombre	
F	A	105	63,3	15	66,0	12	60,9	9	58,1	11	59,4	**152**	**62,8**
	B	75	63,2	9	67,1	51	60,5	8	54,4	-	-	**143**	**62,0**
	C	85	63,0	15	65,8	45	60,5	12	58,3	3	57,5	**160**	**62,1**
Total Femme		**265**	**63,2**	**39**	**66,2**	**108**	**60,5**	**29**	**57,1**	**14**	**59,0**	**455**	**62,3**
H	A	228	63,3	47	66,4	36	60,9	2	61,6	-	-	**313**	**63,5**
	B	93	63,0	9	66,0	49	60,8	6	59,3	-	-	**157**	**62,3**
	C	19	62,5	3	65,5	9	60,3	7	54,7	-	-	**38**	**60,8**
Total Homme		**340**	**63,2**	**59**	**66,3**	**94**	**60,8**	**15**	**57,5**	**-**	**-**	**508**	**62,9**
Total		**605**	**63,2**	**98**	**66,2**	**202**	**60,7**	**44**	**57,3**	**14**	**59,0**	**963**	**62,6**

Les départs sur demande[5] représentent les deux tiers des dossiers, dont environ 50 % d'agents de catégorie A (dossiers déposés par le double d'hommes par rapport aux femmes) et ont lieu après l'âge légal, soit à 63,1 ans en moyenne. L'écart entre l'âge moyen de départ à la retraite par catégorie et par genre est faible, voire inexistant, à l'exception des hommes de catégorie C qui partent 6 mois plus tôt à la retraite. Cinq départs sur demande pour handicap sont inclus dans le total des 605 départs sur demande.

Les départs en retraite par limite d'âge recouvrent deux situations :

- le principe : les agents arrivant à leur limite d'âge (qui augmente progressivement selon leur classe d'âge, de 65 à 67 ans) sont mis d'office à la retraite ;
- les dérogations particulières : les agents qui remplissent les conditions réglementaires peuvent bénéficier d'un maintien exceptionnel en activité après leur limite d'âge (charge de famille, fin d'année scolaire s'agissant des enseignants, non atteinte du taux plein de 75 % de pension, autres cas de prolongation exceptionnelle dans l'intérêt irréfutable du service).

L'ensemble de ces situations recouvre 98 départs en 2017, pour un âge moyen de 66,2 ans. Sont comptabilisés uniquement les agents partis tant en limite d'âge que ceux partis à la fin de leur maintien exceptionnel en activité (contrairement à 2016 où étaient aussi pris en compte les agents partis avant la fin de leur prolongation exceptionnelle d'activité soit 149 agents (comptabilisés dans les départs sur demande en 2017). Les hommes de catégorie A représentent la moitié de ces départs et les femmes de catégorie B partent le plus tardivement à la retraite, à l'âge moyen de 67,1 ans.

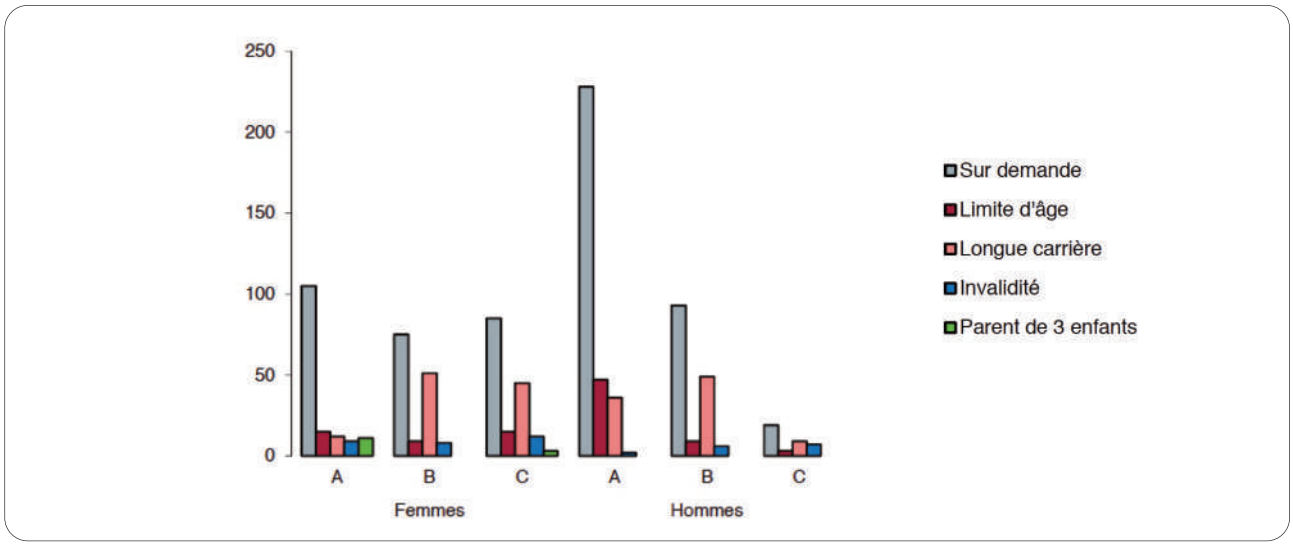
Les départs pour longue carrière, possibles à partir de 60 ans, s'appliquent sous conditions : il faut, d'une part, détenir 4 ou 5 trimestres d'assurance l'année de ses 20 ans et, d'autre part, justifier du nombre de trimestres exigés pour sa classe d'âge. 20 % environ des départs annuels des fonctionnaires du MAA sont effectués à ce titre (38 % au niveau de la FPE), avec un âge moyen à la radiation des cadres de 60,6 mois, âge identique à celui constaté en 2016 et en 2015 et à la moyenne nationale des pensions civiles concernées toute FPE confondue. L'écart entre l'âge moyen de départ entre catégories reste faible, de trois à quatre mois, hommes et femmes confondus.

[5]Regroupent les retraites des agents des catégories sédentaire et active.

Les départs pour invalidité[6], imputables ou non au service, concernent les fonctionnaires dans l'incapacité de reprendre leurs fonctions. Ils augmentent de 35 demandes en 2016 à 45 en 2017 et les hommes de catégorie C sont les plus impactés par un départ anticipé dès l'âge moyen de 54,7 ans. Le phénomène est identique pour les femmes de catégorie B, sans autre explication que conjoncturelle.

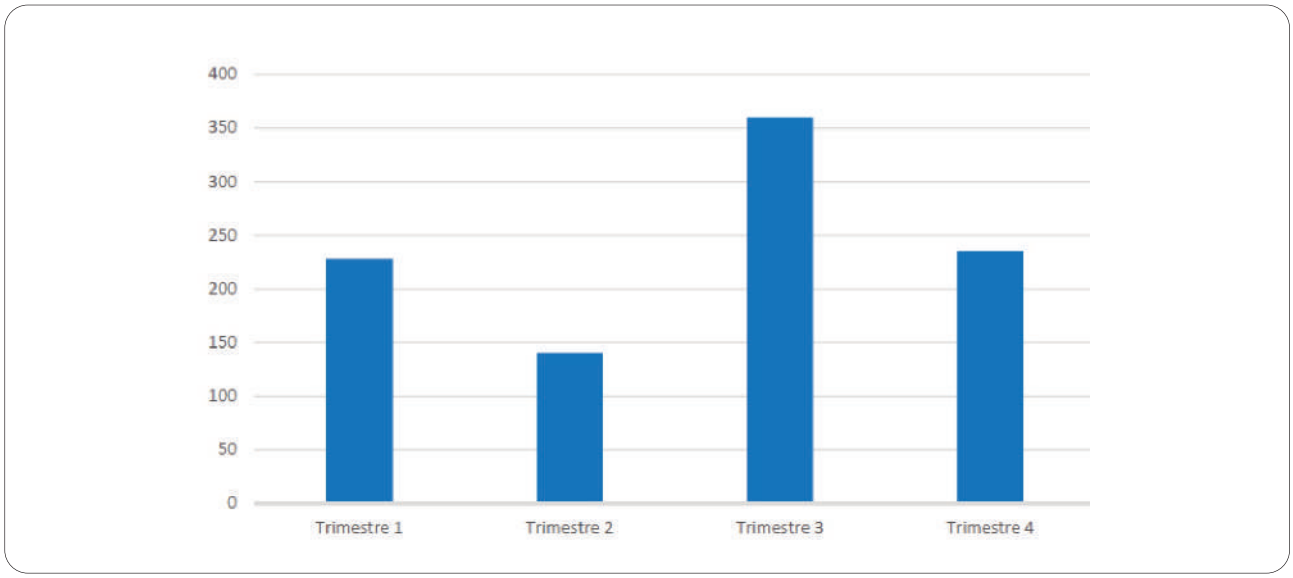
Les départs anticipés des parents de trois enfants restent faibles et en légère diminution par rapport à 2016 (19 départs à ce titre), en raison de la fermeture du dispositif. Ils concernent 14 fonctionnaires femmes remplissant la condition de 15 ans de services, quasiment toutes de catégorie A. Elles devancent leur départ de près de deux ans (59 ans en moyenne) par rapport à l'âge moyen des départs constatés.

Répartition des retraites par nature des demandes, catégorie et genre



IV. Calendrier des départs à la retraite

Répartition des départs en retraite par trimestre



Le pic des départs en retraite au troisième trimestre rassemble principalement les personnels de l'enseignement en fin d'année scolaire. La répartition des départs sur les trois autres trimestres est variable en fonction du mois de naissance des agents concernés.

[6] À différencier du départ pour handicap.

Calendrier mensuel des départs à la retraite par catégorie des fonctionnaires du MAA en 2017

Cat.	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
A	70	19	15	38	13	8	30	32	107	69	46	18	465
B	48	22	12	22	18	10	54	23	32	30	19	10	300
C	25	6	11	15	9	7	27	20	35	14	18	11	198
Total	**143**	**47**	**38**	**75**	**40**	**25**	**111**	**75**	**174**	**113**	**83**	**39**	**963**

Outre le cas particulier du mois de septembre pour les enseignants, janvier, juillet et octobre enregistrent chacun plus de 100 départs par mois, comme en 2016. Ceci peut s'expliquer notamment par le report du départ d'un trimestre pour augmenter le montant de sa pension ou ne pas être soumis à décote, voire de six mois pour bénéficier d'un avancement indiciaire ou statutaire (effets PPCR).

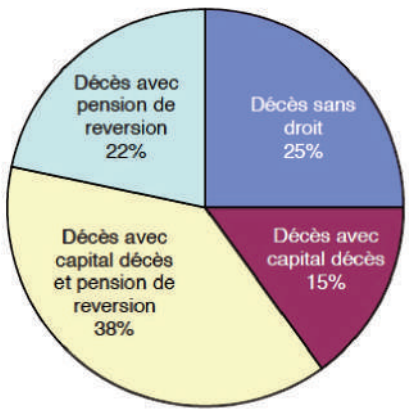
V. Droits suite à décès en activité

Examen des droits suite aux décès d'agents titulaires en activité

Catégorie	Décès sans droit	Décès avec capital décès	Décès avec capital décès et pension de réversion	Décès avec pension de réversion	Total
A	2	6	12	8	28
B	10	2	8	5	25
C	3	1	3	-	7
Total	**15**	**9**	**23**	**13**	**60**

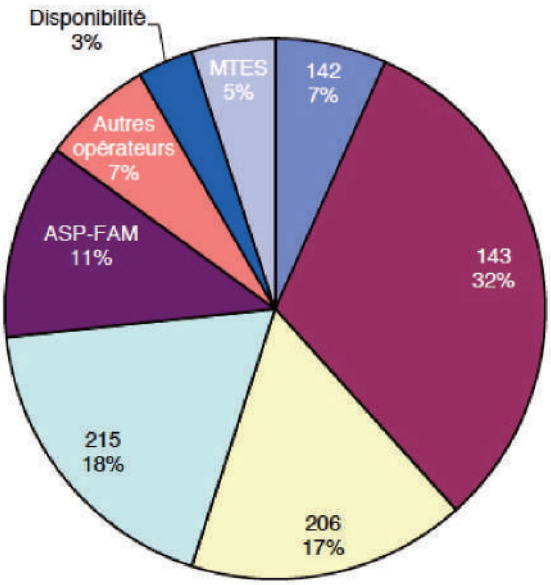
Ces demandes sont comptabilisées pour la première fois dans le bilan 2017. Le bureau des pensions prend en charge l'examen et la liquidation des dossiers de réversion pour les ayants droit des fonctionnaires du MAA décédés en activité. Les pensions de réversion attribuées suite au décès des pensionnés du MAA relèvent de la compétence du SRE.
Le capital décès est mis en paiement par le MAA.

60 dossiers d'agents titulaires décédés en activité ont été traités en 2017 et 45 ont donné lieu, selon les situations familiales, à l'attribution d'une pension de réversion ou au versement d'un capital décès aux ayants cause.



Programme	142	143	206	215	ASP FAM	Autres opérateurs	Disponibilité	MTES	Total
A	2	14	2	4		4	1	1	28
B		4	7	4	7		1	2	25
C	2	1	1	3					7
Total	**4**	**19**	**10**	**11**	**7**	**4**	**2**	**3**	**60**

Répartition des décès par catégorie et programme



L'allocation temporaire d'invalidité

Pour obtenir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), le fonctionnaire doit être atteint d'une invalidité résultant :
- ▶ d'un accident de service ou de trajet ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- ▶ ou d'une maladie professionnelle, soit inscrite sur les tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale, soit directement causée par le travail habituel de l'agent et entraînant une incapacité permanente d'un taux égal à 25 %.

Attribuée pour cinq ans, l'ATI fait l'objet d'une révision à l'expiration de cette période selon la même procédure que lors de l'attribution initiale. Lorsqu'elle est reconduite, elle est alors concédée à titre définitif. En raison de la complexité de la procédure et des exigences réglementaires relatives aux conditions d'attribution de cette allocation, le délai moyen de traitement d'une demande s'élève à un an en moyenne, voire plus.
Le nombre total d'allocations temporaires d'invalidité en paiement au 31 décembre 2017 par le service des retraites de l'État s'élève à 59 423, pour un montant moyen annuel par agent de 2 220 €*, dont 1 110 bénéficiaires pour le MAA.
En 2017, 24 nouvelles demandes d'ATI ont été instruites par le MAA en premier niveau et adressées au SRE pour approbation, ce dernier étant décisionnaire. 12 autres dossiers plus anciens faisant l'objet de notes d'observation du SRE lui ont été renvoyés en 2017 pour nouvelle décision. 44 ATI faisant l'objet d'une révision (quinquennale ou suite au départ à la retraite du bénéficiaire) lui ont également été transmis.

* Source SRE- Les retraites de l'État en bref, 2017.

53 ATI ont été concédées au bénéfice des fonctionnaires du MAA par le SRE pour l'année 2017. Ce chiffre recouvre toutes les ATI approuvées, tant pour une première concession qu'en révision (les bilans des années précédentes prenaient en compte uniquement les nouvelles concessions).

Nombre d'ATI concédées aux fonctionnaires du MAA et évolution par année

Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nouveaux bénéficiaires	32	31	23	18	18	53

La radiation des cadres sans droit à pension

Cette procédure résulte de la combinaison des dispositions de l'article L. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite et de l'article D. 173-16 du code de la sécurité sociale qui disposent :

▶ « Le fonctionnaire civil ou le militaire qui vient à quitter le service, pour quelque cause que ce soit, sans pouvoir obtenir une pension ou une solde de réforme, est rétabli, en ce qui concerne l'assurance vieillesse, dans la situation qu'il aurait eue s'il avait été affilié au régime général des assurances sociales et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec) pendant la période où il a été soumis au présent régime. »
et :

▶ « Il doit être effectué par l'administration (...) dans un délai d'un an à compter de la radiation des cadres. »

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié la durée dite de « fidélité » en deçà de laquelle les fonctionnaires radiés des cadres (par démission, atteinte de la limite d'âge...) ne peuvent obtenir une pension de l'État et relèvent du dispositif de retraite applicable aux agents non-titulaires. Pour les radiations des cadres prenant effet à compter du 1er janvier 2011, cette durée de fidélité a été portée à 2 ans au lieu de 15 ans précédemment.

En 2017, sur la base des dossiers ordonnancés par le SRE à partir du CAS-pensions au cours de l'année, 45 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif, tant auprès de la Sécurité sociale que de l'Ircantec (63 en 2016).

La réalité du stock des dossiers concernés par une affiliation rétroactive n'est pas identifiable à ce jour en raison de la méconnaissance par le MAA du devenir professionnel des agents radiés depuis de nombreuses années et pour lesquels l'opération de réaffiliation n'a pas été opérée dans l'année qui a suivi leur radiation des cadres. Par conséquent, il est fréquent que les agents concernés reprennent contact avec le MAA la veille de leur départ en retraite pour obtenir l'intégralité de leurs droits à pension auprès du régime général et de l'Ircantec.

La validation des services de non-titulaire

La validation des services de non-titulaire permet la prise en compte dans la pension de l'État des services accomplis en qualité d'auxiliaire, de contractuel ou de vacataire, sous certaines conditions et après versement des retenues rétroactives correspondantes.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé pour les fonctionnaires titularisés à compter du 1er janvier 2013 la prise en compte, pour la constitution du droit à pensions, des services auxiliaires validés. L'agent disposait de deux ans à dater de sa titularisation pour déposer formellement sa demande de validation et le dispositif est définitivement fermé depuis le 1er janvier 2015. Il est impossible, depuis cette date, de déposer une nouvelle demande de validation de services.

Au 31 décembre 2017, 4 978 dossiers de validation sont en stock. Cette résorption est lente en raison d'une procédure de traitement réglementaire longue et complexe, faisant intervenir de multiples acteurs (agent, administrations d'emploi, régime général, Ircantec, SRE). L'objectif final fixé par le SRE de résorption totale du stock est fixé en 2020 afin d'assurer la fiabilité de ces données au sein du compte individuel retraite de chacun des agents concernés. Compte tenu de la difficulté à garantir ce délai, des chantiers de simplification du dispositif sont impulsés depuis un an par le SRE, avec l'aide de la DGAFP, auprès des employeurs.

Année	Nombre de dossiers en stock au 31/12	Nouvelles demandes enregistrées
2010	7 471	144
2011	7 568	81
2012	7 275	157
2013	6 618	45
2014	6 338	20
2015	6 100	0
2016	5 400	0
2017	4 978	0

Le rachat des années d'études supérieures

Depuis le 1er janvier 2004 (loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites), les agents fonctionnaires d'État ont la possibilité, jusqu'à la veille de leurs 60 ans, de racheter des années d'études, dans la limite de 12 trimestres (3 ans), sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (l'admission dans les grandes écoles et classes préparatoires à ces grandes écoles est assimilée à l'obtention d'un diplôme par assimilation).

Ces périodes d'études sont prises en compte pour le calcul de la pension selon trois options différentes :

- option 1 : obtenir un supplément de liquidation afin d'augmenter la durée de service et de bonification ;
- option 2 : augmenter la durée d'assurance pour réduire l'effet de la décote ;
- option 3 : obtenir un supplément de liquidation et de durée d'assurance.

Pour faciliter ce rachat pour les jeunes fonctionnaires, la loi du 20 janvier 2014 a mis en place un abaissement du coût du rachat des périodes d'études si la demande est présentée dans le délai de dix ans à compter de la fin des études. Il est plafonné à quatre trimestres et prend la forme d'un abattement forfaitaire et progressif sur la valeur de l'option choisie.

La procédure de demande de rachat d'études est séquencée en plusieurs étapes : la fourniture des pièces justificatives, l'établissement d'un plan de financement, un règlement unique ou un échelonnement des versements sur plusieurs mois ou plusieurs années (3, 5 ou 7 années) en fonction du nombre de trimestres rachetés, avec précompte sur paie et revalorisation annuelle.

Ce dispositif suscite des demandes d'informations générales constantes de la part des fonctionnaires du MAA qui souhaiteraient augmenter la liquidation de leur pension et/ou réduire leur décote. Ces demandes sont en hausse en 2017. Néanmoins, le nombre d'agents qui y donnent suite reste très faible, en raison du coût financier qu'il représente et d'un montant de rachat qui augmente avec l'âge. Ainsi, un rachat sur deux mené à terme concerne un jeune fonctionnaire, récemment diplômé d'un établissement supérieur sous tutelle du MAA et qui intègre le ministère.

Nombre de rachats d'années d'études supérieures opérés en 2017 et évolution par année :

Année	Demande d'information	Envoi d'un plan de financement (PF)	Plan de financement accepté	Trimestres rachetés (max. 12)												Profil agent		Rachats avant 2016 en cours (versement échelonné)
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jeune fonctionnaire	Autres	
2015	28	6	6	3			1	1							1	2	4	12
2016	20	6	5	1		1	1	1					1		2	1	4	7
2017	27	4	3		1		1								1	1	2	5

FOCUS

LA NOUVELLE ORGANISATION DE LA GESTION DES PENSIONS, UN PROCESSUS ÉVOLUTIF CONTINU

Dans le cadre de la réforme de la chaîne de traitement des pensions, le ministère chargé de l'agriculture a transféré le 1er octobre 2016 la liquidation des pensions de ses fonctionnaires au Service des retraites de l'État (SRE), tout en conservant la fonction d'accompagnement et de conseils aux agents. Les pensions d'invalidité restent de la compétence du MAA.

Cette étape constitue une évolution significative dans la nouvelle répartition des missions entre le MAA et le SRE. Après une vaste campagne d'information sur les évolutions réglementaires et structurelles des retraites au MAA, ce processus nécessite d'une part l'adoption de nouvelles pratiques de travail par le bureau des pensions, en interface entre l'agent et le SRE et, d'autre part, des démarches nouvelles du fonctionnaire du MAA qui s'adresse à deux interlocuteurs différents : respectivement le bureau des pensions pour sa demande de radiation des cadres et le SRE pour sa demande de pension, en vue de sa liquidation et de sa mise en paiement.

En parallèle des travaux réguliers de complétude des 33 000 comptes individuels retraite (CIR) de ses fonctionnaires gérés, le MAA doit répondre à l'exigence de sécurisation progressive par le SRE des données « carrière » de ces CIR pour en assurer la fiabilité, en vue de leur prise en charge progressive par le SRE début 2018 pour les fonctionnaires âgés de 55 ans et plus, avant généralisation à tous les comptes d'ici 2020.

D'autres développements rapides ont eu lieu en 2017 et se poursuivront dans les années à venir : ils sont liés à la montée en puissance de sites directement consultables en ligne par les usagers :

- le site du SRE réservé aux fonctionnaires de l'État, avant un développement notable de l'information disponible via le portail de l'espace numérique sécurisé de l'agent public *(ENSAP)* accessible à compter du 1er février 2018 ;
- le portail *info-retraite.fr* accessible aux agents qui ont cotisé à plusieurs régimes de retraite : en 2017, plus d'1,7 millions de comptes personnels retraite ont été créés par les assurés, tous régimes confondus*.

Consultés en toute autonomie, ces sites offrent un large panel de services aux usagers pour connaître leurs droits, en matière d'information retraite (3,9 millions de relevés individuels de situation et 2,3 millions d'estimations indicatives globales téléchargés par les assurés) et pour effectuer des simulations du montant estimatif de leur retraite.

Ce contexte d'accès rapide et diversifié à de nombreuses sources d'information requiert une adaptation constante du bureau des pensions dans l'exercice de ses missions (numérisation, dématérialisation...), pour maintenir un service de qualité aux fonctionnaires du MAA qui le contactent via la BAL institutionnelle unique : *droit-info-retraite.sg@agriculture.gouv.fr*. Dans tous les cas, la multiplicité des sites en ligne va continuer à impacter considérablement l'évolution de la relation à l'usager et à redéfinir les rôles respectifs du SRE et des employeurs ministériels.

(*) Source : rapport d'activité 2017 du GIP Union Retraite.

Chapitre VIII

Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Comme l'an dernier, certains des indicateurs prévus par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ont été laissés dans leur chapitre d'origine lorsqu'ils donnaient sens à un ensemble plus large ou permettaient une continuité de lecture sur un thème particulier. Dans ce cas, un renvoi dans le texte qui suit signale le chapitre où les trouver.

Conditions générales d'emploi

I. Effectifs
II. Durée et organisation du travail
III. Comptes épargne-temps
IV. Entrées et départs (en effectifs physiques sous plafond d'emplois)
V. Promotions au choix
VI. Positionnement

Rémunérations

Congés

Formation

Conditions de travail

Organisation du temps de travail

I. Organisation
II. Temps partiel
III. Services de proximité
IV. Répartition par région des postes de direction

FOCUS

DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATIONS FEMMES-HOMMES

PYRAMIDES DES ÂGES DES PRINCIPAUX CORPS DU MAA

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION AU MAA

Chiffres clés 2017

Taux de féminisation 2017 : 59,1 % (48,9 % en 1999)

PART DES FEMMES DANS LES JURYS DES CONCOURS :

- **Présidences : 30,2 %**
- **Membres : 49,8 %**

Conditions générales d'emploi

I. Effectifs

Effectifs des titulaires en effectifs physiques (EP) et en équivalents temps plein (ETP)

	Effectif physique (EP)		Equivalent temps plein (ETP)		Total	
Catégorie FP	Femme	Homme	Femme	Homme	EP	ETP
A+	1 250	1 268	1 214	1 265	2 518	2 479
A	5 570	4 866	5 363	4 800	10 436	10 164
B	4 281	2 747	4 042	2 706	7 028	6 747
C	2 366	451	2 240	443	2 817	2 683
Total	**13 467**	**9 332**	**12 860**	**9 213**	**22 799**	**22 073**

Effectifs des non-titulaires en EP et en ETP

		Effectif physique (EP)		Equivalent temps plein (ETP)		Total	
Catégorie	Type de contrat	Femme	Homme	Femme	Homme	EP	ETP
A+	D		1		1	1	1
Total A+			**1**		**1**	**1**	**1**
A	D	1 148	907	961	743	2 055	1 703
	I	3 198	2 186	2 869	1 953	5 384	4 822
Total A		**4 346**	**3 093**	**3 829**	**2 696**	**7 439**	**6 525**
B	D	286	159	264	144	445	408
	I	66	46	55	39	112	95
Total B		**352**	**205**	**320**	**183**	**557**	**503**
C	D	142	46	122	44	188	166
	I	60	15	34	13	75	47
Total C		**202**	**61**	**156**	**57**	**263**	**212**
Total		**4 900**	**3 360**	**4 304**	**2 937**	**8 260**	**7 241**

D : à durée déterminée - I : à durée indéterminée

Âge médian par statut et catégorie hiérarchique

Statut d'appartenance	Catégorie FP	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	47,6	53,3	50,6
	A	47,6	49,6	48,6
	B	49,3	50,2	49,5
	C	53,6	51,7	53,3
Total titulaires		**49,1**	**50,3**	**49,6**
Non-titulaires	A+		54,4	54,4
	A	45,6	47,0	46,2
	B	35,9	37,9	36,8
	C	41,6	26,2	38,2
Total non-titulaires		**44,9**	**46,6**	**45,6**
Total		**48,0**	**49,4**	**48,6**

Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique

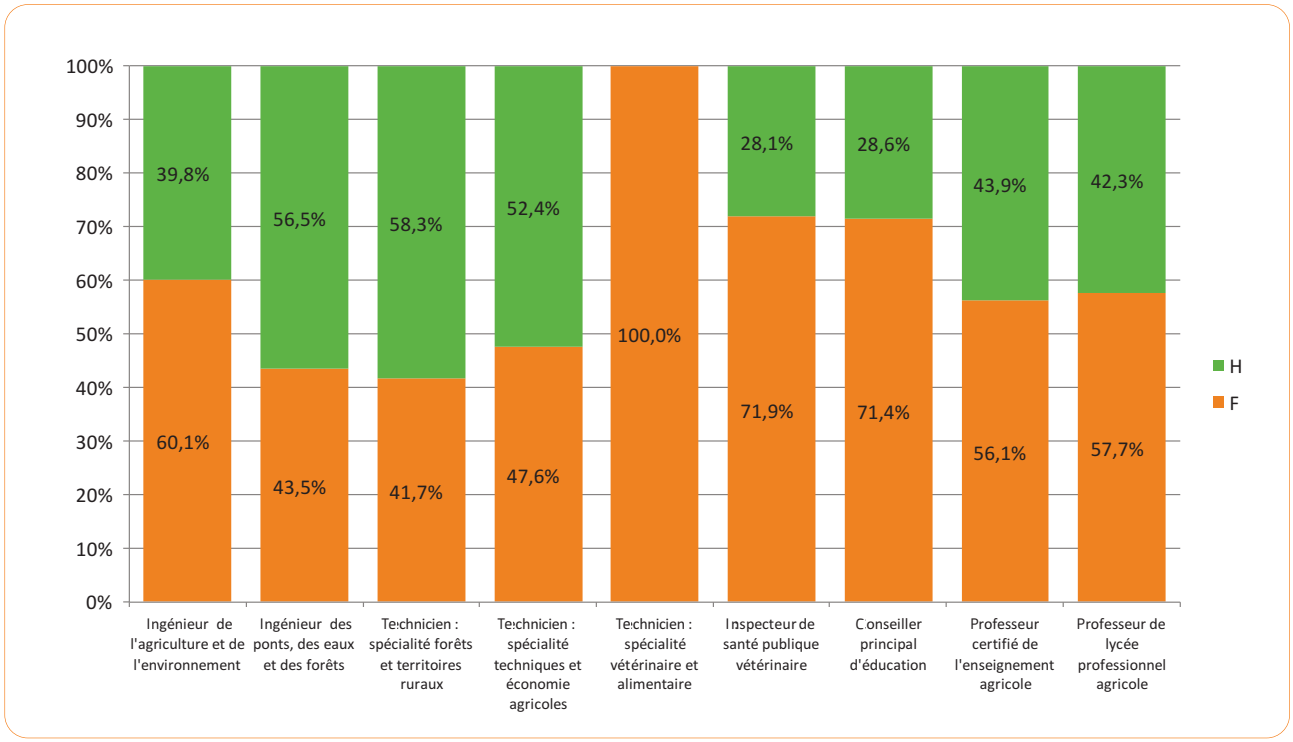
Statut d'appartenance	Catégorie FP	Femme	Homme	Total
Titulaires	A+	46,7	51,4	49,1
	A	47,0	49,0	47,9
	B	48,4	49,5	48,8
	C	52,5	51,1	52,3
Total titulaires		**48,4**	**49,5**	**48,9**
Non-titulaires	A+		54,4	54,4
	A	44,8	46,2	45,4
	B	37,1	38,2	37,5
	C	40,5	33,8	39,0
Total non-titulaires		**44,0**	**45,5**	**44,7**
Total		**47,2**	**48,5**	**47,7**

Taux de féminisation des principaux corps et emplois, par ordre croissant au 31 décembre 2017

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total général	Taux de féminisation
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique	0	10	10	**0,0%**
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	2	11	13	**15,4%**
Chef de service	2	6	8	**25,0%**
Informaticien de haute technicité	10	28	38	**26,3%**
Administrateur civil	8	22	30	**26,7%**
Technicien - Spécialité forêts et territoires ruraux	118	315	433	**27,3%**
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	17	45	62	**27,4%**
Président de section du C.G.A.A.E.R.	2	5	7	**28,6%**
Inspecteur de l'enseignement agricole	23	49	72	**31,9%**
Technicien supérieur du développement durable	16	33	49	**32,7%**
Directeur général et directeur de l'enseignement supérieur agricole public	4	8	12	**33,3%**
Professeur d'éducation physique et sportive	49	90	139	**35,3%**
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	5	9	14	**35,7%**
Professeur enseignement supérieur	119	214	333	**35,7%**
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	4	7	11	**36,4%**
Inspection générale de l'agriculture	12	21	33	**36,4%**
Vétérinaire inspecteur non-titulaire	185	323	508	**36,4%**
Professeur agrégé	41	70	111	**36,9%**
Directeur d'établissement	164	279	443	**37,0%**
Adjoint technique	87	129	216	**40,3%**
Enseignant - catégorie I - Ingénieur	21	27	48	**43,8%**
Sous-directeur	4	5	9	**44,4%**
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	13	16	29	**44,8%**
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	283	340	623	**45,4%**
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	850	976	1826	**46,6%**
Agent contractuel d'administration centrale	101	114	215	**47,0%**
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel	49	54	103	**47,6%**
Technicien - Spécialité vétérinaire et alimentaire	1343	1284	2627	**51,1%**
Technicien - Spécialité techniques et économie agricoles	501	477	978	**51,2%**
Professeur de lycée professionnel agricole	1424	1349	2773	**51,4%**
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	281	252	533	**52,7%**
Apprenti	34	29	63	**54,0%**
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	6	5	11	**54,6%**
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	131	101	232	**56,5%**
Maître de conférence contractuel	26	20	46	**56,5%**
Enseignant - Catégorie II	732	561	1293	**56,6%**
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	714	536	1250	**57,1%**
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1922	1419	3341	**57,5%**
Maître auxiliaire - Catégorie II - Cycle court	34	25	59	**57,6%**
Ingénieur de recherche	89	63	152	**58,6%**
Ingénieur d'études	161	113	274	**58,8%**

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAA)	491	341	832	**59,0%**
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	16	11	27	**59,3%**
Maître auxiliaire - Catégorie I	54	34	88	**61,4%**
Technicien de formation et de recherche	503	313	816	**61,6%**
Agent contractuel des services déconcentrés	13	8	21	**61,9%**
Adjoint technique de formation et de recherche	231	142	373	**61,9%**
Maître auxiliaire - Catégorie II - Cycle long	33	20	53	**62,3%**
Agent contractuel de l'enseignement agricole	117	70	187	**62,6%**
Inspecteur de santé publique vétérinaire	394	234	628	**62,7%**
Enseignant - Catégorie III	914	521	1435	**63,7%**
Assistant ingénieur de formation et de recherche	60	34	94	**63,8%**
Enseignant - Catégorie IV	1 207	666	1 873	**64,4%**
Préposé sanitaire non-titulaire	138	72	210	**65,7%**
Agent contractuel - Catégorie fonctionnelle	8	4	12	**66,7%**
Conseiller principal d'éducation	215	105	320	**67,2%**
Agent contractuel	323	113	436	**74,1%**
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	12	3	15	**80,0%**
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	44	11	55	**80,0%**
Secrétaire administratif	1 702	289	1 991	**85,5%**
Adjoint administratif (accueil PNA)	37	6	43	**86,1%**
Adjoint administratif	2 011	159	2 170	**92,7%**
Agent contractuel - 3e catégorie (ex-Berkanien)	14	1	15	**93,3%**
Infirmière(ier)	35	2	37	**94,6%**
Infirmière(ier) des administrations de l'État	134	6	140	**95,7%**
Total général	**18 367**	**12 692**	**31 059**	**59,1%**

Répartition élèves et stagiaires en école par genre et par corps au 31/12/2017



II. Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail (en effectifs physiques, sous plafond d'emplois)

	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total général
Temps de travail	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Inférieur à 100 %	179	2 249	1 286	709	4 423	19	1 090	247	38	1 394	**5 817**
Égal à 100 %	1 071	7 667	3 347	1 859	13 944	1 250	6 869	2 705	474	11298	**25 242**
Total général	**1 250**	**9 916**	**4 633**	**2 568**	**18 367**	**1 269**	**7 959**	**2 952**	**512**	**12 692**	**31 059**

	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total général
Temps de travail	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Inférieur à 100 %	14,3 %	22,7 %	27,8 %	27,6 %	24,1 %	1,5 %	13,7 %	8,4 %	7,4 %	11,0 %	**18,7 %**
Égal à 100 %	85,7 %	77,3 %	72,2 %	72,4 %	75,9 %	98,5 %	86,3 %	91,6 %	92,6 %	89,0 %	**81,3 %**

III. Compte épargne-temps

Cf. chapitre III

IV. Entrées et départs (en effectifs physiques, sous plafond d'emplois)

Répartition des entrées et sorties sous plafond d'emplois, par catégorie, et par voie

			A+		A		B		C		Total général
E/S	Statut	Équivalence type	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
ENTRÉES	Titulaire	Concours	24	12	68	59	70	34	13	9	**289**
		Contrats	0	0	9	6	25	19	3	1	**63**
		Autres recrutements	52	23	124	78	160	53	69	21	**580**
		Retours après situation interruptive	18	24	39	34	20	7	6	3	**151**
	Total titulaire		**94**	**59**	**240**	**177**	**275**	**113**	**91**	**34**	**1 083**
	Contractuel	Arrivées apprentis	0	0	0	0	0	0	18	16	**34**
		Contrats	0	0	734	490	124	58	54	9	**1 469**
		Autres recrutements	0	1	9	2	5	1	13	0	**31**
		Retours après situation interruptive	0	0	28	8	0	0	0	0	**36**
	Total contractuel		**0**	**1**	**771**	**500**	**129**	**59**	**85**	**25**	**1 570**
	TOTAL ENTRÉES		**94**	**60**	**1 011**	**677**	**404**	**172**	**176**	**59**	**2 653**
SORTIES	Titulaire	Concours	6	7	55	50	40	22	16	6	**202**
		Contrats	88	52	170	104	147	51	50	8	**670**
		Décroisement	7	8	24	55	70	58	38	2	**262**
		Retraites	19	59	122	161	134	117	121	20	**753**
	Total titulaire		**120**	**126**	**371**	**370**	**391**	**248**	**225**	**36**	**1 887**
	Contractuel	Autres départs non-définitifs	0	1	48	21	5	3	13	0	**91**
		Décroisements	0	0	0	1	0	1	1	0	**3**
		Départs apprentis	0	0	0	0	0	0	14	16	**30**
		Fins de contrats	0	0	414	243	34	15	4	0	**710**
		Retraites	0	0	52	48	3	2	7	1	**113**
	Total contractuel		**0**	**1**	**514**	**313**	**42**	**21**	**39**	**17**	**947**
	TOTAL SORTIES		**120**	**127**	**885**	**683**	**433**	**269**	**264**	**53**	**2 834**

Réussite aux concours par genre (selon la phase de sélection)

Recrutement par voie de concours externe

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
Catégorie A	**523**	**341**	**60,5%**	**227**	**163**	**58,2%**	**121**	**73**	**62,4%**
IPEF ENS	1	13	7,1%	0	9	0,0%	0	2	0,0%
IPEF ISIVE	28	22	56,0%	12	10	54,5%	5	4	55,6%
IPEF AE	22	20	52,4%	10	4	71,4%	4	2	66,7%
ISPV	14	12	53,8%	10	4	71,4%	7	2	77,8%
I- ESPV (élèves vétos)	8	0	100,0%	8	0	100,0%	6	0	100,0%
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%
PCEA	125	103	54,8%	67	56	54,5%	33	24	57,9%
PLPA	107	71	60,1%	63	45	58,3%	35	22	61,4%
CPE	169	54	75,8%	21	3	87,5%	4	2	66,7%
Professeur de l'ESA 1re session	8	3	72,7%	8	3	72,7%	7	2	77,8%
Professeur de l'ESA 2e session	6	6	50,0%	6	6	50,0%	6	4	60,0%
Maître de conf. de l'ESA 1re session	21	26	44,7%	12	15	44,4%	7	4	63,6%
Maître de conf. de l'ESA 2e session	13	11	54,2%	9	8	52,9%	6	5	54,5%
Catégorie B	**256**	**177**	**59,1%**	**135**	**82**	**62,2%**	**74**	**50**	**59,7%**
TSMA 1	169	115	59,5%	86	53	61,9%	50	37	57,5%
TSMA 2	87	62	58,4%	49	29	62,8%	24	13	64,9%
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	**779**	**518**	**60,1%**	**362**	**245**	**59,6%**	**195**	**123**	**61,3%**

Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
Catégorie A	**554**	**503**	**52,4%**	**107**	**88**	**54,9%**	**46**	**34**	**57,5%**
IPEF interne	44	77	36,4%	12	25	32,4%	4	11	26,7%
IAE Examen pro. 2015-2016	267	329	44,8%	27	43	38,6%	15	10	60,0%
IAE élève concours interne	4	7	36,4%				3	6	33,3%
ISPV interne	6	3	66,7%	5	1	83,3%	3	0	100,0%
ISPV examen professionnel	3	5	37,5%	3	3	50,0%	1	1	50,0%
Attaché examen professionnel	141	38	78,8%	29	3	90,6%	9	0	100,0%
PCEA concours interne	1	7	12,5%	0	7	0,0%	0	5	0,0%
PLPA concours interne	28	13	68,3%	20	2	90,9%	9	1	90,0%
CPE interne	60	24	71,4%	11	4	73,3%	2	0	100,0%
Catégorie B	**652**	**121**	**84,3%**	139	37	79,0%	85	31	73,3%
TSMA 1 concours interne	23	17	57,5%	20	14	58,8%	14	11	56,0%
TSMA 1 examen professionnel	75	33	69,4%	33	10	76,7%	17	8	68,0%
TSMA 2 concours interne	42	19	68,9%	23	8	74,2%	16	8	66,7%
SA examen professionnel	446	28	94,1%	63	5	92,6%	31	1	96,9%
TFR Interne	66	24	73,3%				7	3	70,0%
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	**1 206**	**624**	**65,9%**	**246**	**125**	**66,3%**	**131**	**65**	**66,8%**

Promotions de grade par concours

Grade d'accès	Présents			Reçus		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
Catégorie A	**67**	**47**	**58,8%**	**16**	**15**	**51,6%**
Attaché principal	61	38	61,6%	13	10	56,5%
Ingénieur de recherche hors classe	6	9	40,0%	3	5	37,5%
Catégorie B	**636**	**317**	**66,7%**	**109**	**38**	**74,1%**
SA classe exceptionnelle	122	25	83,0%	23	3	88,5%
SA classe supérieure	176	21	89,3%	28	2	93,3%
Technicien principal	105	57	64,8%	17	2	89,5%
Chef technicien	184	177	51,0%	27	22	55,1%
TFR classe exceptionnelle	17	15	53,1%	6	4	60,0%
TFR classe supérieure	32	22	59,3%	8	5	61,5%
Catégorie C	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	**703**	**364**	**65,9%**	**125**	**53**	**70,2%**

Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Présents			Admissibles			Reçus en liste principale		
	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes	Femmes	Hommes	% Femmes
Catégorie A	**117**	**113**	**50,9%**	**88**	**79**	**52,7%**	**53**	**41**	**56,4%**
ISPV	9	14	39,1%	5	11	31,3%	4	6	40,0%
Ingénieur d'études	26	9	74,3%	15	1	93,8%	7	0	100,0%
PCEA	25	29	46,3%	19	24	44,2%	13	12	52,0%
PLPA	25	38	39,7%	25	26	49,0%	7	13	35,0%
CPE	4	3	57,1%	3	3	50,0%	3	3	50,0%
IAE Réservé	19	17	52,8%	13	12	52,0%	12	6	66,7%
Attaché	9	3	75,0%	8	2	80,0%	7	1	87,5%
Catégorie B	**17**	**1**	**94,4%**				**12**	**1**	**92,3%**
Tech. formation recherche 143 BAP F	3	1	75,0%				2	1	66,7%
SA	14	0	100,0%				10	0	100,0%
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégories A, B et C	**134**	**114**	**54,0%**	**88**	**79**	**52,7%**	**65**	**42**	**60,7%**

V. Promotions au choix

Agents promus et promouvables par grade

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Administrateur civil	Hors classe	3	5	1	1	33,3%	20,0%
		Général	1	6	0	1	0,0%	16,7%
	IPEF	Chef	206	276	31	53	15,0%	19,2%
		Général classe normale	216	566	17	60	7,9,%	10,6%
		Général classe exceptionnelle	64	452	5	31	7,8%	6,9%
	Professeur de l'enseignement supérieur	1re classe	47	70	8	9	17,0%	12,9%
		Classe exceptionnelle 1er échelon	49	90	2	13	4,1%	14,4%
		Classe exceptionnelle 2e échelon	18	52	1	8	5,6%	15,4%
	Maître de conférences de l'enseignement supérieur	Hors classe	45	44	8	11	17,8%	25,0%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole	Hors classe	1 109	739	83	42	7,5%	5,7%
	Professeur de lycée professionnel agricole	Hors classe	909	869	63	53	6,9%	6,1%
	Conseiller principal d'éducation	Hors classe	121	63	10	2	8,3%	3,2%
	Directeur d'établissement	1re classe	29	39	7	14	24,1%	35,9%
		Hors classe	14	24	3	10	21,4%	41,7%
	Ingénieur de recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	151	110	2	0	1,3%	0,0%
		1re classe	30	15	3	4	10,0%	26,7%
	Ingénieur d'études	Accès au corps par liste d'aptitude	50	36	1	3	2,0%	8,3%
		1re classe	58	42	7	7	12,1%	16,7%
		Hors classe	2	2	0	2	0,0%	100,0%

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Assistant ingénieur	Accès au corps par liste d'aptitude	503	323	Non statué en CAP 2017	Non statué en CAP 2017		
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	Chef	113	37	14	7	12,4%	18,9%
		Général classe normale	156	175	11	10	7,1%	5,7%
		Général classe exceptionnelle	22	59	5	6	22,7%	10,2%
	Attaché	Accès au corps par liste d'aptitude	2 405	464	10	6	0,4%	1,3%
		Attaché principal	126	100	8	8	6,3%	8,0%
		Hors classe	272	240	6	15	2,2%	6,3%
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Accès au corps par liste d'aptitude	609	1 213	8	23	1,3%	1,9%
		Divisionnaire	520	660	54	84	10,4%	12,7%
		Hors classe	311	777	28	89	9,0%	11,5%
	Contractuels d'enseignement privé	Ingénieur en chef	3	4	1	0	33,3%	0,0%
		Cat. 2 hors classe	212	150	19	27	9,0%	18,0%
		Cat. 4 hors classe	296	124	40	22	13,5%	17,7%
	Infirmier (catégorie A)	Infirmière classe supérieure	13	0	3	0	23,1%	-
		Infirmier hors classe	66	3	7	0	10,6%	0,0%
B	Infirmier (catégorie B)	Infirmier classe supérieure	8	0	1	0	12,5%	-
	Technicien de formation et recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	229	132	23	4	10,0%	3,0%
		Classe supérieure	155	119	14	11	9,0%	9,2%
		Classe exceptionnelle	99	90	9	10	9,1%	11,1%
	Technicien des services	Accès au corps par liste d'aptitude	2 979	850	21	37	0,7%	4,4%

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus / promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
B	Technicien supérieur spécialité technique et économie agricoles	TS TEA principal	23	29	5	5	21,7%	17,2%
		TS TEA chef	216	241	22	14	10,2%	5,8%
	Technicien supérieur spécialité vétérinaire et alimentaire	TS VA principal	97	74	16	14	16,5%	18,9%
		TS VA chef	371	384	22	38	5,9%	9,9%
	Technicien supérieur forêts et territoires ruraux	TS FTR principal	7	24	1	4	14,3%	16,7%
		TS FTR chef	62	188	5	15	8,1%	8,0%
	Assistant social	Principal	3	0	0	0	0,0%	-
	Secrétaire administratif	Accès au corps par liste d'aptitude	2 961	845	73	3	2,5%	0,4%
		Classe supérieure	659	113	65	7	9,9%	6,2%
		Classe exceptionnelle	662	150	55	8	8,3%	5,3%
C	Adjoint technique	1re classe	7	15	2	6	28,6%	40,0%
		Principal 2e classe	14	21	3	7	21,4%	33,3%
		Principal 1re classe	29	49	8	7	27,6%	14,3%
	Adjoint technique de formation recherche	1re classe	8	11	2	5	25,0%	45,5%
		Principal 2e classe	45	29	15	6	33,3%	20,7%
		Principal 1re classe	37	21	9	3	24,3%	14,3%
	Adjoint administratif	1re classe	52	11	15	2	28,8%	18,2%
		Principal 2e classe	425	51	88	6	20,7%	11,8%
		Principal 1re classe	520	47	113	6	21,7%	12,8%
	Adjoint technique enseignement	1re classe	7	6	4	1	57,1%	16,7%
		Principal 2e classe	26	47	2	7	7,7%	14,9%
		Principal 1re classe	0	9	0	1	-	11,1%

VI. Positionnement

Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

Administration centrale	Femmes	Hommes	Total
Secrétaire général	1	-	1
Directeur général	1	2	3
Directeur	1	2	3
Chef de service (*)	4	11	15
Sous-directeur (**)	11	19	30
Expert de haut niveau	2	0	2
Directeur de projet	0	1	1
Vice-président du C.G.A.A.E.R.	-	1	1
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.	1	-	1
Président de section du C.G.A.A.E.R.	2	5	7
Total général	**23**	**41**	**64**

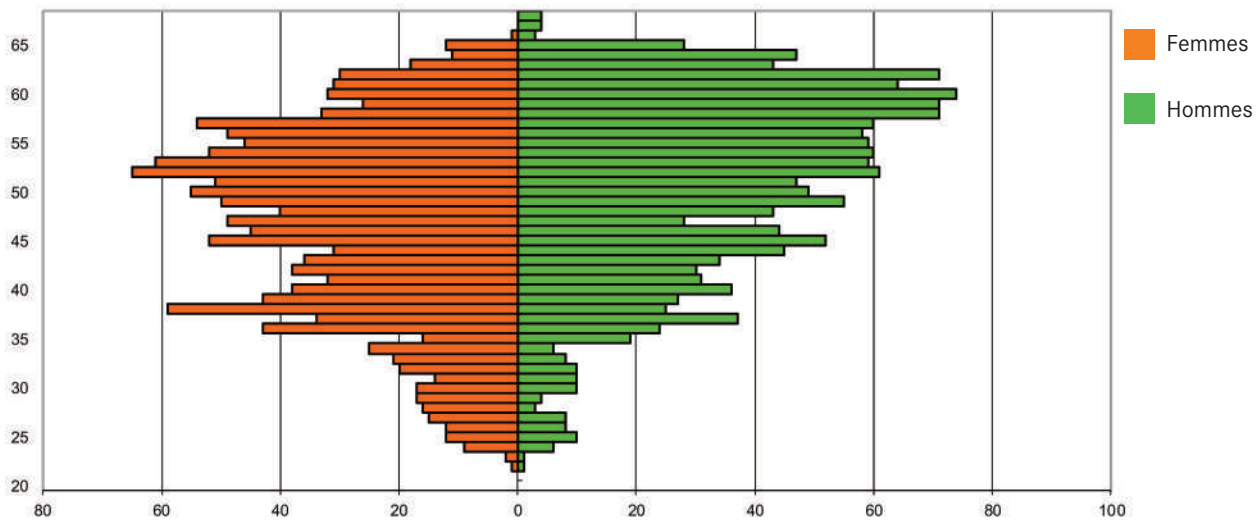
(*) Chefs de service en titre : 2 F, 7 H. (**) Sous-directeurs en titre : 4 F, 7 H.

Services territoriaux	Femmes	Hommes	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	2	11	13
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	13	16	29
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	6	6
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	5	5
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer	0	1	1
Directeur général et directeur d'enseignement supérieur agricole public	4	8	12
Directeur d'établissement	164	279	443
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	6	5	11
Total général	**189**	**331**	**520**

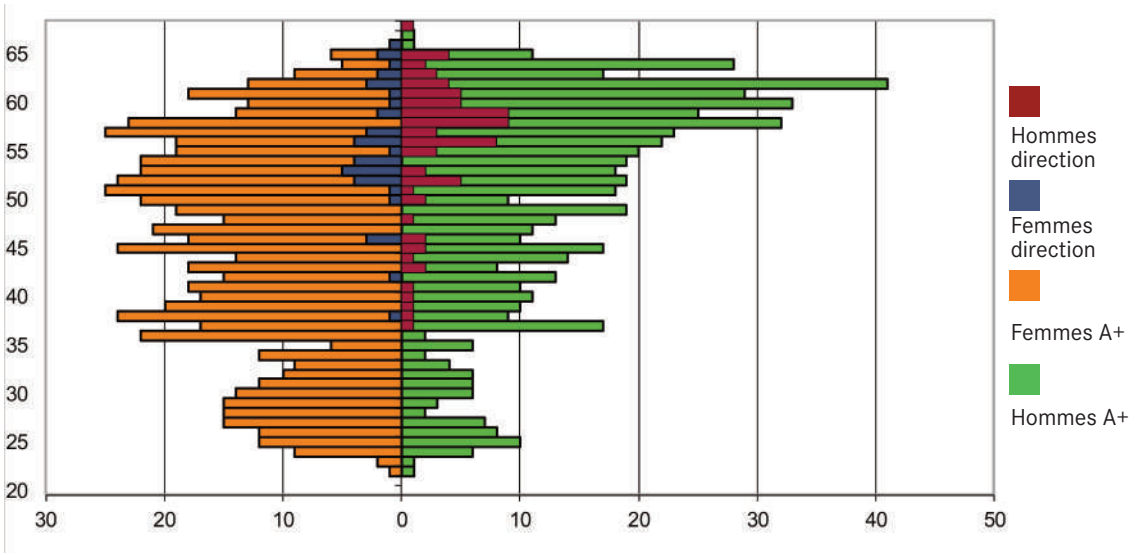
Répartition par corps de catégorie A+

Libellé corps	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	8	22	30
Ingénieur de recherche	89	63	152
Ingénieur des mines	0	1	1
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	283	341	624
Inspecteur de l'enseignement agricole	23	49	72
Inspection générale de l'agriculture	12	21	33
Inspecteur de santé publique vétérinaire	395	234	629
Professeur enseignement supérieur	119	214	333
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	281	252	533
Total général	**1 210**	**1 197**	**2 407**

Pyramide des âges des agents de catégorie A+, directeurs d'etablissement et emplois fonctionnels



Superposition de la pyramide des âges des emplois fonctionnels par rapport au vivier hors enseignement



Flux annuel de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Emplois	Femme	Homme	Total
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	0	**0**
Emplois de direction du CGAAER	1	1	**2**
Chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet	1	3	**4**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (DATE)	4	3	**7**
Total général	**6**	**7**	**13**

Part des femmes dans les compositions de jury

Concours externes, internes et examens profesionnels

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	**22**	**49**	**385**	**389**
ISPV et Inspecteurs-élèves de la SPV	0	1	11	7
IPEF Écoles normales supérieures	0	1	4	3
IPEF Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech)	1	0	2	5
IPEF Autres écoles	1	0	2	5
IPEF Interne	1	0	2	5
PCEA Externe	2	4	43	36
PLPA Externe	2	5	44	46
CPE Externe	0	1	11	10
PCEA Interne	0	1	4	1
PLPA Interne	1	3	13	9
CPE Interne	0	1	3	12
Professeur de l'ESA 1re session	4	5	42	48
Professeur de l'ESA 2e session	4	6	47	53
Maître de conférence de l'ESA 1re session	4	7	50	60
Maître de conférence de l'ESA 2e session	4	7	53	57
IAE Examen professionnel 2017	0	1	15	6
IAE élèves Interne	0	1	6	10
IR hors classe Examen professionnel	1	1	4	2
Attaché	0	1	7	6
Attaché principal	0	1	4	4
Catégorie B	**4**	**11**	**73**	**73**
TSMA	4	1	18	20
TSMA 2	0	1	9	10
TPMA et CTMA Examen professionnel	0	1	8	12
Secrétaire administratif	0	1	10	6
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	1	9	7
Secrétaire administratif classe supérieure	0	1	9	7
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	0	2	2	3
Technicien formation recherche classe supérieure	0	2	2	5
TFR Examen professionnel	0	1	6	3
Catégorie C	**0**	**0**	**0**	**0**
Total catégories A, B et C	**26**	**60**	**458**	**462**

Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Femmes	Homme	Femmes	Hommes
Catégorie A	**3**	**13**	**70**	**78**
ISPV	0	1	11	7
PCEA	1	4	21	14
PLPA	1	5	19	21
CPE	0	1	3	12
Ingénieur d'études	1	0	1	3
IAE	0	1	9	14
Attaché	0	1	6	7
Catégorie B	**0**	**2**	**5**	**2**
TSMA	0	0	0	0
Technicien formation recherche (Prog. 143)	0	1	2	1
Secrétaire administratif	0	1	3	1
Catégorie C	**0**	**0**	**0**	**0**
Total catégories A, B et C	**3**	**15**	**75**	**80**

Rémunérations (ramenées à l'euro entier)

Rémunérations nettes moyennes annuelles par catégorie pour une quotité de travail de 100%

Catégorie	Femmes	Hommes	Moyenne
A+	54 494	62 608	58 696
A	31 081	34 108	32 453
B	28 122	29 529	28 695
C	23 355	23 399	23 362
Total	**30 888**	**35 755**	**32 913**

Rémunération nette moyenne annuelle pour les principaux corps

Catégorie	Femmes	Hommes	Moyenne
Adjoint administratif	23 835	24 077	23 852
Adjoint technique	22 877	23 918	23 460
Adjoint technique de formation et de recherche	21 951	22 234	22 059
Agent contractuel d'administration centrale	32 961	39 976	36 679
Agent contractuel de l'enseignement agricole	29 790	31 343	30 389
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	20 673	20 669	20 671
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	21 612	21 945	21 772
Assistant ingénieur de formation et de recherche	30 203	29 913	30 082
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAA)	42 389	44 283	43 165
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	59 054	59 688	59 370
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	54 473	56 640	56 070
Conseiller principal d'éducation	27 764	30 034	28 538
Enseignant - catégorie I - Ingénieur	36 928	42 094	40 007
Enseignant - catégorie II	28 922	31 002	29 834
Enseignant - catégorie III	21 545	21 793	21 636
Enseignant - catégorie IV	28 611	29 614	28 983
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	38 508	42 776	40 838
Ingénieur de recherche	43 924	45 356	44 526
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	63 670	76 264	70 791
Ingénieur d'études	34 436	35 800	34 995
Inspecteur de l'enseignement agricole	58 810	56 825	57 466
Inspection générale de l'agriculture	92 020	94 516	93 631
Maître auxiliaire - catégorie I	18 399	17 689	18 170
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle long	16 924	17 890	17 262
Maître de conférences de l'enseignement supérieur	35 465	36 325	35 871
Préposé sanitaire non-titulaire	16 190	16 211	16 198
Professeur agrégé	41 291	43 347	42 604
Professeur certifié de l'enseignement agricole	31 379	32 279	31 765
Professeur de lycée professionnel agricole	31 094	32 444	31 761
Professeur d'éducation physique et sportive	33 054	33 922	33 621
Professeur de l'enseignement supérieur	50 490	53 360	52 410
Secrétaire administratif	28 939	29 212	28 980
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	28 167	26 437	27 758
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	30 136	31 533	31 167
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	30 198	31 446	30 830
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	28 840	30 759	29 815
Technicien de formation et de recherche	25 821	25 479	25 685
Techniciens supérieurs du développement durable	28 723	28 914	28 852
Vétérinaire inspecteur non-titulaire	34 712	35 515	35 126
Inspecteur de santé publique vétérinaire	61 398	72 688	65 782
Agent contractuel	18 407	21 268	19 253
Total général	**30 888**	**35 755**	**32 913**

Rémunérations nettes annuelles par décile

Décile	Femmes	Hommes	Ensemble
10%	20 632	21 775	20 997
20%	22 926	25 114	23 625
30%	24 814	27 479	25 728
40%	26 535	29 654	27 630
50%	28 249	31 846	29 596
60%	30 138	34 306	31 742
70%	32 500	36 951	34 423
80%	35 732	41 230	37 822
90%	42 228	52 623	47 193

FOCUS

DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATIONS FEMMES-HOMMES

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute annuelle (en €)

Par catégorie hiérarchique

Catégorie	Genre	Traitement brut	Primes et indemnités	Part des primes dans la rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A+	F	47 522	17 016	26,4%
	H	54 062	19 292	26,3%
A	F	32 759	5 413	14,2%
	H	34 748	6 658	16,1%
B	F	25 910	8 563	24,8%
	H	26 775	9 755	26,7%
C	F	22 421	6 843	23,4%
	H	21 765	7 046	24,5%

Par catégorie NNE et statutaire

Catégorie NNE	Catégorie statutaire	Genre	Traitement brut	Primes et indemnités	Part des primes dans la rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A administratifs	A	F	41 660	13 594	24,6%
		H	47 464	16 288	25,6%
A techniques	A	F	38 265	16 295	29,9%
		H	42 484	19 897	31,9%
B & C administratifs	B	F	26 676	7 991	23,1%
		H	25 945	7 693	22,9%
	C	F	22 734	7 031	23,6%
		H	22 362	7 371	24,8%
B & C techniques	B	F	25 359	8 973	26,1%
		H	26 880	10 026	27,2%
	C	F	20 606	5 747	21,8%
		H	21 427	6 862	24,3%
Enseignants		F	32 974	3 668	10,0%
		H	35 313	4 111	10,4%

Congés

Nombre de congés de paternité et maternité

Catégorie	Congé de maternité	Congé de paternité
A+	55	10
A	273	116
B	98	36
C	21	1
Total général	**447**	**163**

Nombre d'agents ayant été en congé pour une durée égale ou supérieure à 6 mois

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Congé parental	40	4	44
Congé pour élever un enfant ou soins à personne handicapée	4	0	4
Congé pour raisons de famille	0	1	1
Congé sans rémunération pour convenance personnelle	18	16	34
Disponibilité pour convenance personnelle	246	287	533
Disponibilité pour création ou reprise d'entreprise	9	11	20
Disponibilité pour élever enfant ou soins à personne handicapée	42	3	45
Disponibilité pour études ou recherche présentant un intérêt général	4	7	11
Disponibilité pour suivre son conjoint (raison professionnelle)	89	32	121
Disponibilité pour soins à conjoint, enfant ou ascendant (accident)	4	0	4
Total général	**456**	**361**	**817**

Formation

Nombre moyen par catégorie hiérarchique de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue : cf. chapitre IV.

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle : cf. chapitre III.

Conditions de travail

Accidents et maladies professionnelles : cf. chapitres III et IV.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité : cf. chapitre VII.

Organisation du temps de travail

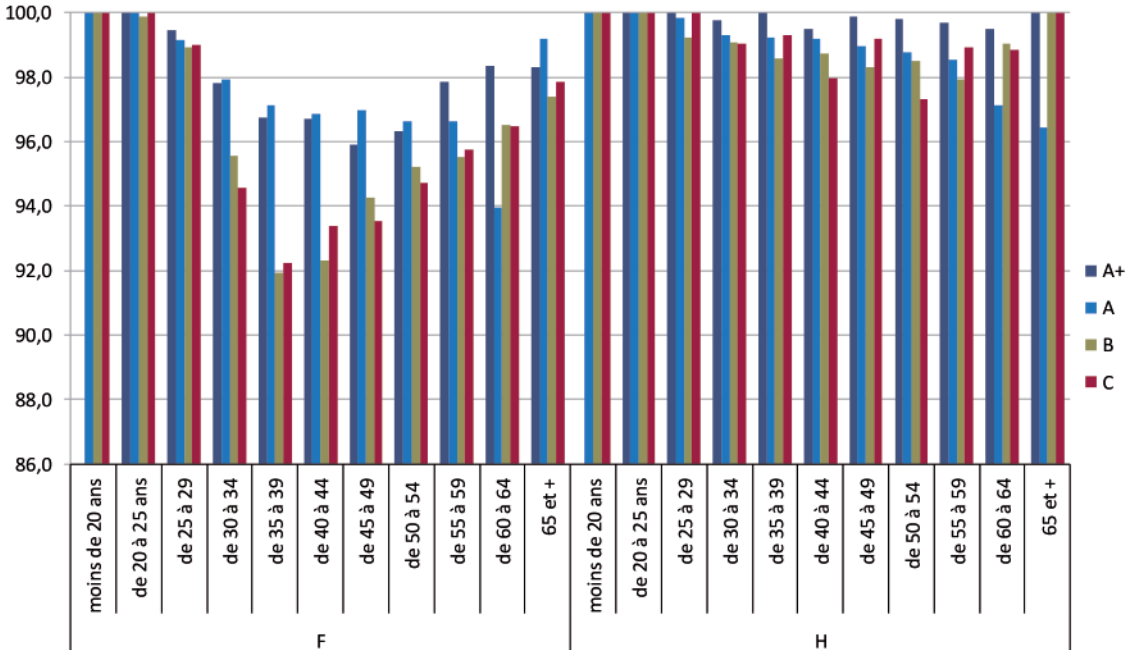
I. Organisation

La charte des temps

Le ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt a mis en place une charte des temps, diffusée par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-206 du 4 mars 2015.

II. Temps partiel

Taux de travail choisi moyen selon l'âge, le genre et la catégorie fonction publique



Nombre d'agents qui ont changé de modalité de travail en cours d'année

Catégorie	Genre	À temps plein passé à temps partiel	À temps partiel passé à temps plein
A+	F	16	23
	H	7	3
Total A+		**23**	**26**
A	F	171	175
	H	39	92
Total A		**210**	**267**
B	F	102	85
	H	29	46
Total B		**131**	**131**
C	F	54	45
	H	10	1
Total C		**64**	**46**
Total général		**428**	**470**

III. Services de proximité

Dépenses d'action sociale : cf. chapitre VI.

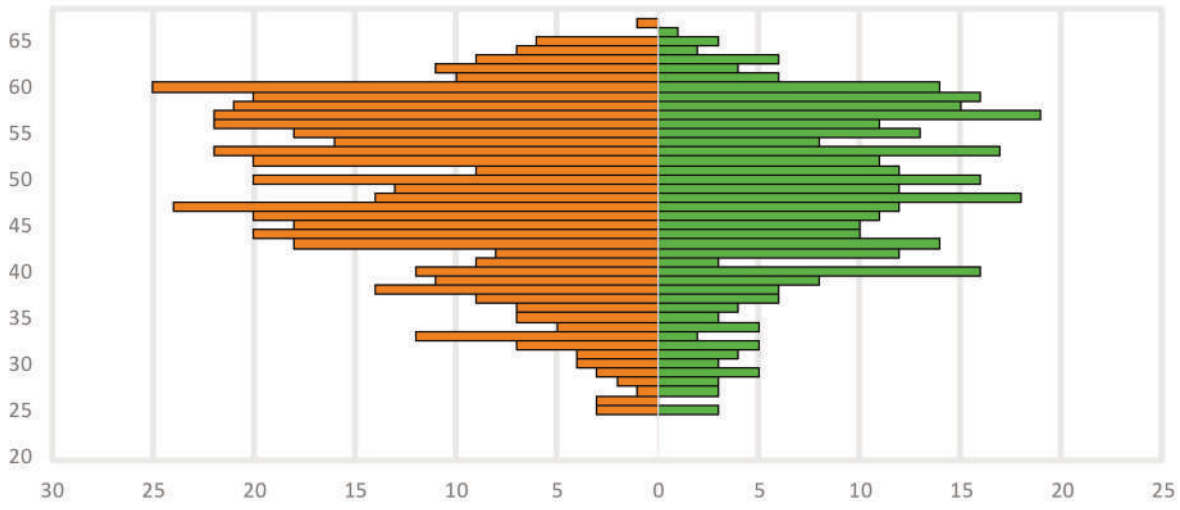
FOCUS

PYRAMIDES DES ÂGES DES PRINCIPAUX CORPS DU MAA

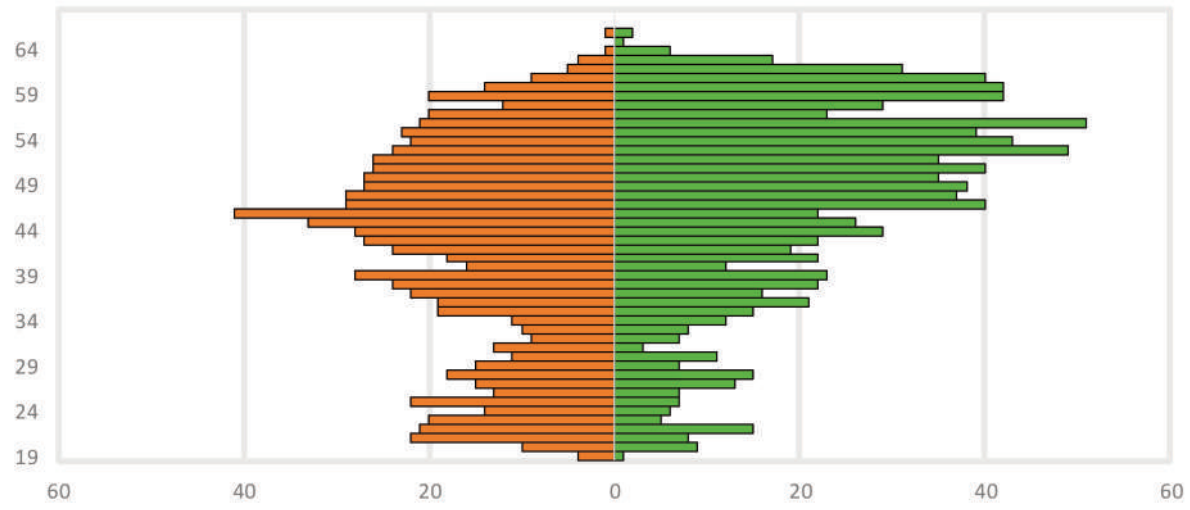
Femmes
Hommes

CATÉGORIE A

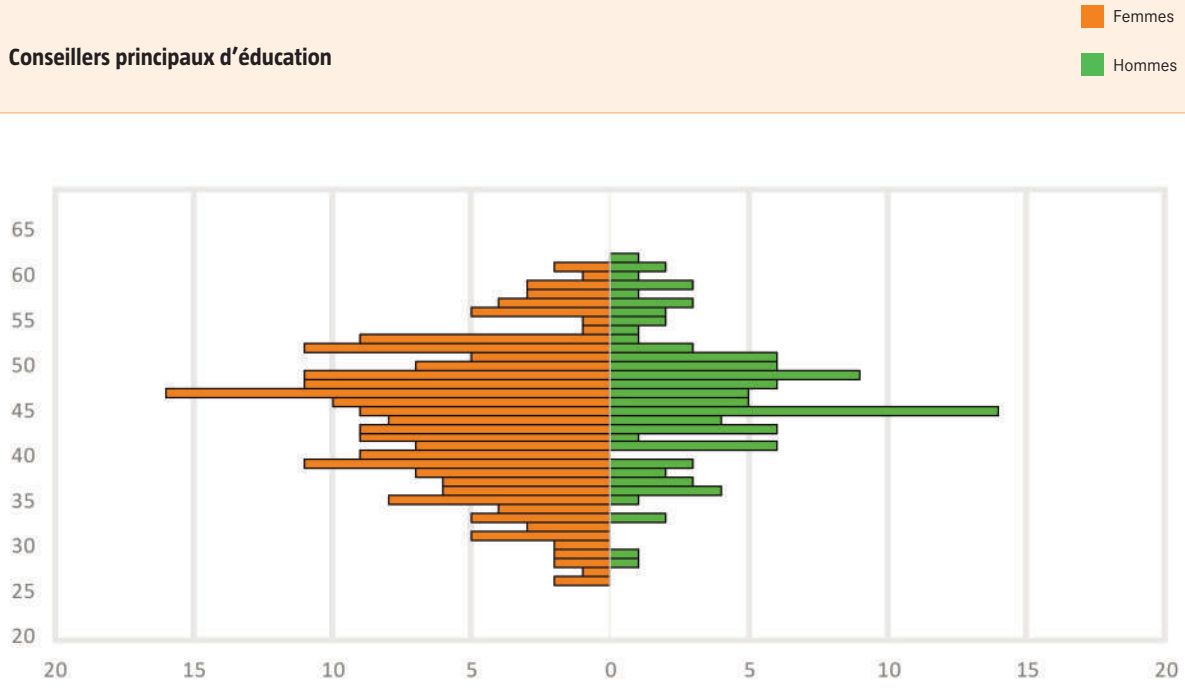
Attachés et chefs de mission



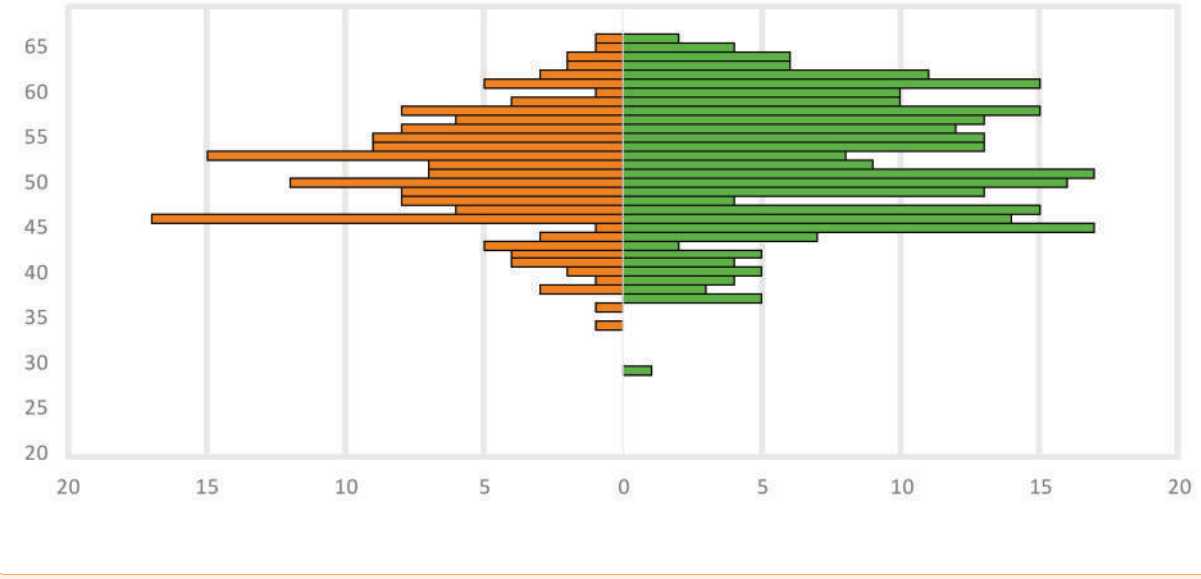
Ingénieurs d'agriculture et d'environnement et chefs de mission



Conseillers principaux d'éducation

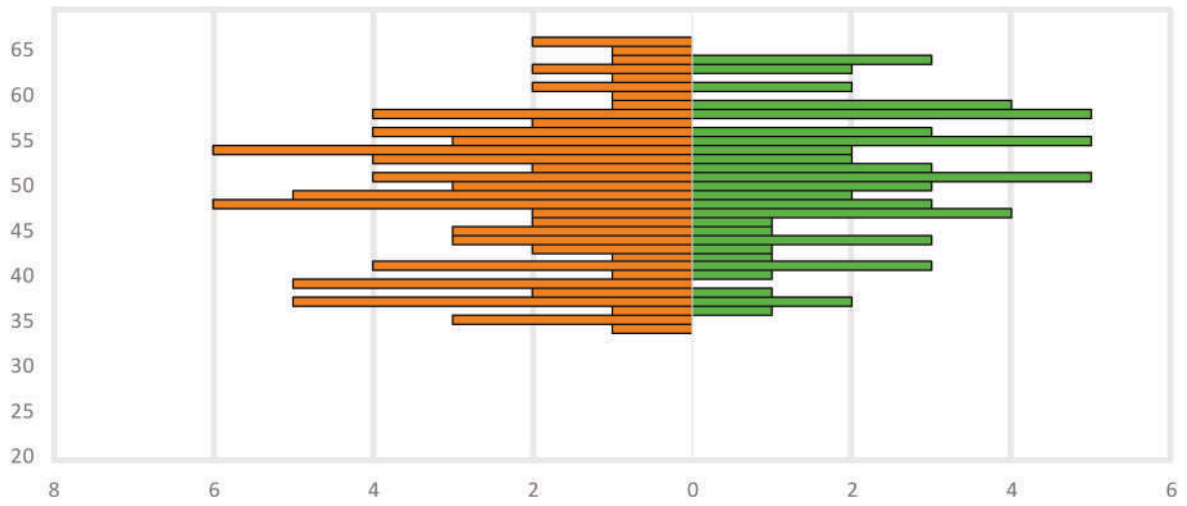


Directeurs d'établissement

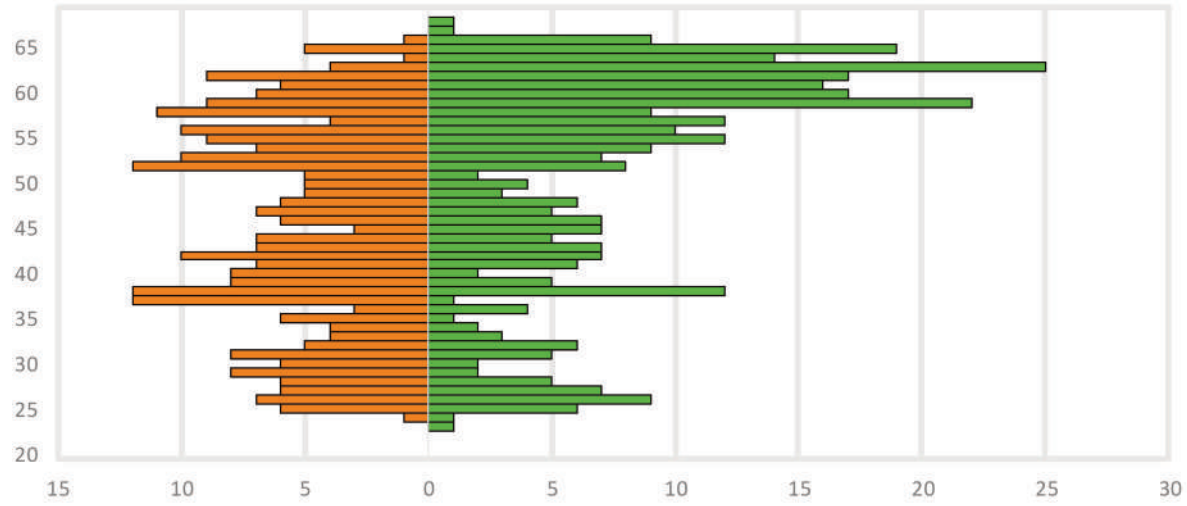


Femmes
Hommes

Ingénieurs de recherche



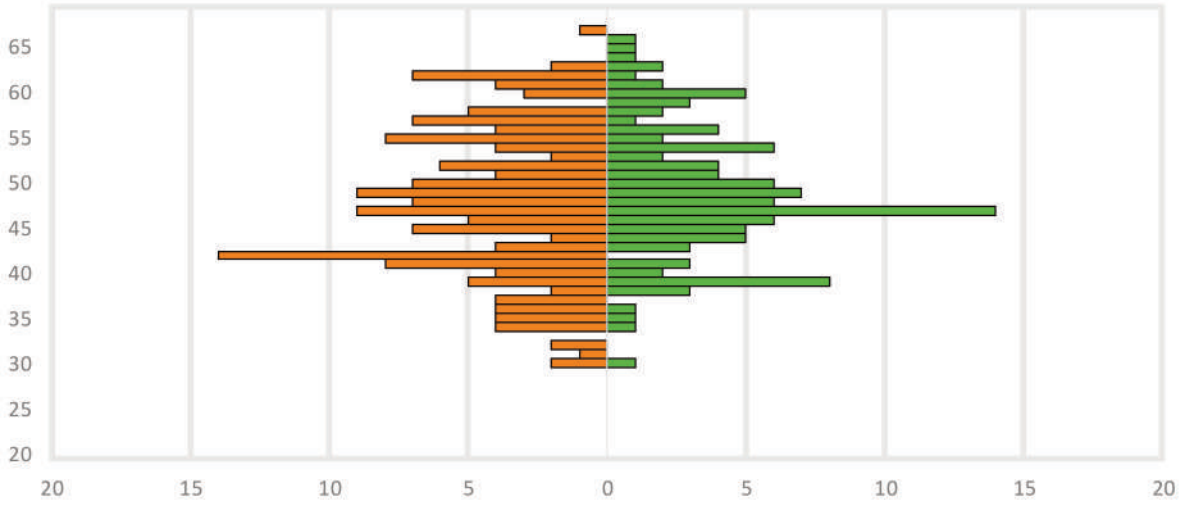
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts



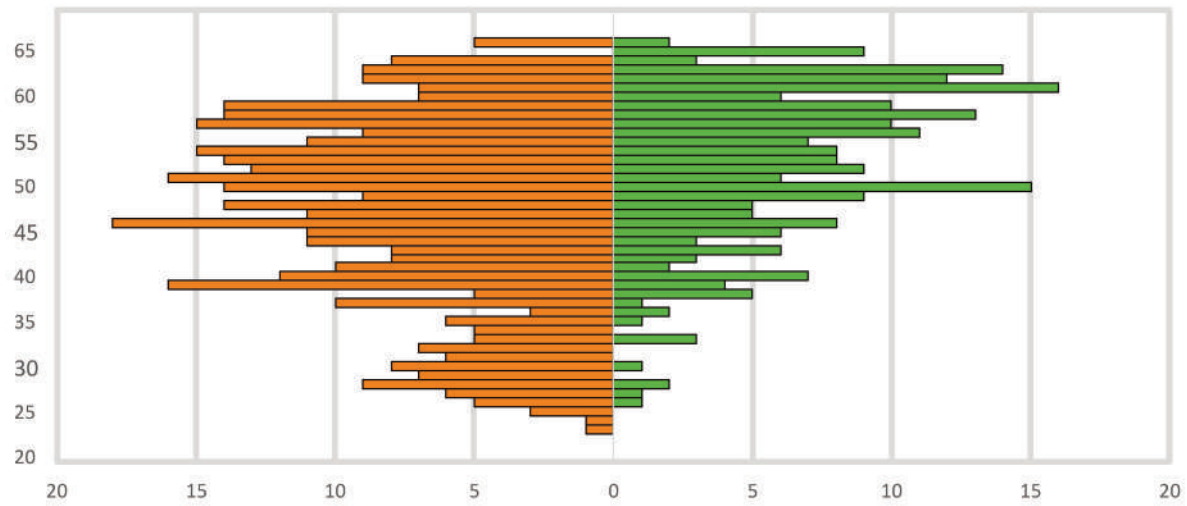
Femmes

Hommes

Ingénieurs d'études



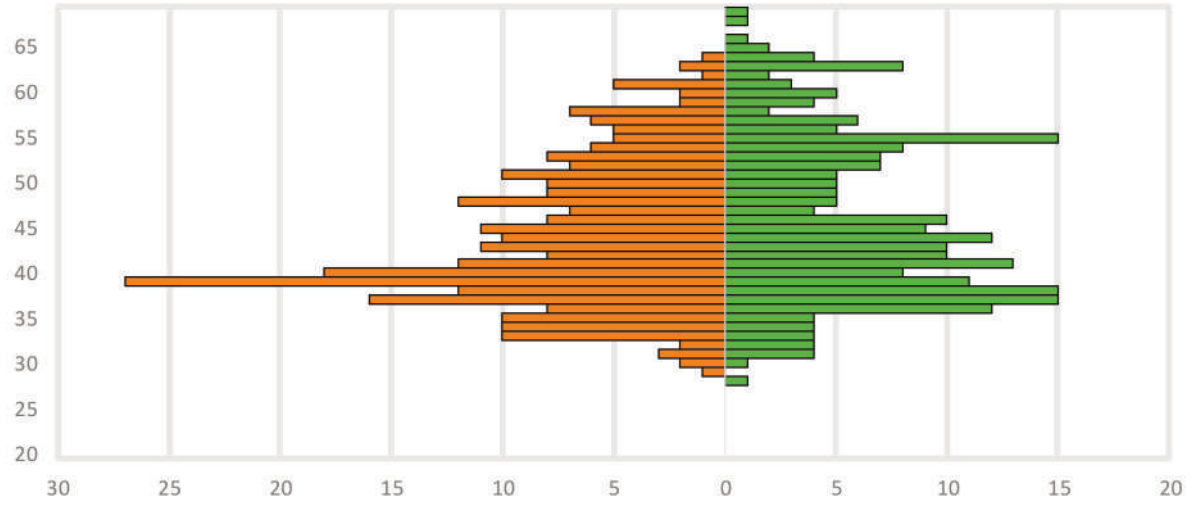
Inspecteurs de santé publique vétérinaire



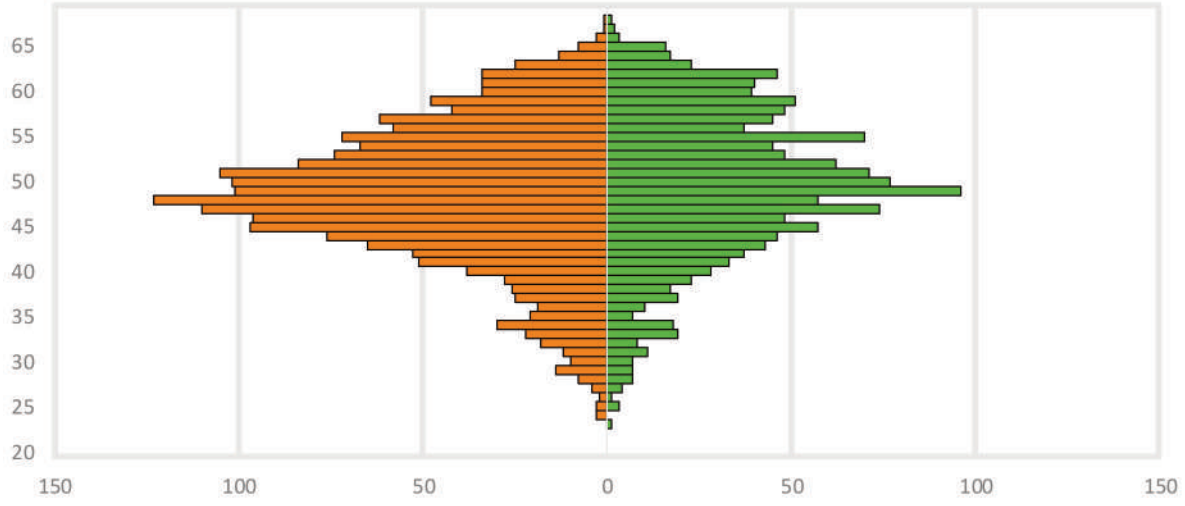
Femmes

Hommes

Maîtres de conférence de l'enseignement supérieur



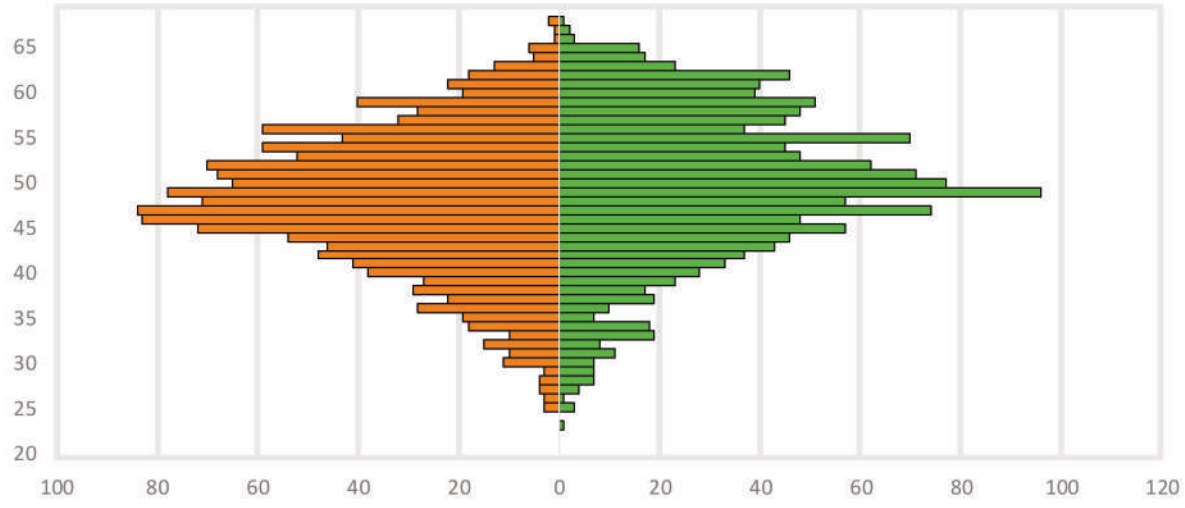
Professeurs certifiés de l'enseignement agricole



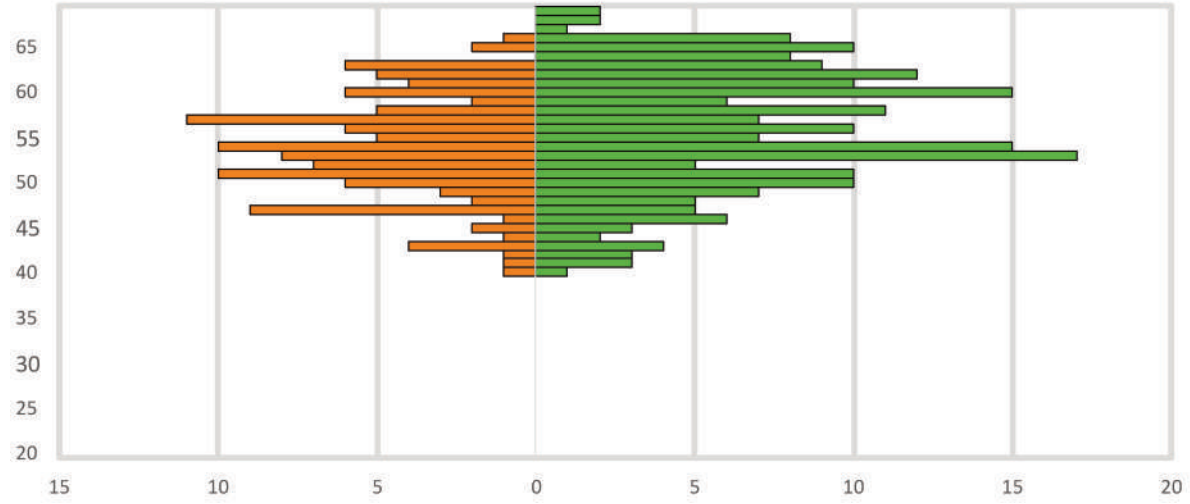
Femmes

Hommes

Professeurs de lycée professionnel agricole



Professeurs de l'enseignement supérieur

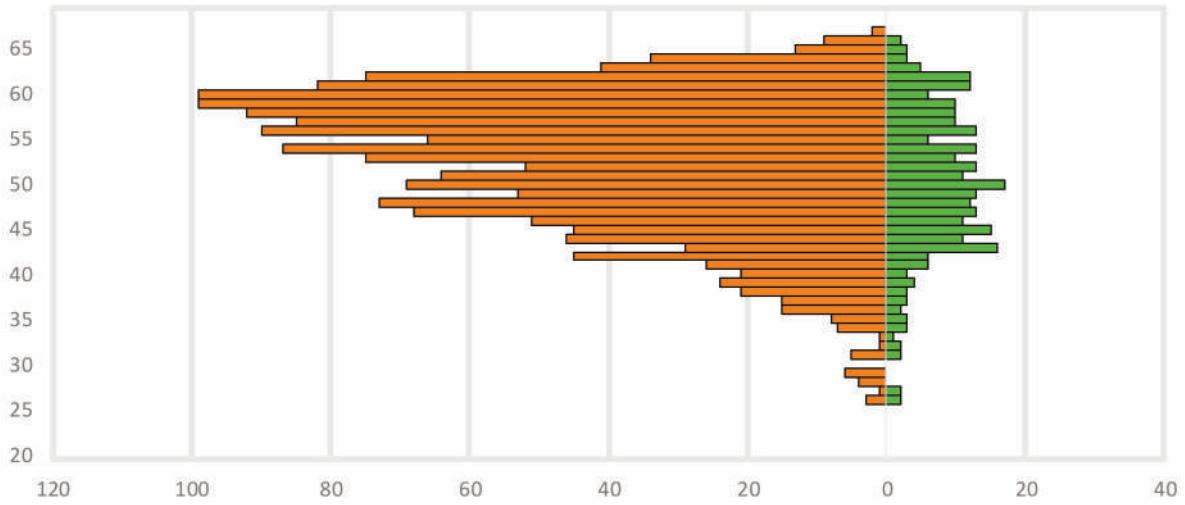


Femmes

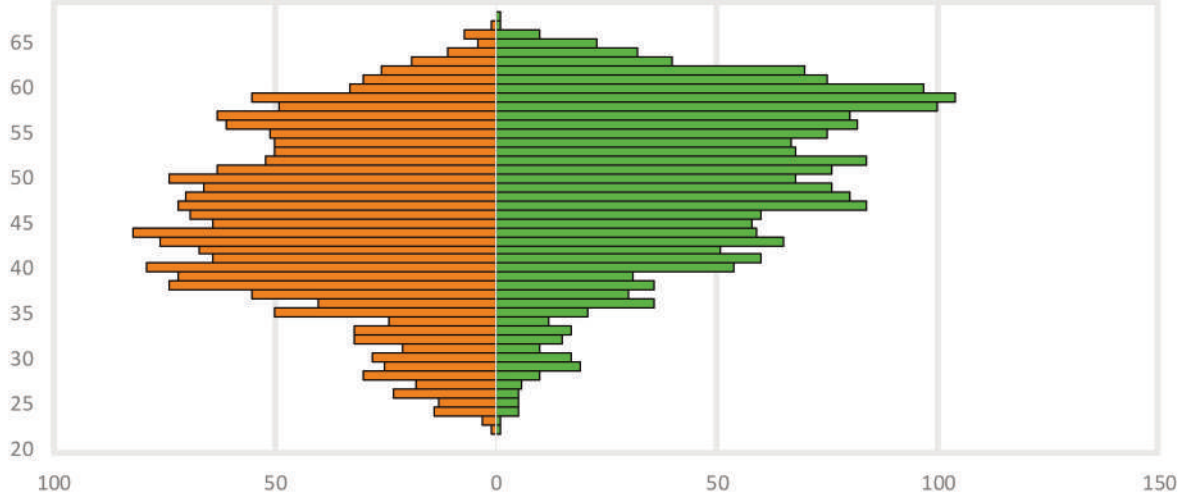
Hommes

CATÉGORIE B

Secrétaires administratifs



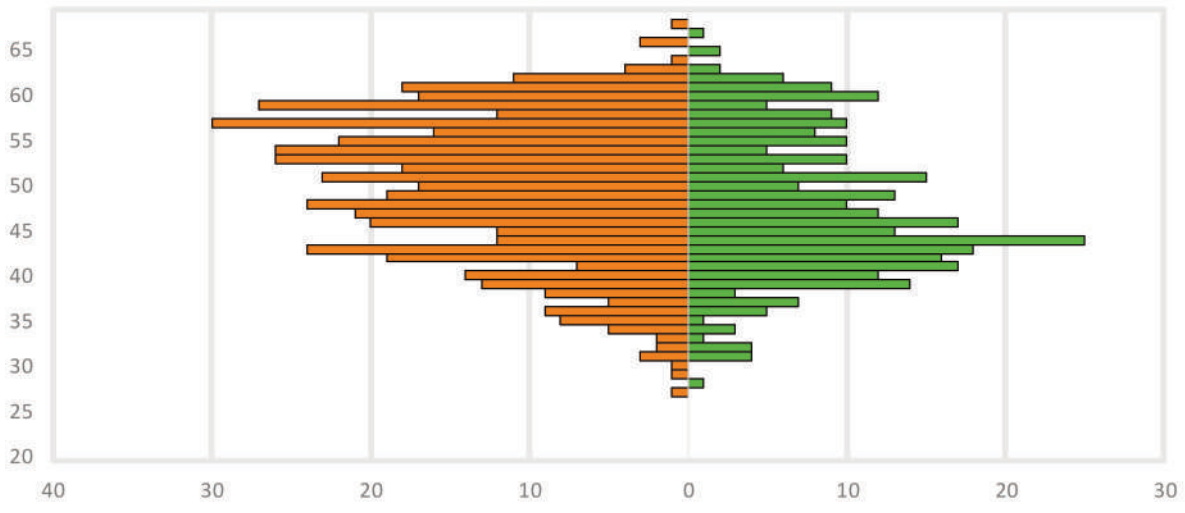
Techniciens supérieurs



Femmes

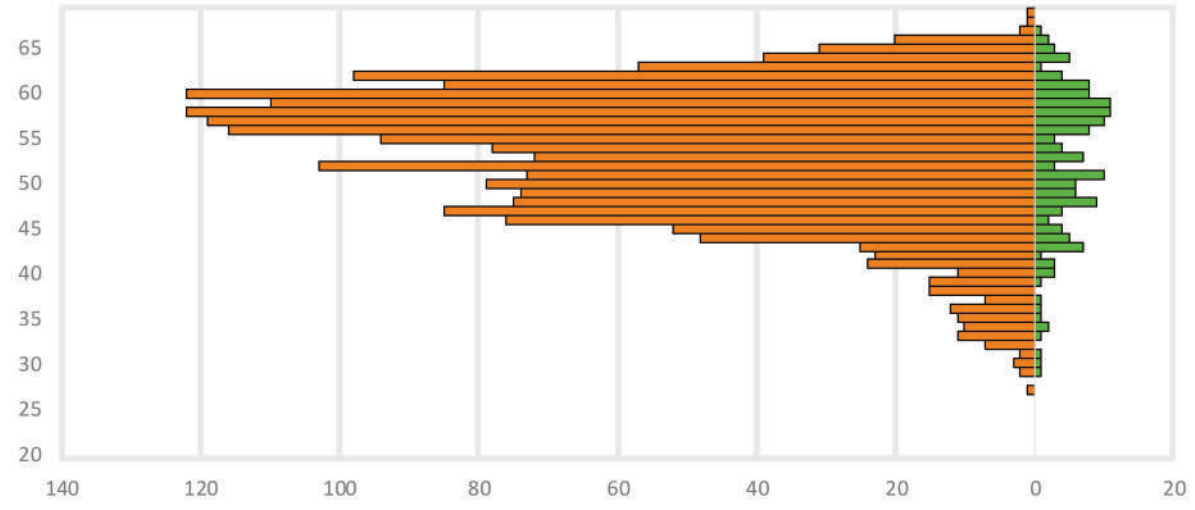
Hommes

Techniciens de formation et de recherche



CATÉGORIE C

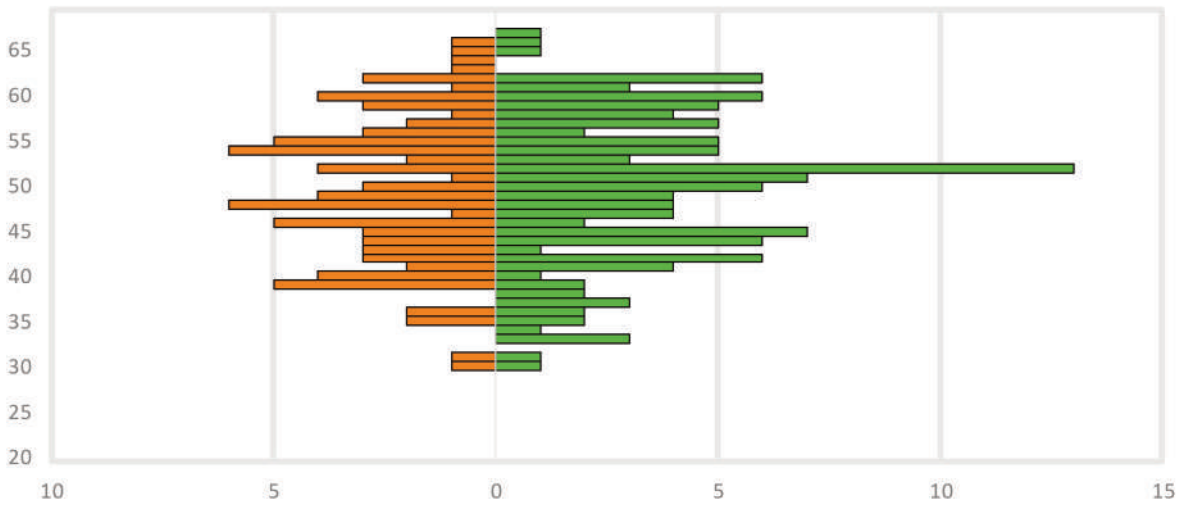
Adjoints administratifs



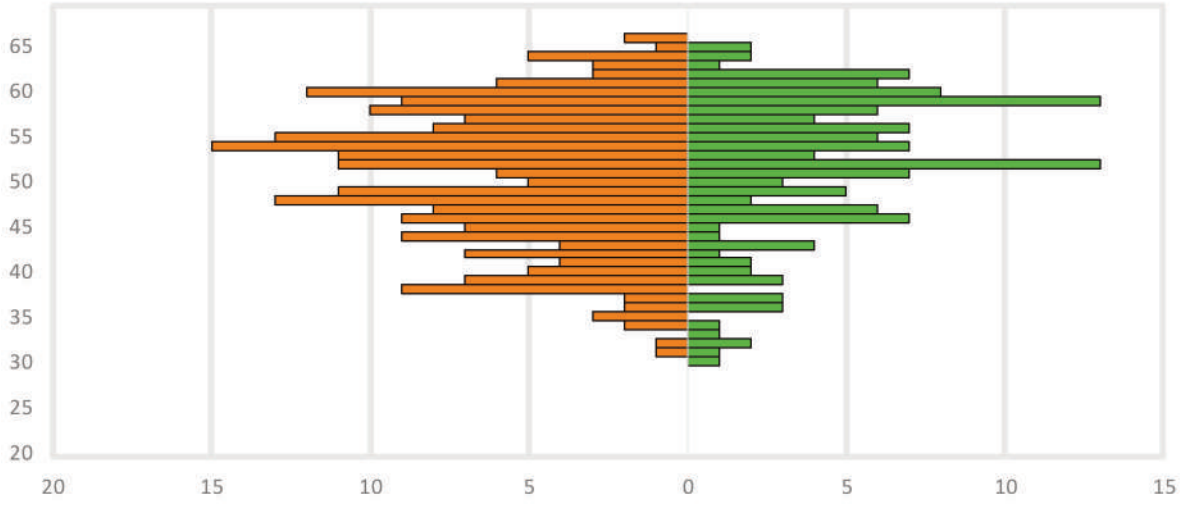
Femmes

Hommes

Adjoints techniques

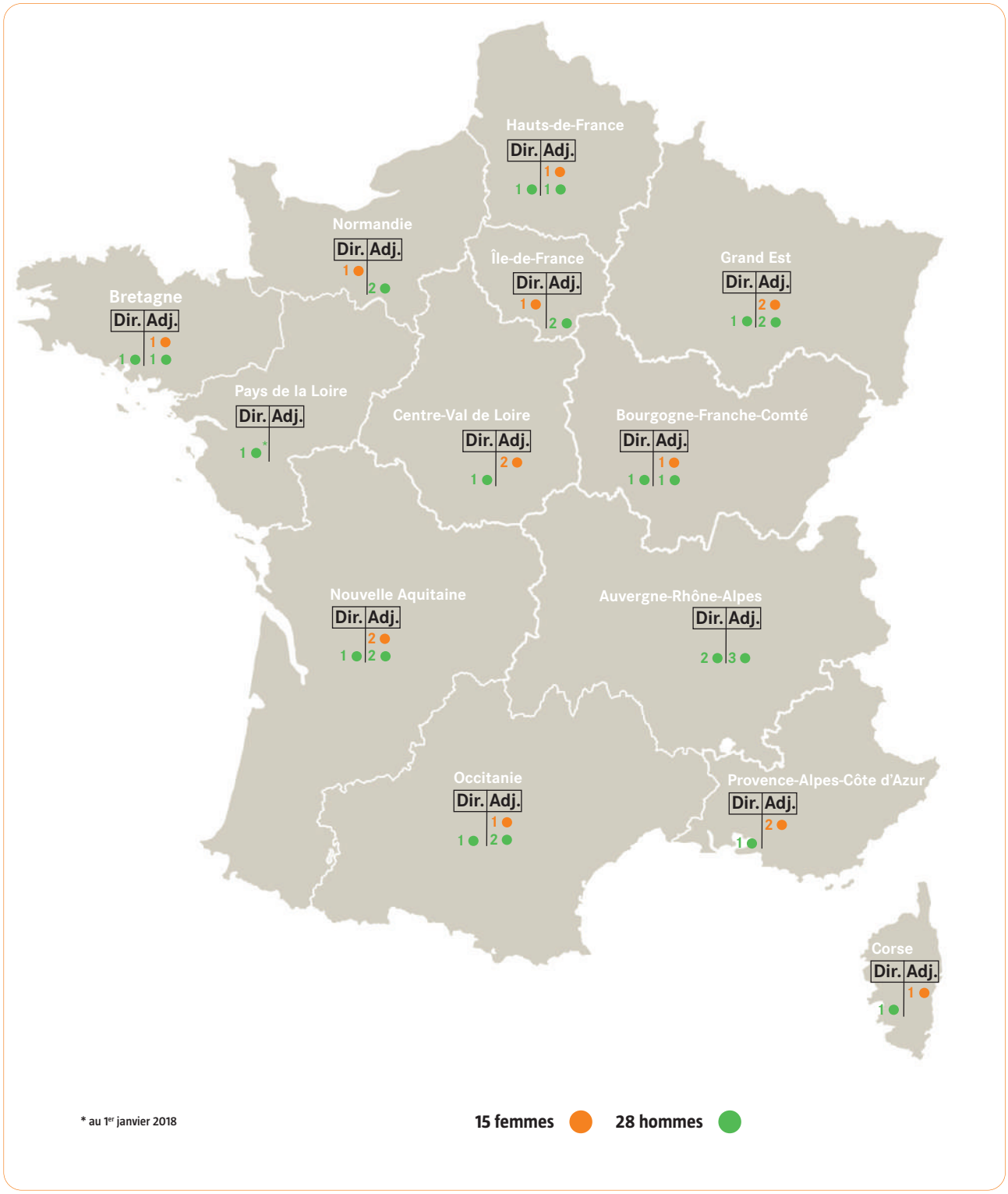


Adjoints techniques de formation et de recherche



IIV. Répartition par région des postes de direction

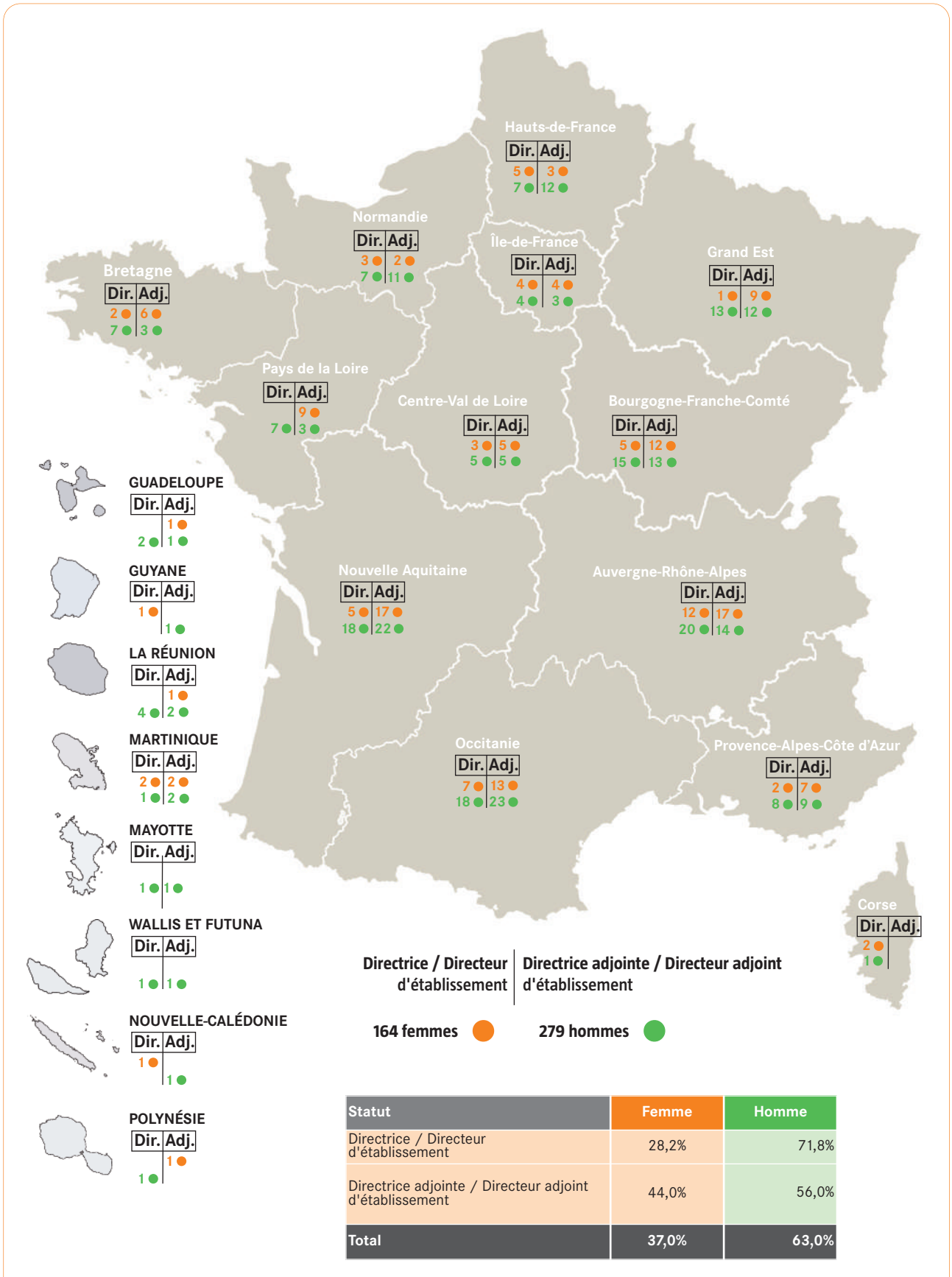
DRAAF au 31/12/2017



Directrice régionale / Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

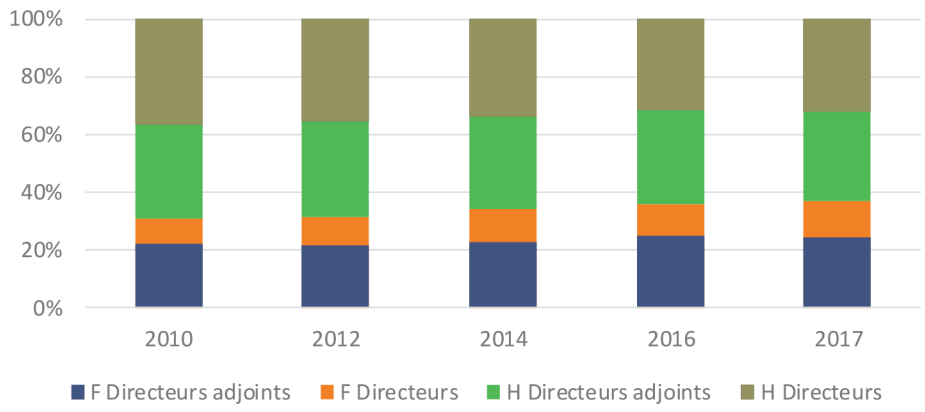
Directrice régionale adjointe / Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

Directeurs d'établissement et directeurs adjoints d'EPLEFPA au 31/12/2017



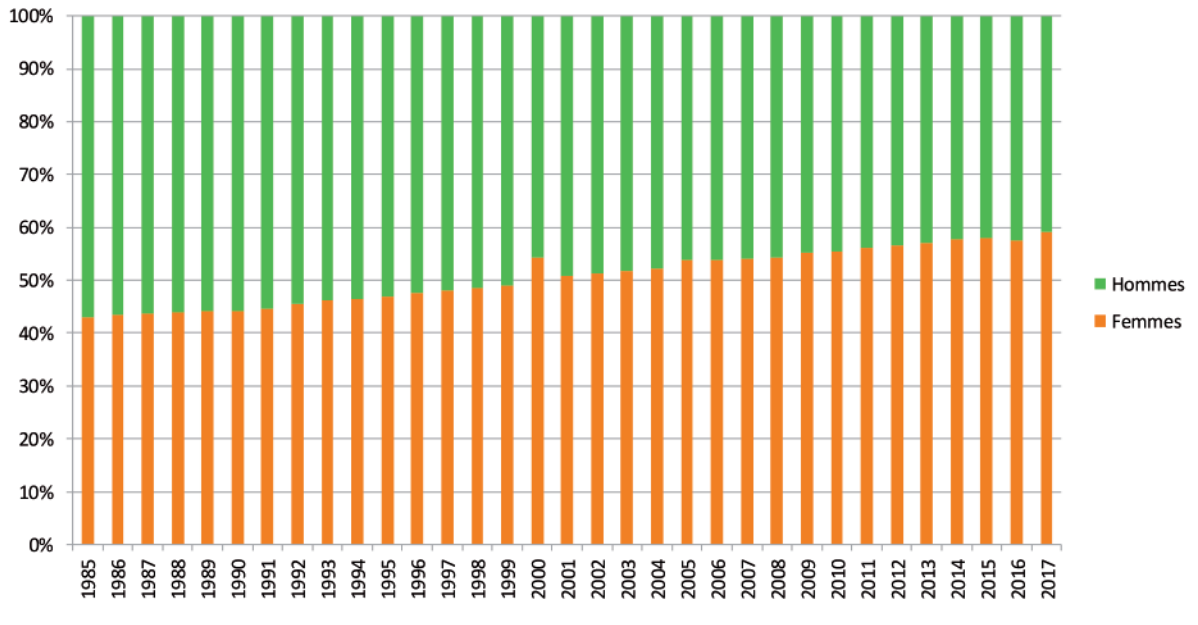
Statut	Femme	Homme
Directrice / Directeur d'établissement	28,2%	71,8%
Directrice adjointe / Directeur adjoint d'établissement	44,0%	56,0%
Total	**37,0%**	**63,0%**

Répartition des postes des directeur et directeurs adjoints des établissements de l'enseignement technique par genre



FOCUS

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION GLOBAL AU MAA DEPUIS 1985



Sigles utilisés

AC	Administration centrale
ACEN	Agent contractuel d'enseignement
ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADL	Aide au double loyer
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AGORHA	Système d'information des ressources humaines du MAAF
AIP	Aide à l'installation des personnels de l'État
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASS	Assistant de service social
AT	Accident du travail
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ATOSS	Personnel administratif, technique, ouvrier, de service et de santé
ASMA	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
ASP	Agence de services et de paiement
BASS	Bureau de l'action sanitaire et sociale
BCEP	Bureau des concours et des examens professionnels
BFCDC	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
BOP	Budget opérationnel de programme
BPSR	Bureau des politiques statutaires et règlementaires
BPREM	Bureau du pilote de la rémunération
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Commission administrative paritaire
CAS pensions	Compte d'affectation spéciale "pensions"
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEAPF	Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CESU	Chèques emploi service universels
CET	Compte épargne-temps
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CFA	Congé de fin d'activité
CFA	Centre de formation en alternance
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGM	Congé grave maladie
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHSCTM	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
CIAS	Comité interministériel d'action sociale de l'État
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CNECA	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture

COM	Collectivité d'outre-mer
CP et AP	Conseiller de prévention et assistants de prévention
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPE	Conseiller principal d'éducation
CRATMP	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
CRIC	Commission régionale d'information et de concertation
CT	Comité technique
CTM	Comité technique ministériel
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DD(CS)PP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDT(M)	Direction départementale des territoires et de la mer
DGAL	Direction générale de l'alimentation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
EA	Etablissements adaptés
ENS	Ecole normale supérieure
EP	Effectif physique
EPICEA	Logiciel de gestion des personnels
EPLEFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
ESA	Enseignement supérieur agricole
ESAT	Entreprises et services d'aide par le travail
ESPV	Inspecteur élève de la santé vétérinaire
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
FAM	FranceAgriMer
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FP	Fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPRH	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GVT	Glissement vieillesse technicité
IdF	Île-de-France
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
IGAPS	Ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut national géographique et forestier
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonction
IHS	Inspecteur hygiène et sécurité
INRA	Institut national de recherche agronomique
INM	Indice nouveau majoré
ISIVE	Institut des sciences et industrie du vivant et de l'environnement

IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MAD	Mise à disposition
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MAPS	Mission d'appui aux personnes et aux structures
MC	Maître de conférences
MFP	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MSA	Mutualité sociale agricole
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
ONF	Office national des forêts
PACT	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PLF	Projet de loi de finances
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prime de rendement
PS	Prime spéciale
PSR	Prime de service et de rendement
RA	Restaurant administratif
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Restaurant inter-entreprises
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIME	Répertoire interministériel des métiers
RMM	Répertoire des métiers du MAA et de ses établissements publics
RPS	Risques psycho-sociaux
SA	Secrétaire administratif
SAFO	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
SAJ	Service des affaires juridiques
SDDPRS	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
SG	Secrétariat général
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SMAR	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
SRH	Service des ressources humaines
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
TASS	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
TCI	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
TMS	Troubles musculo-squelettiques
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Secrétariat général - Service des ressources humaines
78, rue de Varenne - Paris 07 SP

Coordination : Service des ressources humaines
Jean-Louis Grenouilloux - Tél. 01 49 55 82 16
Michel Naro - Tél. 01 49 55 50 25

Production graphique pilotée par la Dicom
Photos couverture : agriculture.gouv.fr

Novembre 2018

AGRICULTURE.GOUV.FR

ALIMENTATION.GOUV.FR