



Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt

BILAN SOCIAL

2015

DIRECTION GENERALE DE L'ALIMENTATION

SOMMAIRE

PREFACE.....	3
EFFECTIFS	4
Evolution du nombre d'agents entre 2012 et 2015	4
Evolution de la dotation, du nombre d'agents et des ETP entre 2005 et 2015.....	4
Répartition des effectifs par sexe en fonction des catégories	5
Répartition des effectifs par sexe en fonction des catégories NNE.....	5
Evolution dans le temps de la répartition homme/femme	6
Evolution dans le temps de la répartition par catégorie.....	6
Répartition des effectifs par sexe et par tranche d'âge en fonction des catégories	7
Répartition des effectifs par tranche d'âge en fonction des catégories	8
Pyramides des âges	9
Répartition des effectifs par catégories NNE en fonction des structures	10
Répartition des effectifs par catégories en fonction des structures.....	10
Répartition des effectifs par catégories et par sexe en fonction des structures	11
Répartition de l'encadrement par fonction et par sexe	12
Répartition des départs et arrivées externes par structure	13
Répartition des départs et arrivées internes par structure	13
Répartition des départs et arrivées externes par corps.....	14
Répartition des départs et arrivées internes par corps	14
Répartition par classe d'âge et sexe en fonction des postes à responsabilité	15
TEMPS DE TRAVAIL.....	17
Temps partiel des agents par catégorie	17
Temps partiel des agents par catégorie et par sexe.....	18
Remplacement des agents par des vacataires	19
Accueil de stagiaires	19
RISQUES PSYCHOCIAUX	20
Mobilité et turn-over.....	20
Indicateurs DGAFP	21
REMUNERATION	22
Primes dites techniques (Hors PFR)	22
PFR et IPF.....	24
Distribution des indices par catégorie.....	26
Distribution des indices par sexe	26
Distribution des indices par statut.....	27
EVALUATION	28
Bilan des entretiens d'évaluation.....	28
FORMATION.....	29
Formations demandées en fonction des catégorie	29
Nombre de jours de formations et nombre d'agents par domaine et catégorie	31
Nombre d'agents et non formés par catégorie	32
Nombre d'agents et non formés par sexe	32
Nombre d'agents et non formés par affectation	33
AVANCEMENTS DES PERSONNELS	33
AVANCEMENTS DES PERSONNELS	34
SITUATIONS PARTICULIERES	36
Congés maternité, paternité et d'adoption	36
Arrêts maladies	36
Congés Maladie Ordinaire.....	37
Accident de trajet et de travail.....	39
Suivi médical des agents.....	40
Grèves	41
DISTINCTIONS HONORIFIQUES	42
CREDITS DE FONCTIONNEMENT	43

PREFACE

J'ai le plaisir de vous présenter la nouvelle édition du bilan social de la direction générale de l'alimentation.

Les informations et les données qu'il rassemble sont indispensables à une bonne définition de la politique de gestion des ressources humaines. Les répartitions des effectifs entre les structures, entre les corps, les catégories et le sexe des agents mais aussi les aspects liés aux conditions de travail, à la formation ou à la rémunération, sont autant de données disponibles qui doivent être utilisées par tous.

Mais ce bilan intègre de nouvelles informations à la demande des représentants du personnel. Ainsi, il explore l'évolution de la pyramide des âges, la population ne bénéficiant pas de formations et quelques facteurs sur les risques psychosociaux. Enfin deux points nouveaux ont été intégrés : la distribution de la rémunération indiciaire et le suivi médical des agents.

Ce bilan sera d'autant plus utile que chacun de vous le fera évoluer, aussi n'hésitez pas à me soumettre toutes les pistes d'amélioration qui permettraient de mieux atteindre nos objectifs dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Enfin, cette démarche doit permettre de contribuer à une meilleure valorisation individuelle, mais aussi, à une gestion prévisionnelle des compétences qui est un des objectifs assignés au plan stratégique 2017-2020.

Je remercie l'équipe de la MAG pour ce travail important d'information.

Le directeur général de l'alimentation

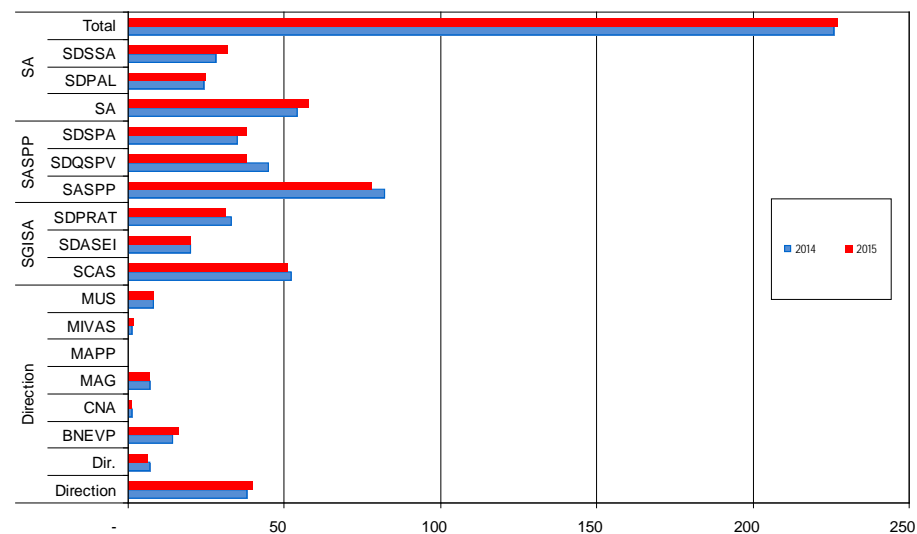


Patrick DEHAUMONT

EFFECTIFS

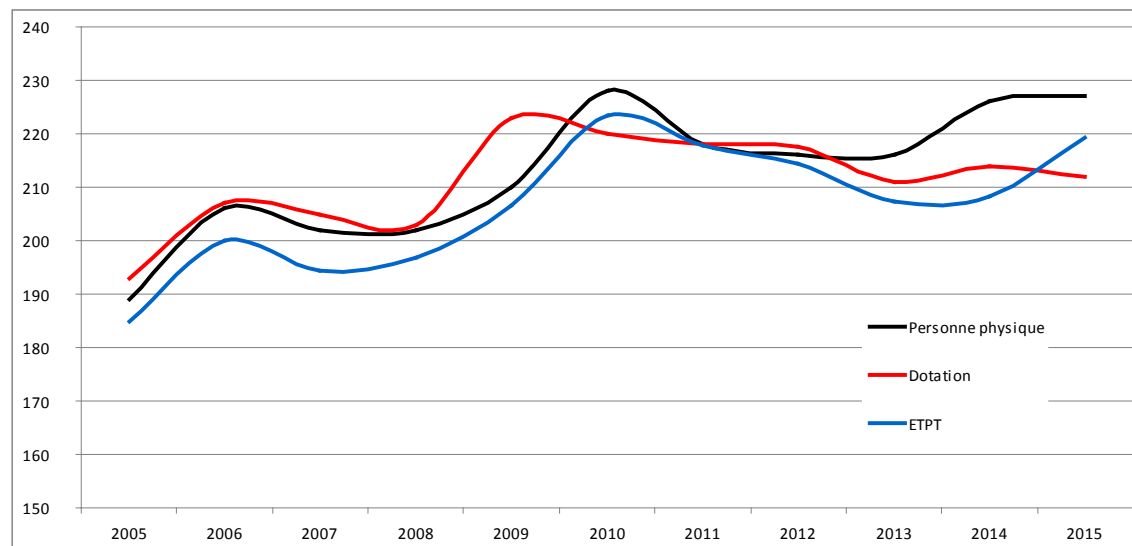
Evolution du nombre d'agents entre 2012 et 2015

		2012	2013	2014	2015	
Direction	Direction	39	38	38	40	
	Dir.	4	5	7	6	
	BNEVP	14	13	14	16	
	CNA	1	1	1	1	
	MAG	7	7	7	7	
	MAPP	6	3	-	-	
	MIVAS	1	1	1	2	
	MUS	6	8	8	8	
	SGISA	SGISA	49	47	52	51
		SDASEI	19	18	20	20
SDPRAT		30	29	33	31	
SASPP	SASPP	74	75	82	78	
	SDQSPV	35	35	45	38	
	SDSPA	37	37	35	38	
SA	SA	53	51	54	58	
	SDPAL	20	20	24	25	
	SDSSA	31	30	28	32	
Total		214	211	226	227	



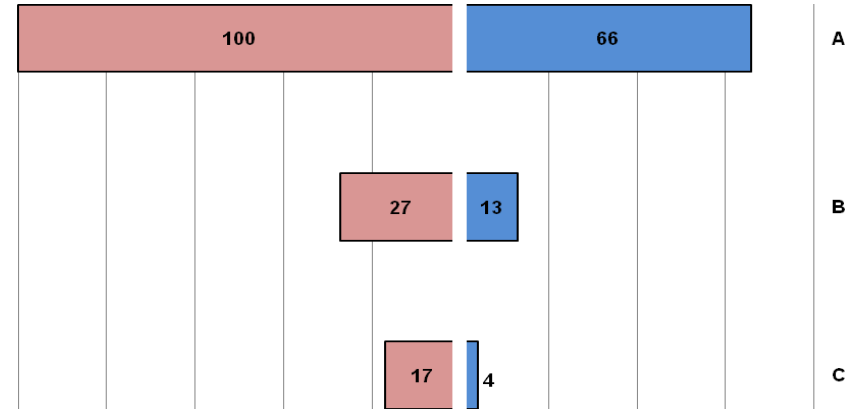
Evolution de la dotation, du nombre d'agents et des ETP entre 2005 et 2015

Année	Personne physique	Dotation	ETPT
2005	189	193	185,00
2006	206	207	200,10
2007	202	205	194,40
2008	202	203	196,90
2009	210	223	206,70
2010	228	220	223,30
2011	218	218	217,90
2012	216	217,5	214,50
2013	216	211	207,20
2014	226	214	208,25
2015	227	212	219,34



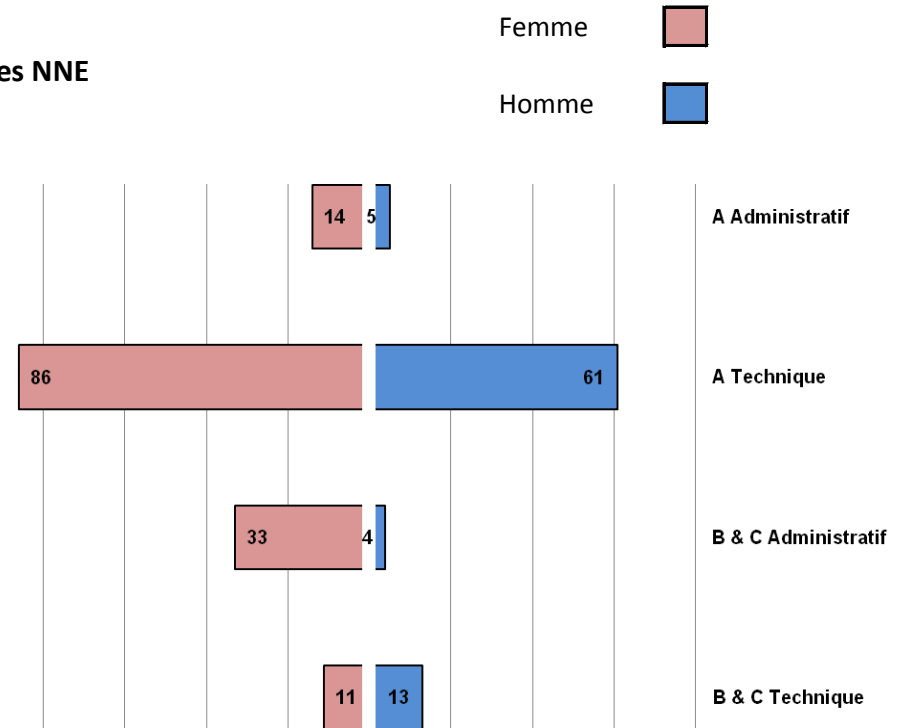
Répartition des effectifs par sexe en fonction des catégories

Catégorie	Femme	Homme	Total	Femme (pourcentage)	Homme (pourcentage)
A	100	66	166	60%	40%
B	27	13	40	68%	33%
C	17	4	21	81%	19%
Total	144	83	227	63%	37%

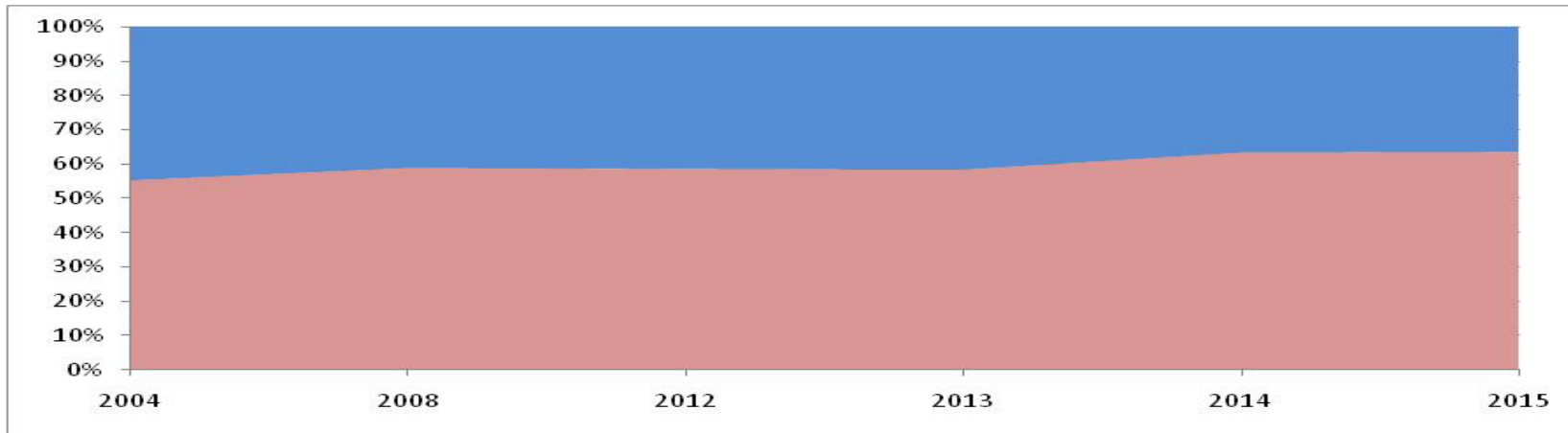


Répartition des effectifs par sexe en fonction des catégories NNE

Catégorie NNE	Femme	Homme	Total	Femme (pourcentage)	Homme (pourcentage)
A Administratif	14	5	19	74%	26%
A Technique	86	61	147	59%	41%
B & C Administratif	33	4	37	89%	11%
B & C Technique	11	13	24	46%	54%
Total	144	83	227	63%	37%



Evolution dans le temps de la répartition homme/femme

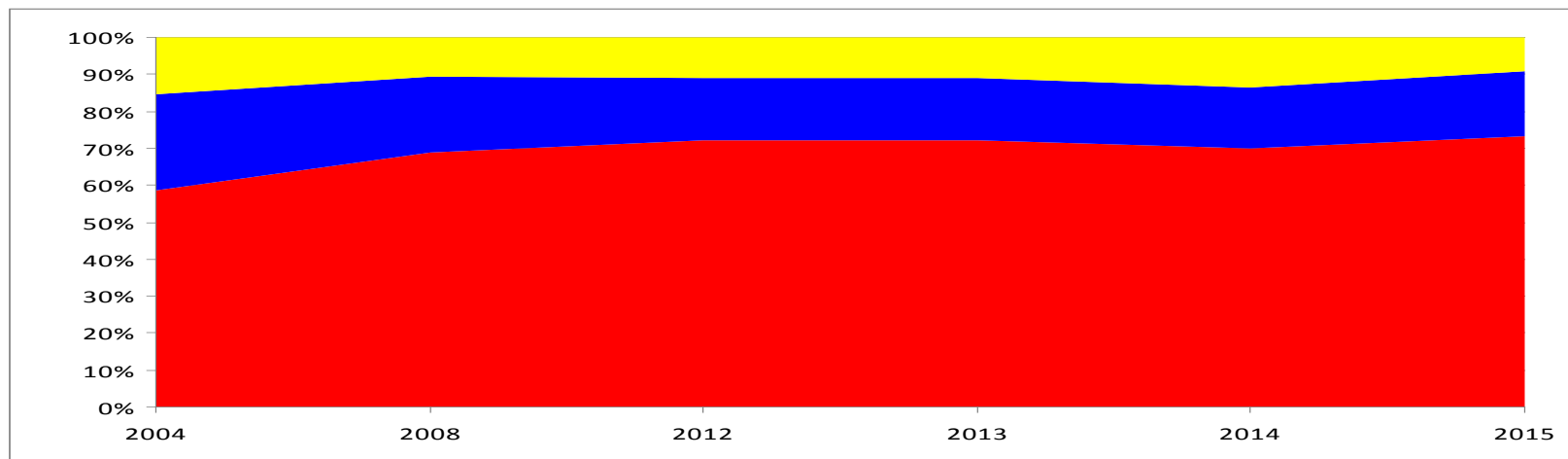


194 agents : 87 hommes – 107 femmes

211 agents : 88 hommes – 123 femmes

226 agents : 83 hommes – 143 femmes

Evolution dans le temps de la répartition par catégorie



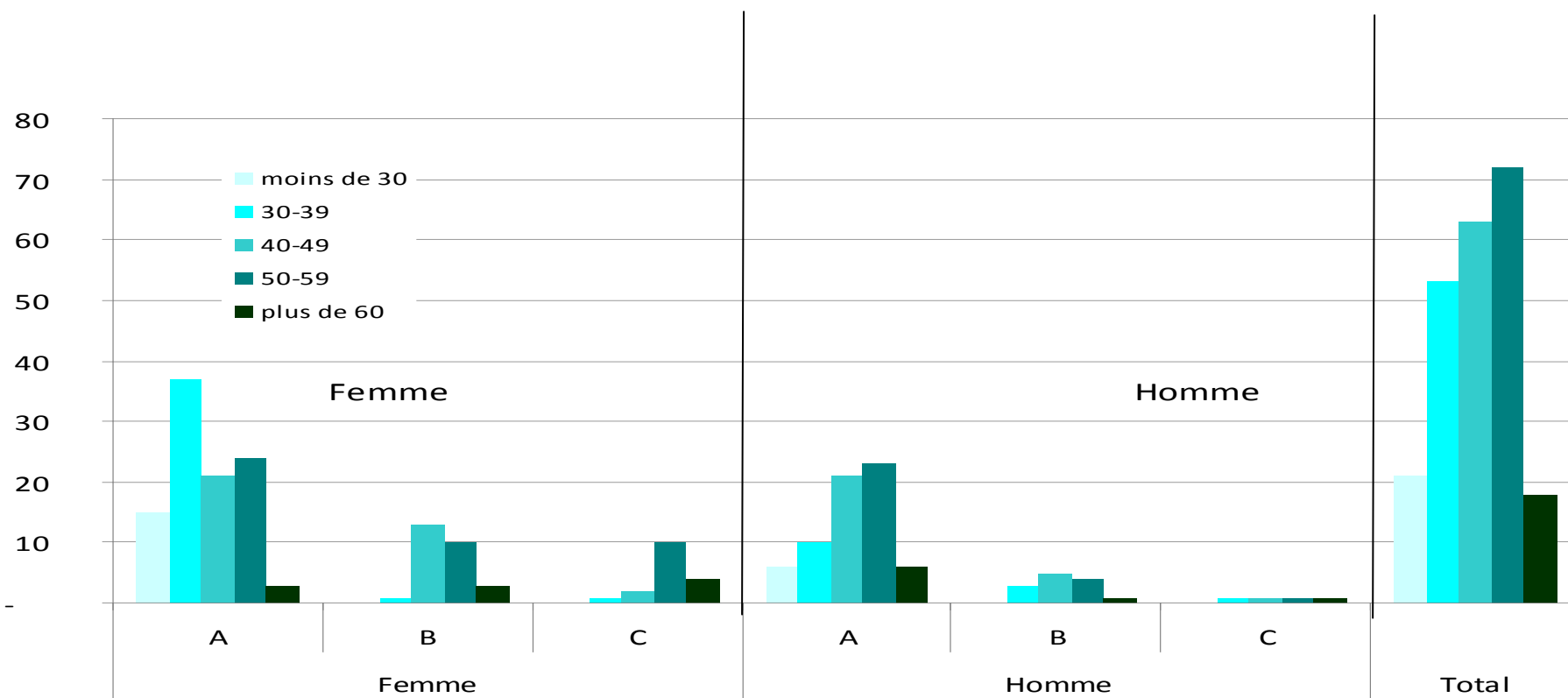
194 agents :
114 A
50 B
30 C

211 agents :
152 A
36 B
23 C

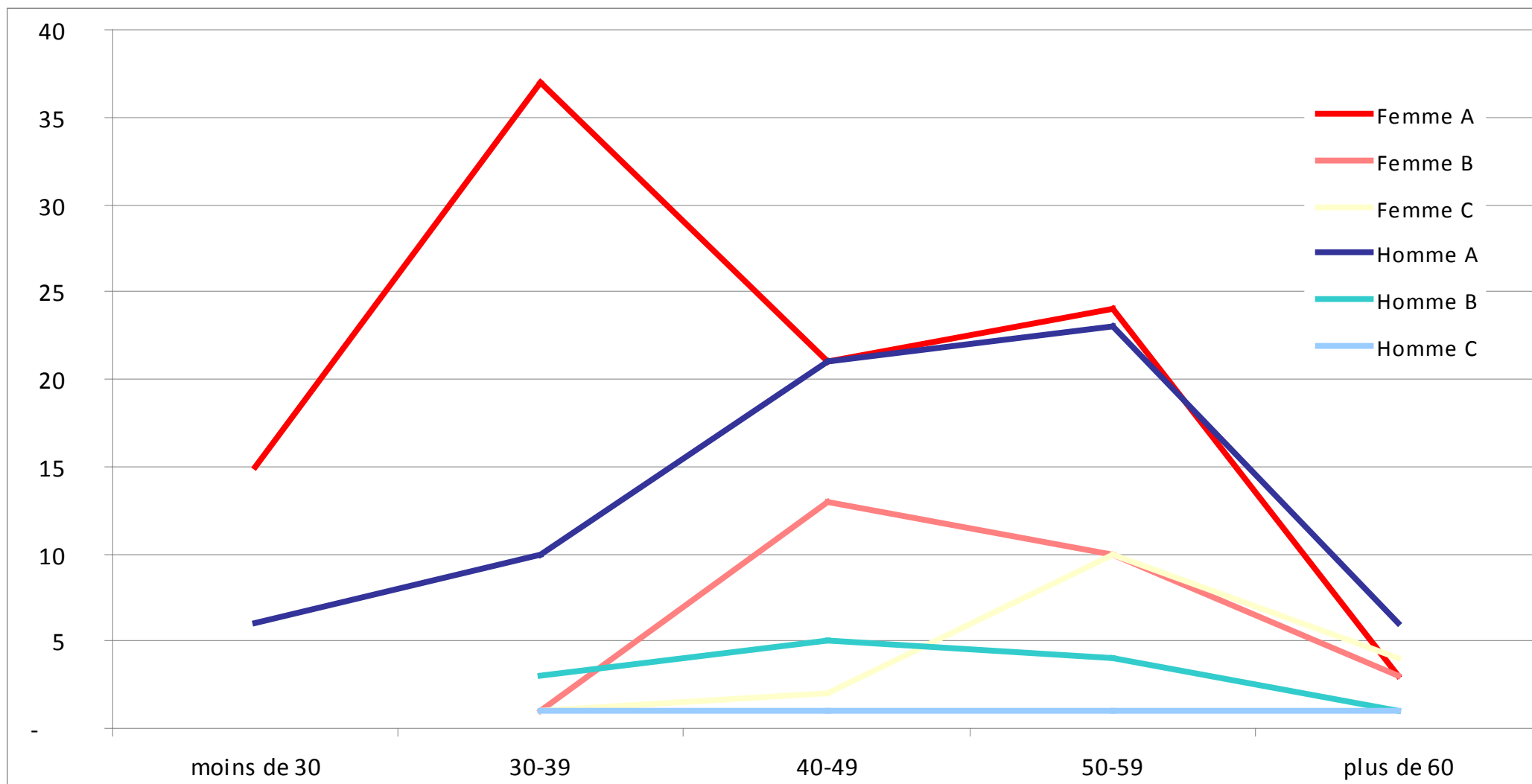
226 agents :
158 A
37 B
31 C

Répartition des effectifs par sexe et par tranche d'âge en fonction des catégories

	Femme			Homme			Total	Pourcentage 2015	Pourcentage 2014
	A	B	C	A	B	C			
moins de 30	15			6			21	9%	13%
30-39	37	1	1	10	3	1	53	23%	21%
40-49	21	13	2	21	5	1	63	28%	26%
50-59	24	10	10	23	4	1	72	32%	34%
plus de 60	3	3	4	6	1	1	18	8%	6%
Total	100	27	17	66	13	4	227	100%	100%

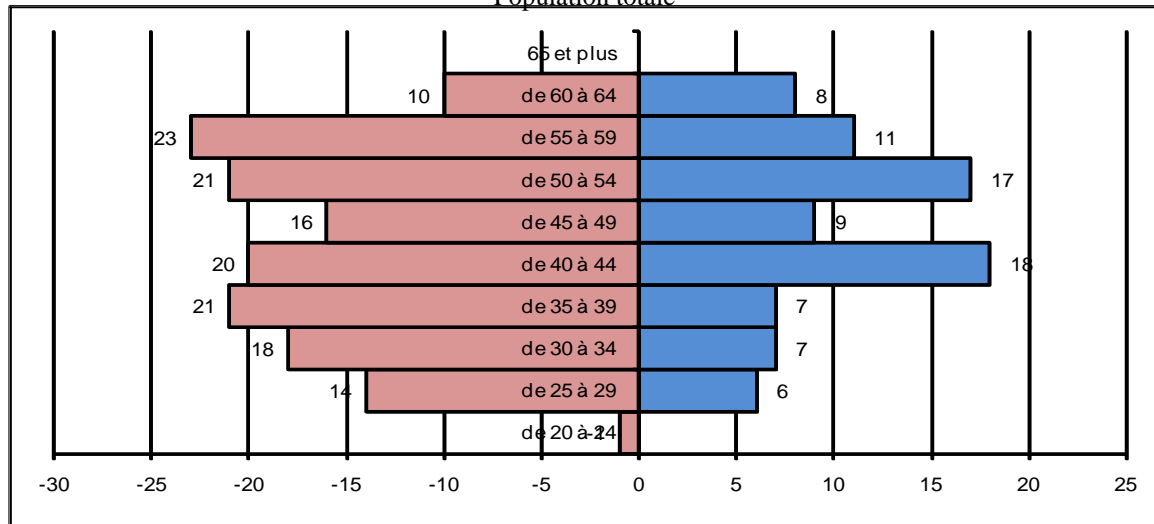


Répartition des effectifs par tranche d'âge en fonction des catégories

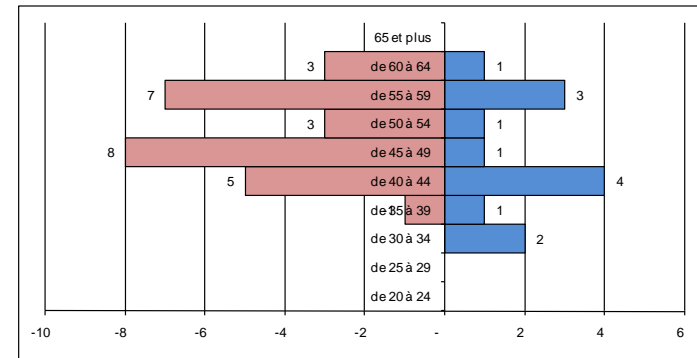


Pyramides des âges

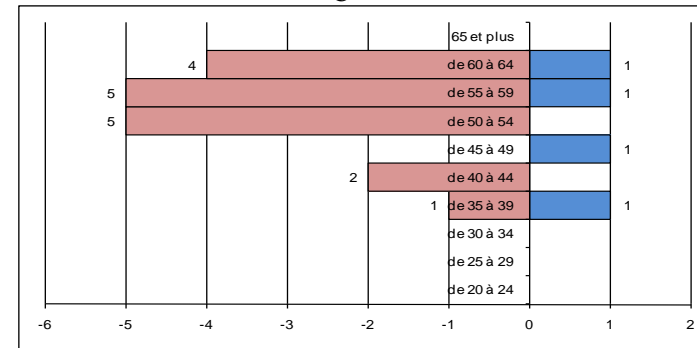
Population totale



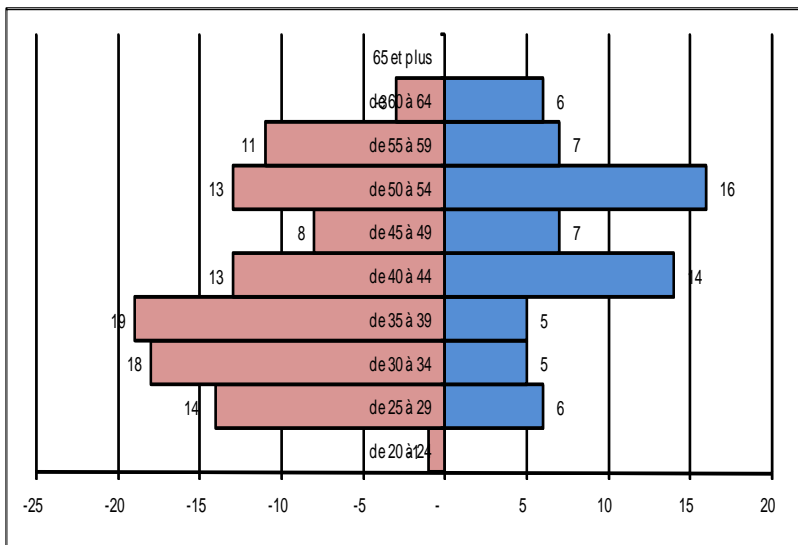
B



C



A



Femme

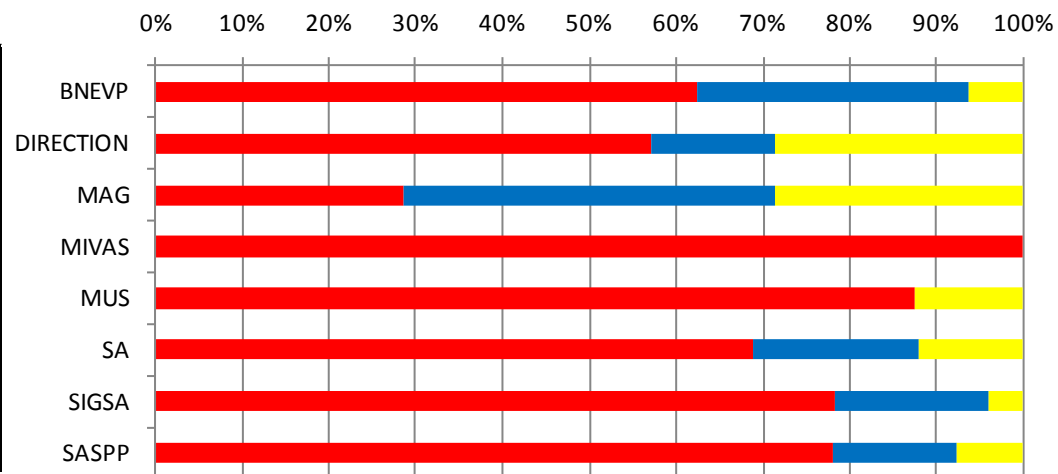


Homme



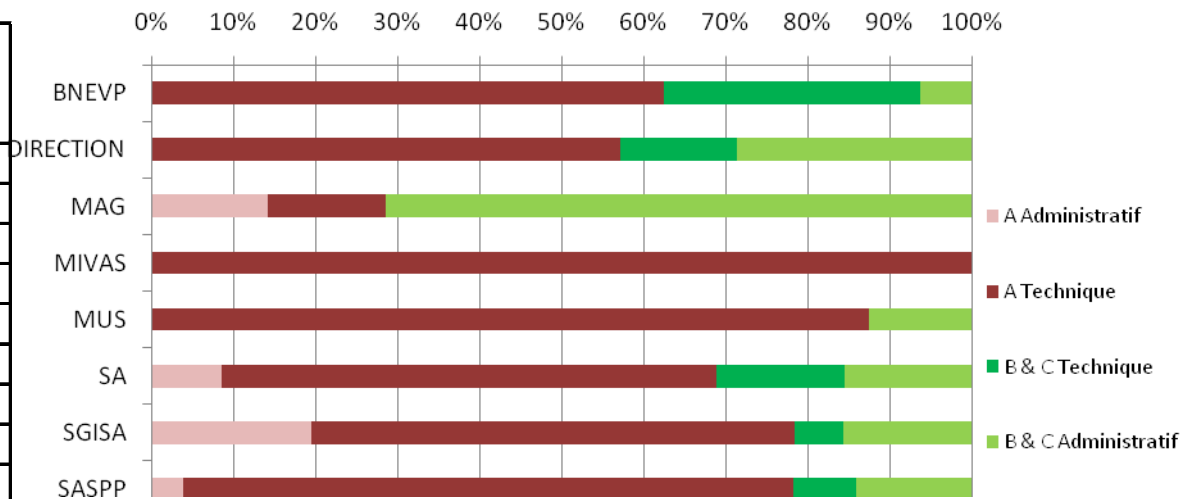
Répartition des effectifs par catégories NNE en fonction des structures

Structure	Catégorie			Total général
	A	B	C	
BNEVP	10	5	1	16
DIRECTION	4	1	2	7
MAG	2	3	2	7
MIVAS	2			2
MUS	7		1	8
SA	40	11	7	58
SIGSA	40	9	2	51
SASPP	61	11	6	78
Total général	166	40	21	227



Répartition des effectifs par catégories en fonction des structures

Structure	NNE				Total général
	A Administratif	A Technique	B & C Technique	B & C Administratif	
BNEVP		10	5	1	16
DIRECTION		4	1	2	7
MAG	1	1		5	7
MIVAS		2			2
MUS		7		1	8
SA	5	35	9	9	58
SGISA	10	30	3	8	51
SASPP	3	58	6	11	78
Total général	19	147	24	37	227

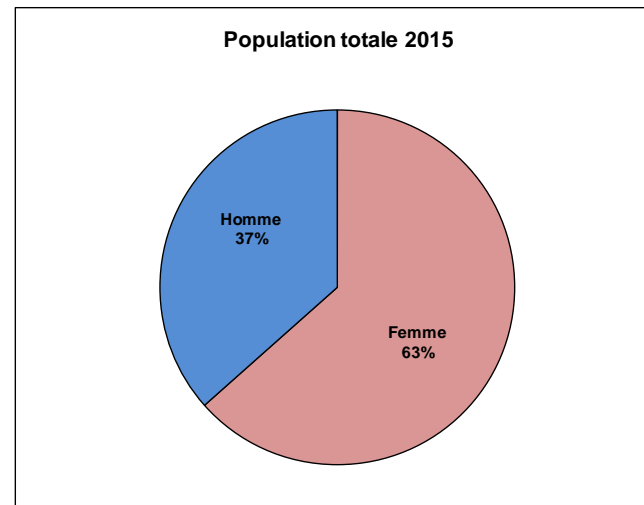
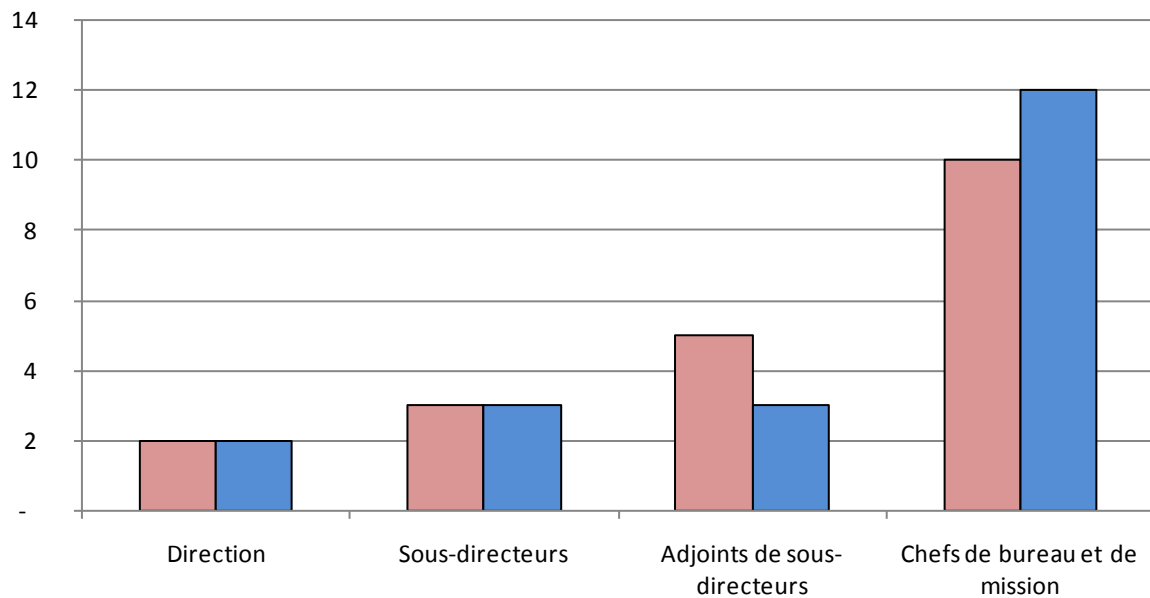


Répartition des effectifs par catégories et par sexe en fonction des structures

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total général
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Agents sous statuts d'emploi									
Directeur général	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Chef de service	1	1	-	-	-	-	1	1	2
Expert de haut niveau		1	-	-	-	-	-	1	1
Sous-directeur	1	1	-	-	-	-	1	1	2
<i>sous total</i>	3	3	-	-	-	-	3	3	6
Agents titulaires et contractuels									
Administrateur civil	-	1					-	1	1
Attaché d'administration	4	12					4	12	16
Ingénieur des ponts, des eaux et des for	6	12					6	12	18
Ingénieur des ponts, des eaux et des for	1	-					1	-	1
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	1	1					1	1	2
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	21	34					21	34	55
Chef de mission	3	1					3	1	4
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	18	19					18	19	37
Ingénieur de recherche	1	1					1	1	2
Ingénieur d'études	-	1					-	1	1
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1						1		
Secrétaire administratif			1	16			1	16	17
Technicien			11	11			11	11	22
Adjoint administratif					3	17	3	17	20
Adjoint technique					1		1	-	1
Agent contractuel à durée indéterminée	2	3	1				3	3	6
Agent contractuel à durée déterminée	5	12					5	12	17
<i>sous total</i>	63	97	13	27	4	17	80	141	221
TOTAL									
	66	100	13	27	4	17	83	144	227

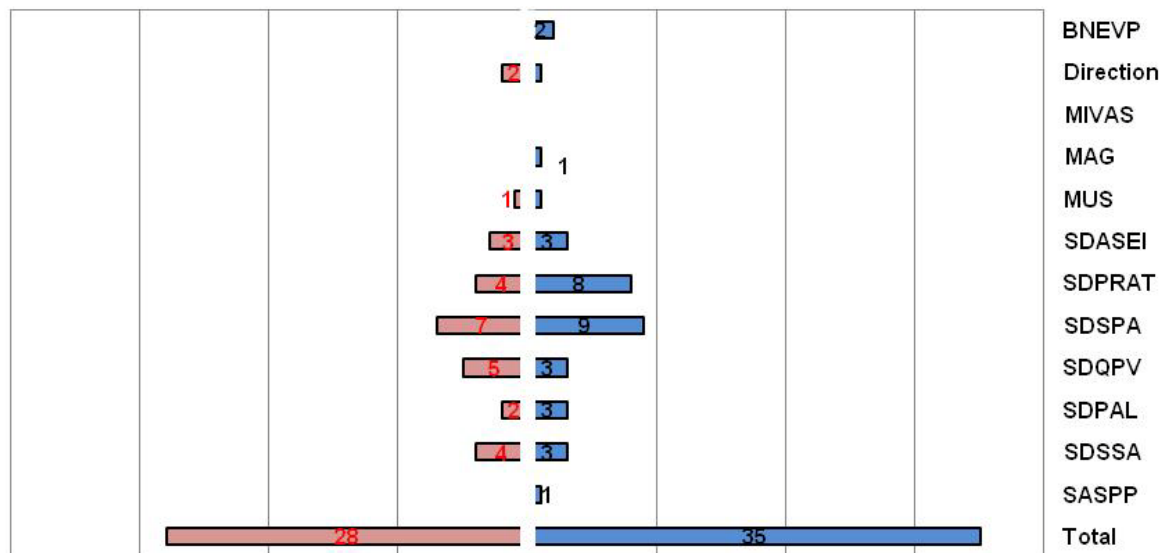
Répartition de l'encadrement par fonction et par sexe

	Nombre		Pourcentage	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Direction	2	2	50%	50%
Sous-directeurs	3	3	50%	50%
Adjoints de sous-directeurs	3	5	38%	63%
Chefs de bureau et de mission	12	10	55%	45%
TOTAL	20	20	50%	50%



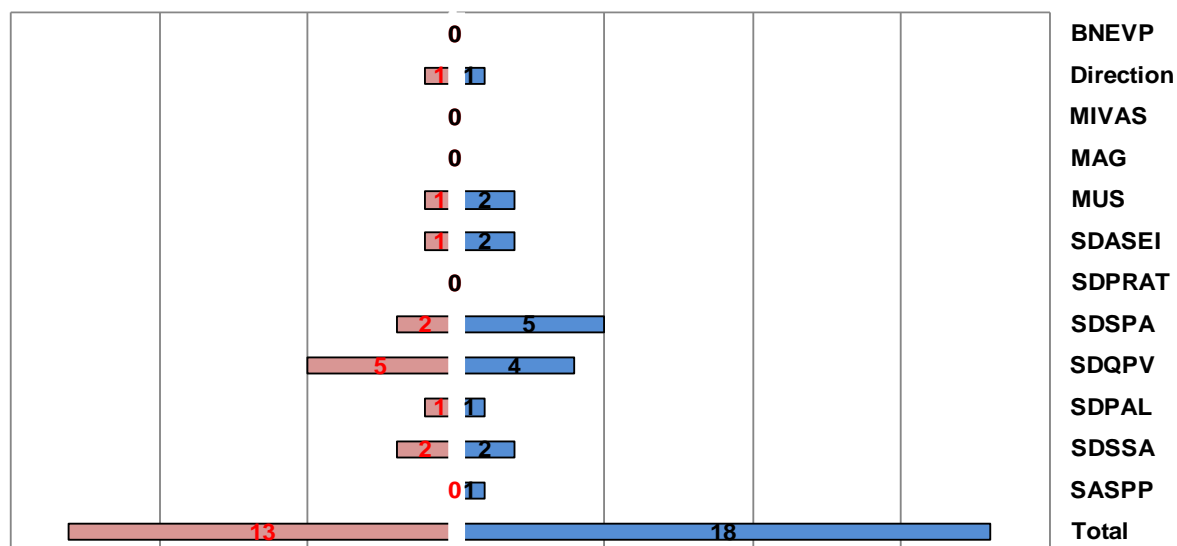
Répartition des départs et arrivées externes par structure

Externe	Départ	Arrivée
BNEVP	0	2
Direction	2	1
MIVAS	0	0
MAG	0	1
MUS	1	1
SDASEI	3	3
SDPRAT	4	8
SDSPA	7	9
SDQPV	5	3
SDPAL	2	3
SDSSA	4	3
SASPP	0	1
Total	28	35



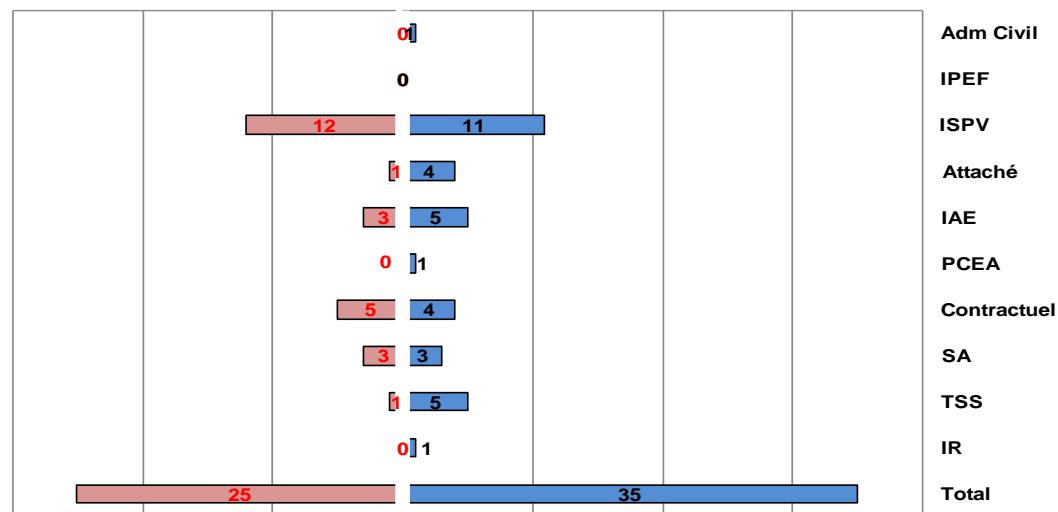
Répartition des départs et arrivées internes par structure

Interne	Départ	Arrivée
BNEVP	0	0
Direction	1	1
MIVAS	0	0
MAG	0	0
MUS	1	2
SDASEI	1	2
SDPRAT	0	0
SDSPA	2	5
SDQPV	5	4
SDPAL	1	1
SDSSA	2	2
SASPP	0	1
Total	13	18



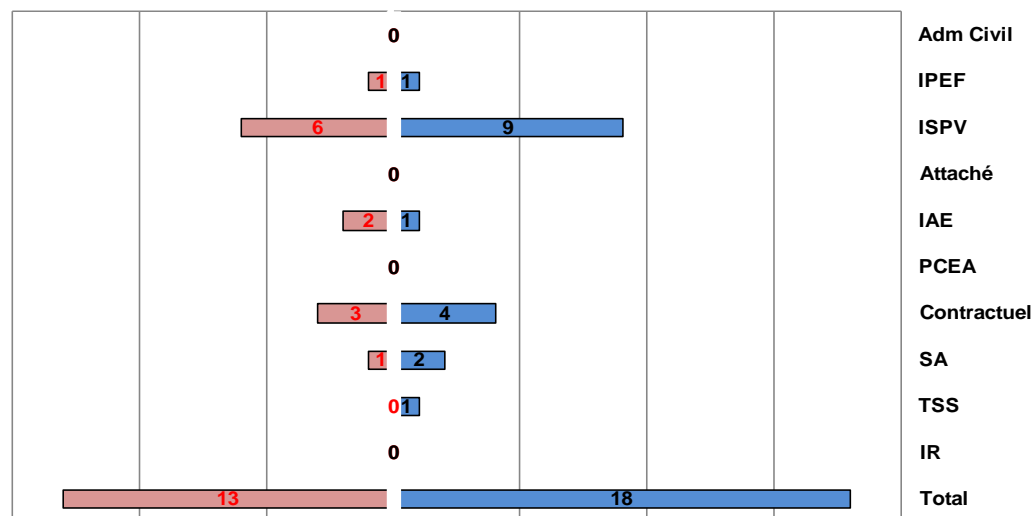
Répartition des départs et arrivées externes par corps

Externe	Départ	Arrivée
Adm Civil	0	1
IPEF	0	0
ISPV	12	11
Attaché	1	4
IAE	3	5
PCEA	0	1
Contractuel	5	4
SA	3	3
TSS	1	5
IR	0	1
Total	25	35



Répartition des départs et arrivées internes par corps

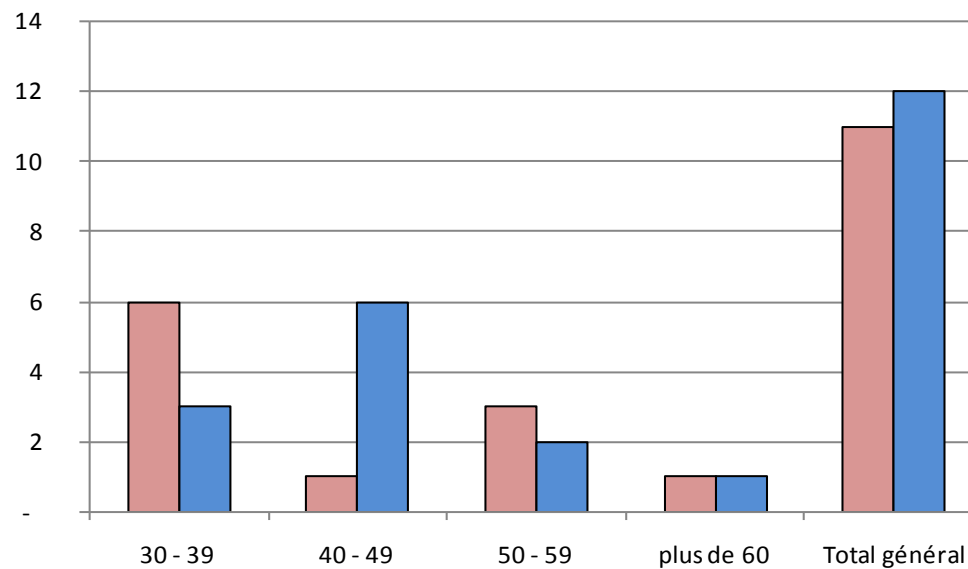
Interne	Départ	Arrivée
Adm Civil	0	0
IPEF	1	1
ISPV	6	9
Attaché	0	0
IAE	2	1
PCEA	0	0
Contractuel	3	4
SA	1	2
TSS	0	1
IR	0	0
Total	13	18



Répartition par classe d'âge et sexe en fonction des postes à responsabilité

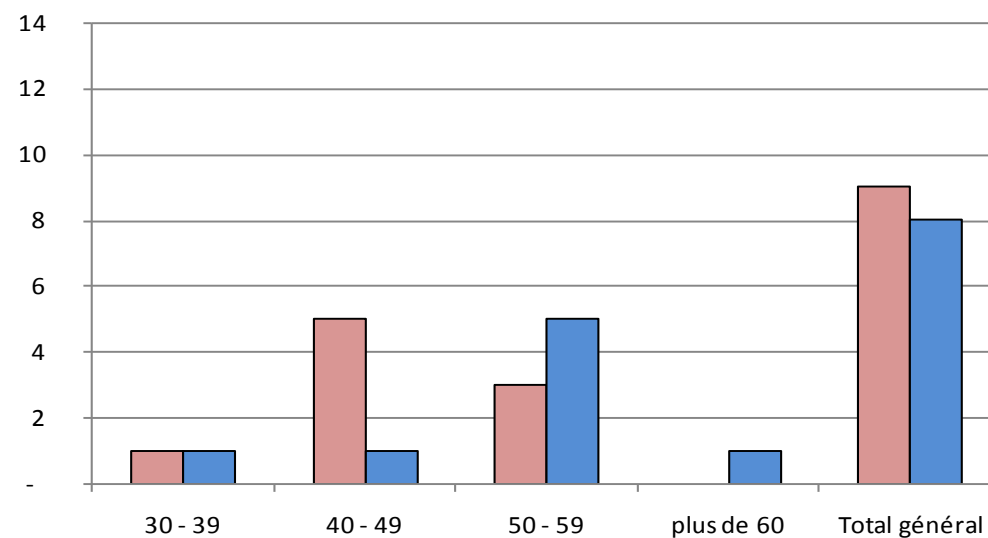
Chef de bureau

Tranche d'âge	Homme	Femme
30 - 39	3	6
40 - 49	6	1
50 - 59	2	3
plus de 60	1	1
Total général	12	11



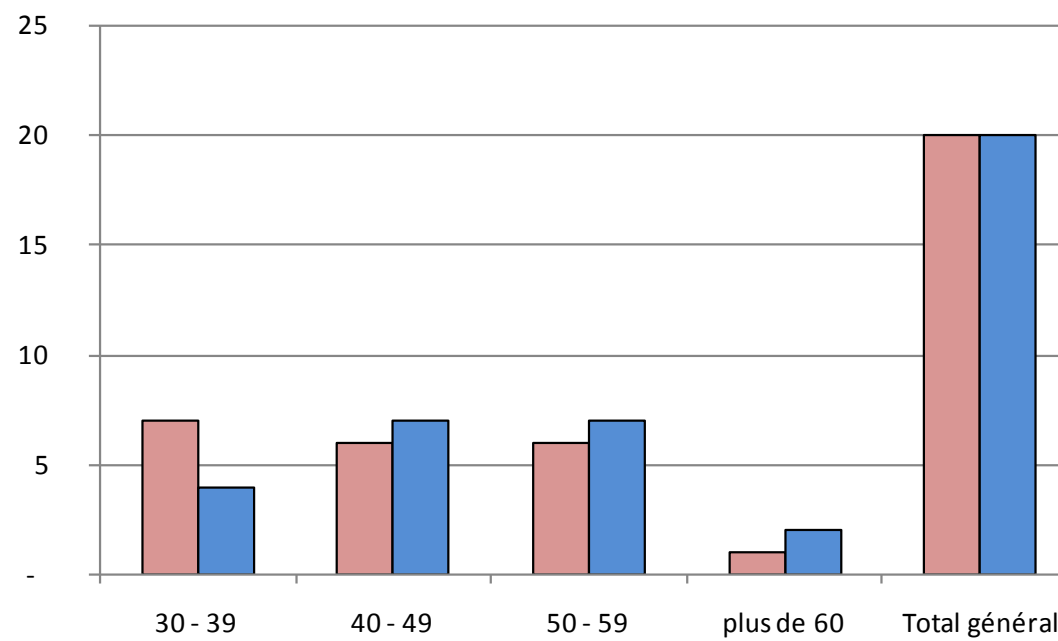
Sous directeur

Tranche d'âge	Homme	Femme
30 - 39	1	1
40 - 49	1	5
50 - 59	5	3
plus de 60	1	0
Total général	8	9



Tous postes à responsabilité

Tranche d'age	Homme	Femme
30 - 39	4	7
40 - 49	7	6
50 - 59	7	6
plus de 60	2	1
Total général	20	20

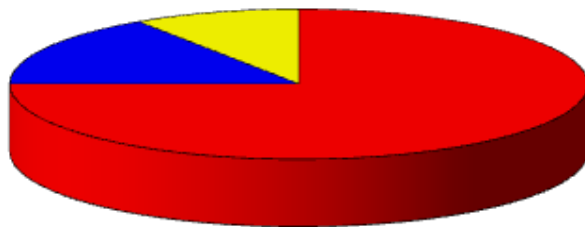


TEMPS DE TRAVAIL

Temps partiel des agents par catégorie

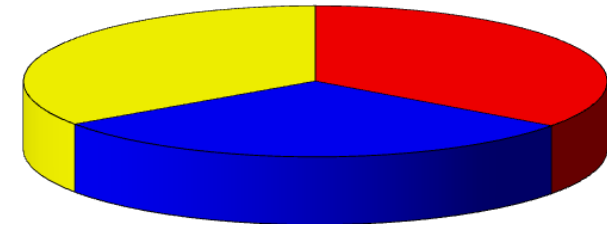
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
50%	1	-	1	2
60%	2	-	-	2
80%	18	5	2	25
90%	3	-	-	3
Total	24	5	3	32
Population	166	40	21	227
Pourcentage par rapport aux agents travaillant à temps partiel	75%	16%	9%	100%
Pourcentage par rapport à la population de la catégorie	14%	<u>13%</u>	14%	14%

Pourcentage par rapport au agents travaillant à temps partiel



Pourcentage par rapport à la population de la catégorie

- Catégorie A ■
- Catégorie B ■
- Catégorie C ■



Temps partiel des agents par catégorie et par sexe

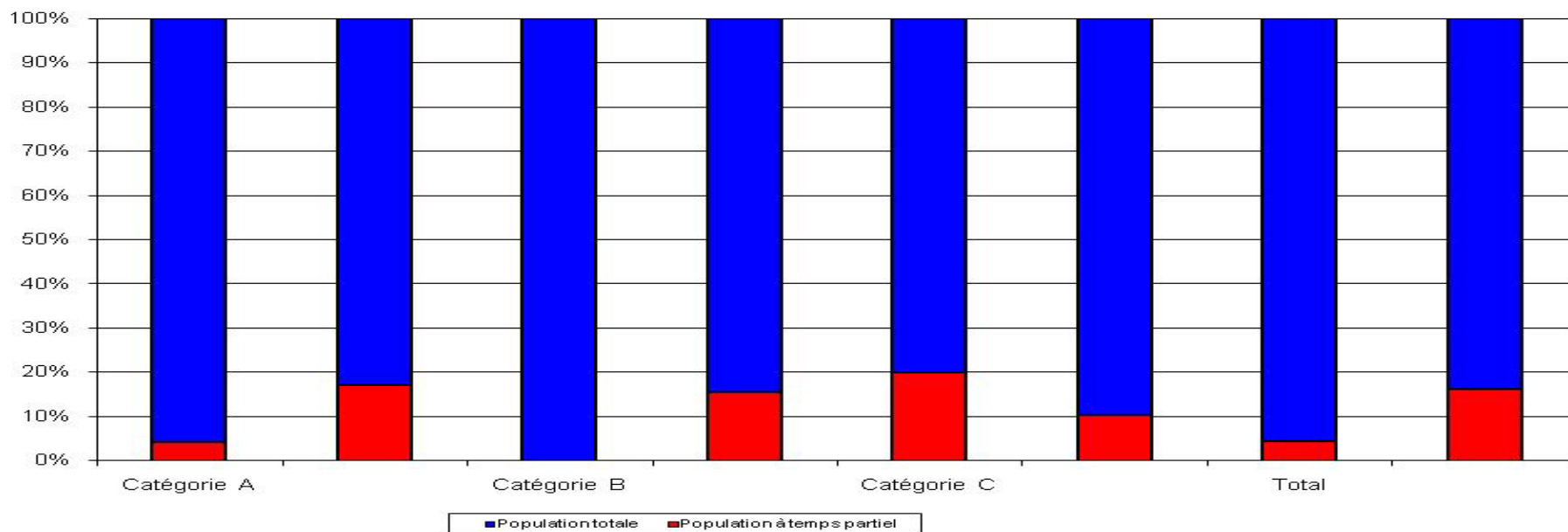
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
50%	-	1	-	-	-	1	-	2
60%	1	1	-	-	-	-	1	1
80%	2	16	-	5	1	1	3	22
90%	-	3	-	-	-	-	-	3
Population à temps partiel	3	21	-	5	1	2	4	28
Population totale	66	100	13	27	4	17	83	144
Pourcentage par rapport aux agents travaillant à temps partiel	10%	70%	0%	17%	3%	7%	13%	93%
Pourcentage par rapport à la population de la catégorie	5%	21%	0%	19%	25%	12%	5%	19%

Homme - Femme

Homme - Femme

Homme - Femme

Homme - Femme



Remplacement des agents par des vacataires

Service	Sous-direction	Bureau	Durée
Direction			-
SA	SDSSA		-
	SDPAL		-
SASPP	SDQSPV		3,0
	SDSPA		1,0
SGISA	SDPRAT		5,0
	SDASEI		1,4
SG	Archives		3,0
Total			13,4

Soit : 1,1 ETP

Accueil de stagiaires

	Sous-direction	Nombre	Durée stage semaine
SA	SDPAL	1	15
	SDSSA	4	86
SASPP	SDQSPV	2	26
	SDSPA	1	69
SGISA	SDASEI	1	24
	SDPRAT	2	33
Total		11	253

Soit : 4,9 ETP

RISQUES PSYCHOCIAUX

Mobilité et turn-over

Effectif moyen annuel	Total	A	B	C
	227	166	40	21

Bilan mobilité	Mobilité normale	Mobilité globale
Nombre de postes vacant	41	55
Nombre de candidat en CAP	70	130
Nombre de postes pourvus en CAP	23	37
Nombre de postes pourvus	25	39

Pourcentage de candidatures par poste publié	
Mobilité normale	170,7%
Mobilité globale	236,4%

Taux de postes vacants pourvus	
Mobilité normale	61,0%
Mobilité globale	70,9%

	A	B	C	Global
Taux de rotation	22,3%	37,5%	0,0%	21,0%

Indicateurs DGAFP
1- taux b'absentéisme pour raisons de santé

Année	Nombre de jours d'arrêt maladie ordinaire	Nombre de jours d'arrêt longue maladie	Nombre de jour d'arrêt accident de service	Nombre de jour d'arrêt maladie professionnelle	Nombre de jour d'absence	Taux absentéisme arrêt maladie ordinaire	Taux absentéisme arrêt longue maladie	Taux absentéisme accident de service	Taux absentéisme maladie professionnelle	Taux absentéisme pour raisons de santé
2010	1 104	673	255	-	2 032	4,95	3,02	1,14	-	9,1%
2011	1 617	290	453	-	2 360	7,26	1,30	2,03	-	10,6%
2012	1 496	248		-	1 744	6,85	1,14	-	-	8,0%
2013	992	236	57	-	1 285	4,60	1,10	0,26	-	6,0%
2014	1 279	261	164	-	1 704	6,08	1,24	0,78	-	8,1%
2015	1 605	401	63	-	2 069	7,07	1,77	0,28	-	9,1%

2- taux de rotation

Année	Taux de rotation
2010	17,5%
2011	21,1%
2012	21,5%
2013	21,6%
2014	21,4%
2015	21,0%

3- taux de visite sur demande au médecin de prévention

Année	Taux de visite sur demande au médecin de prévention
2010	Non calculé
2011	Non calculé
2012	0% *
2013	0% *
2014	0,5% *
2015	0% *

4- nombre d'acte de violence physique envers le personnel

Année	Nombre d'acte de violence physique envers le personnel
2010	Non calculé
2011	Non calculé
2012	Non calculé
2013	Non calculé
2014	Non calculé
2015	0,04% **

* Selon les statistiques réalisées en juillet 2016 sur les dossiers des agents.

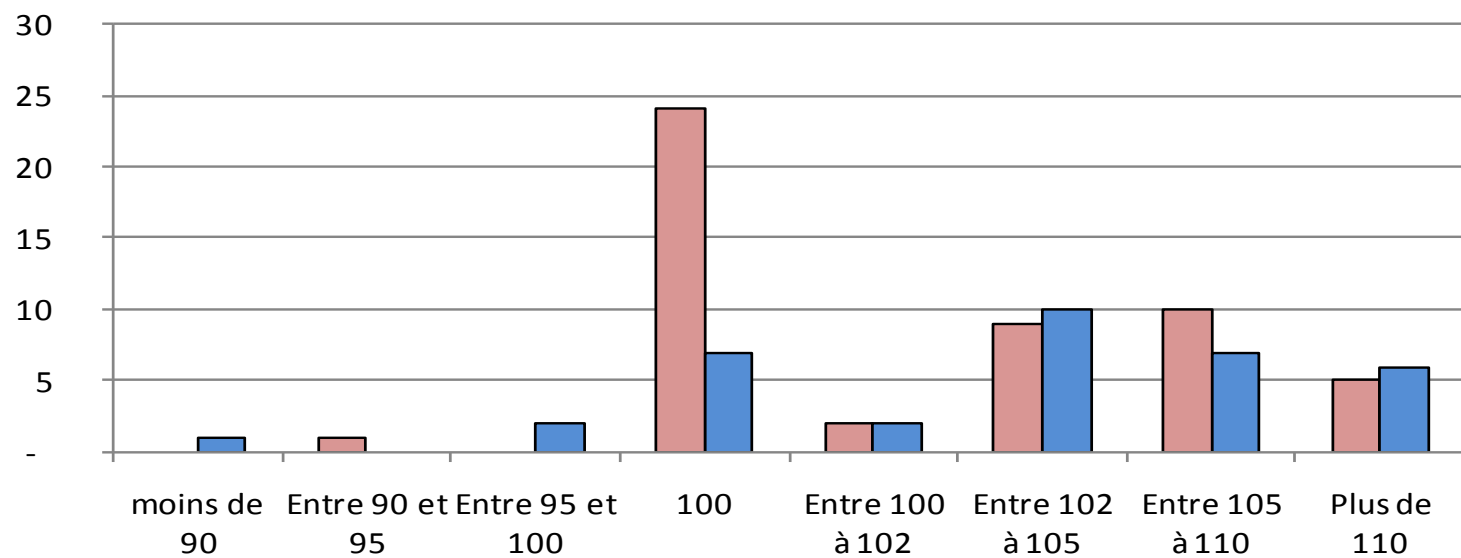
** Selon l'enquête RPS réalisée en février 2016

REMUNERATION

Primes dites techniques (Hors PFR)

Elles regroupent la prime d'administration centrale, la prime spéciale, l'indemnité spéciale de sujétion et la prime spéciale de rendement.

Taux	Total femme	Total homme
moins de 90	-	1
Entre 90 et 95	1	-
Entre 95 et 100	-	2
100	24	7
Entre 100 à 102	2	2
Entre 102 à 105	9	10
Entre 105 à 110	10	7
Plus de 110	5	6
Total	51	35



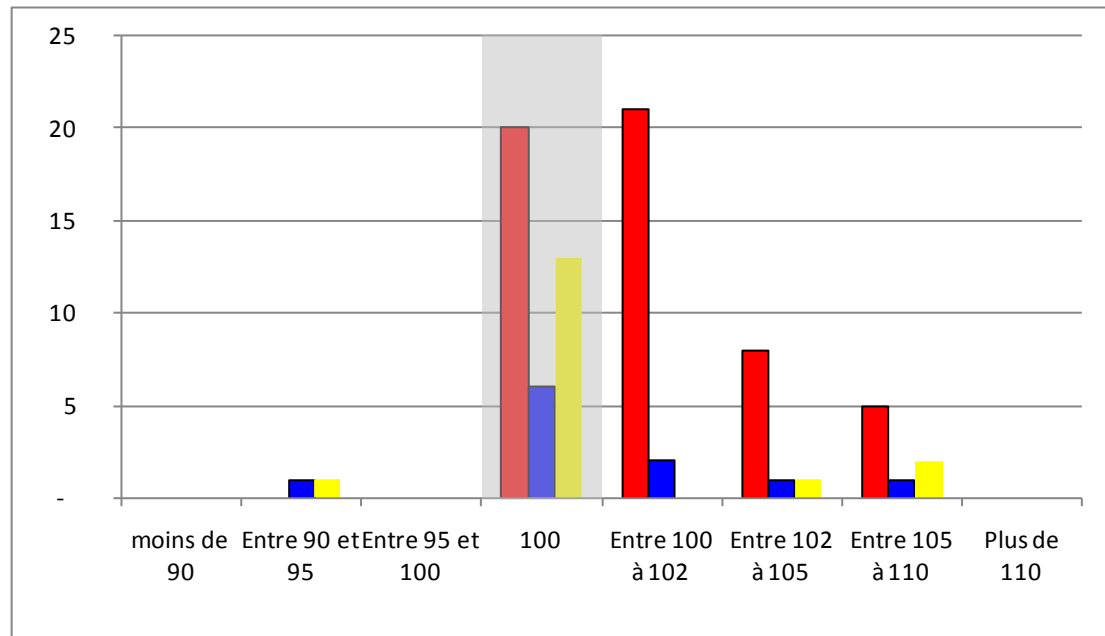
Femmes

Taux	A	B	C
moins de 90	-	-	-
Entre 90 et 95	-	1	1
Entre 95 et 100	-	-	-
100	20	6	13
Entre 100 à 102	21	2	-
Entre 102 à 105	8	1	1
Entre 105 à 110	5	1	2
Plus de 110	-	-	-
Total	54	11	17

Catégorie A ■

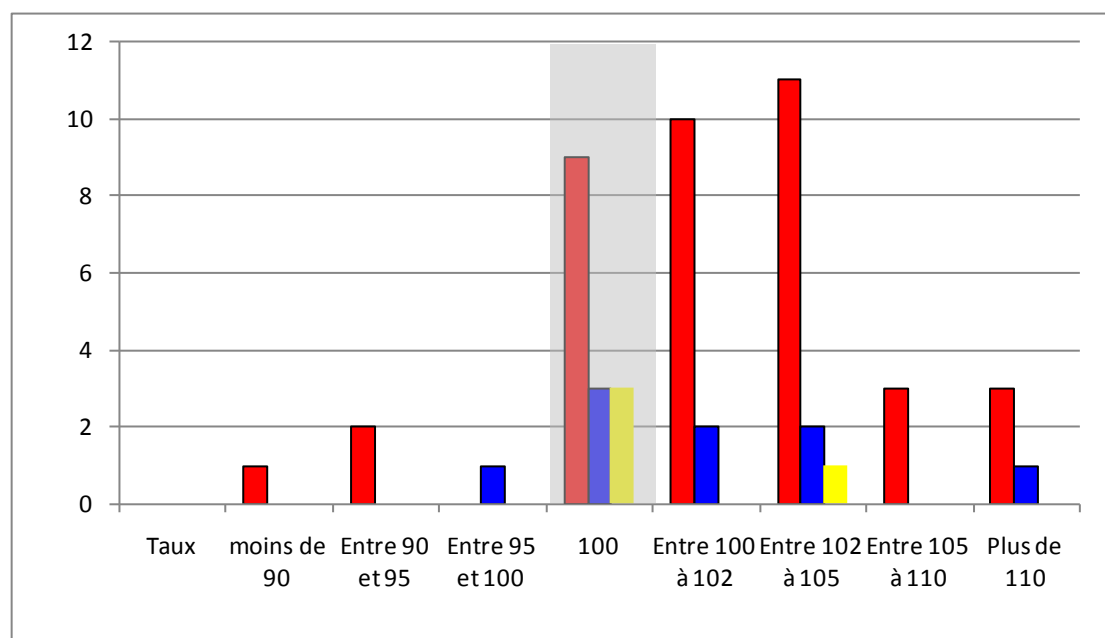
Catégorie B ■

Catégorie C ■



Hommes

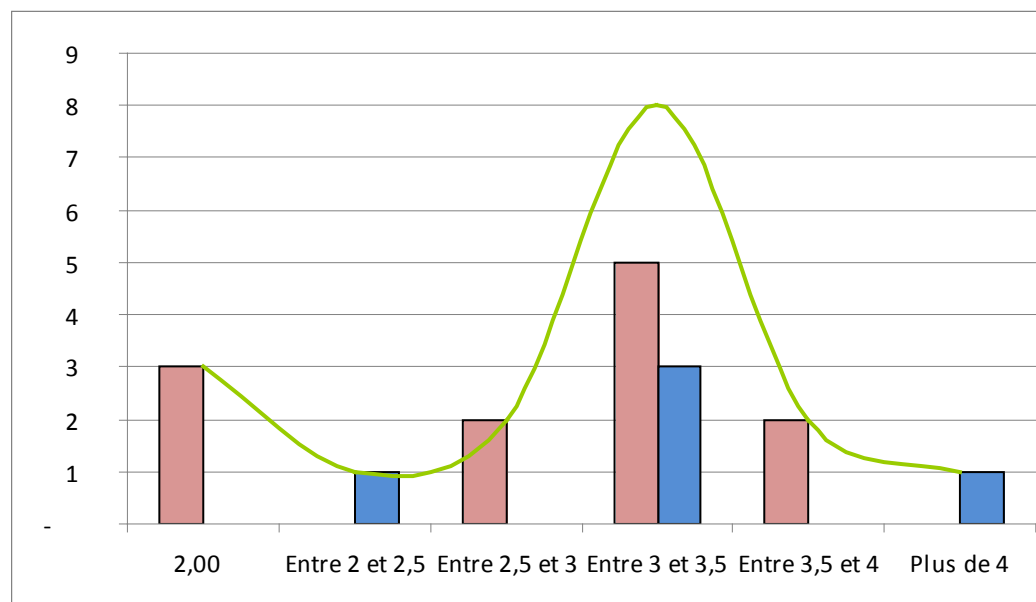
Taux	A	B	C
moins de 90	1		
Entre 90 et 95	2		
Entre 95 et 100		1	
100	9	3	3
Entre 100 à 102	10	2	
Entre 102 à 105	11	2	1
Entre 105 à 110	3		
Plus de 110	3	1	
Total	39	9	4



Pour les attachés administratifs

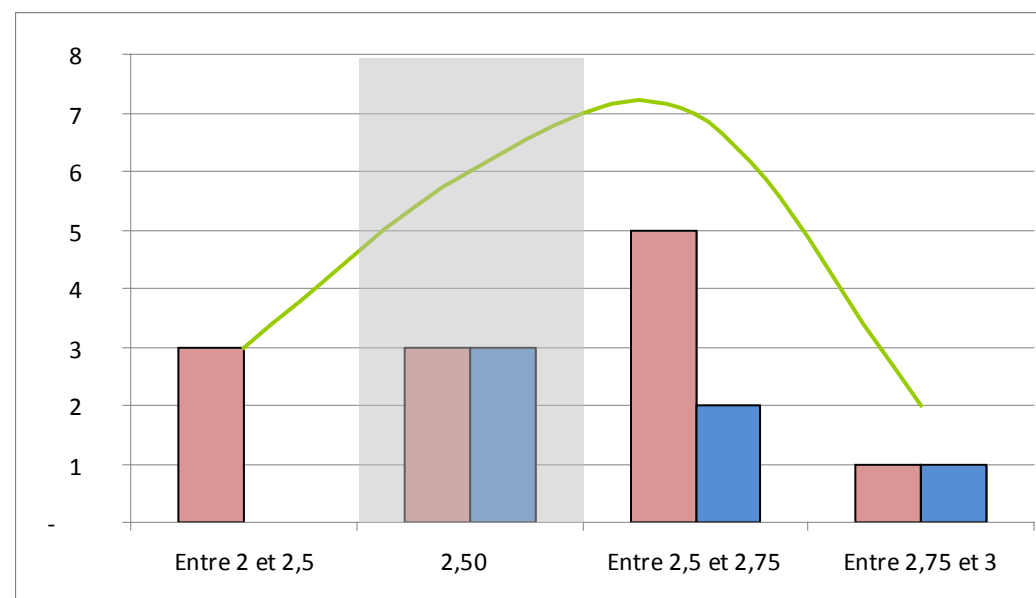
Coefficient résultat	Femme	Homme	Total
2,00	3		3
Entre 2 et 2,5		1	1
Entre 2,5 et 3	2		2
Entre 3 et 3,5	5	3	8
Entre 3,5 et 4	2		2
Plus de 4		1	1
Total	12	5	17

PFR et IPF



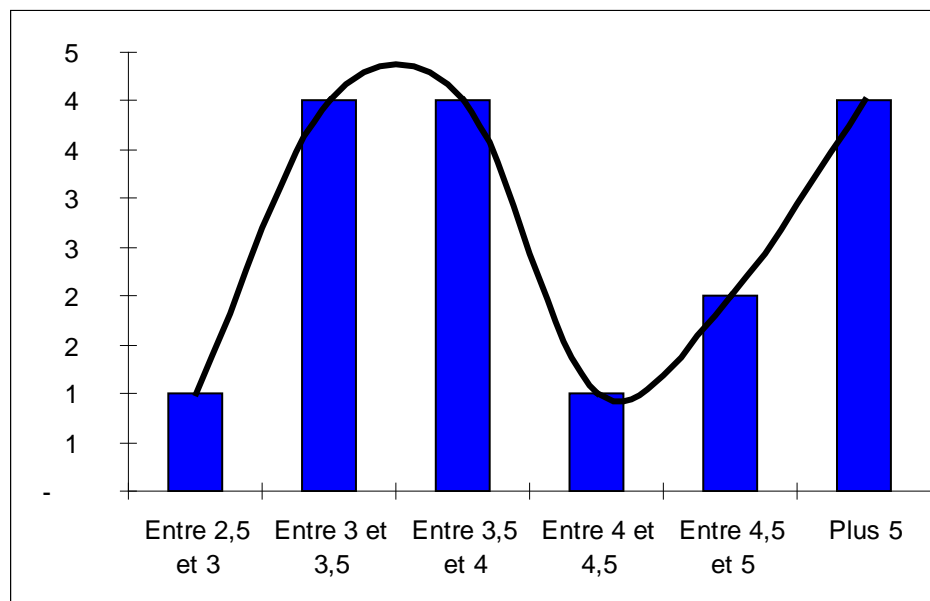
Pour les IPEF

Coefficient résultat	Femme	Homme	Total
Entre 2 et 2,5	3		3
2,50	3	3	6
Entre 2,5 et 2,75	5	2	7
Entre 2,75 et 3	1	1	2
Total	12	6	18

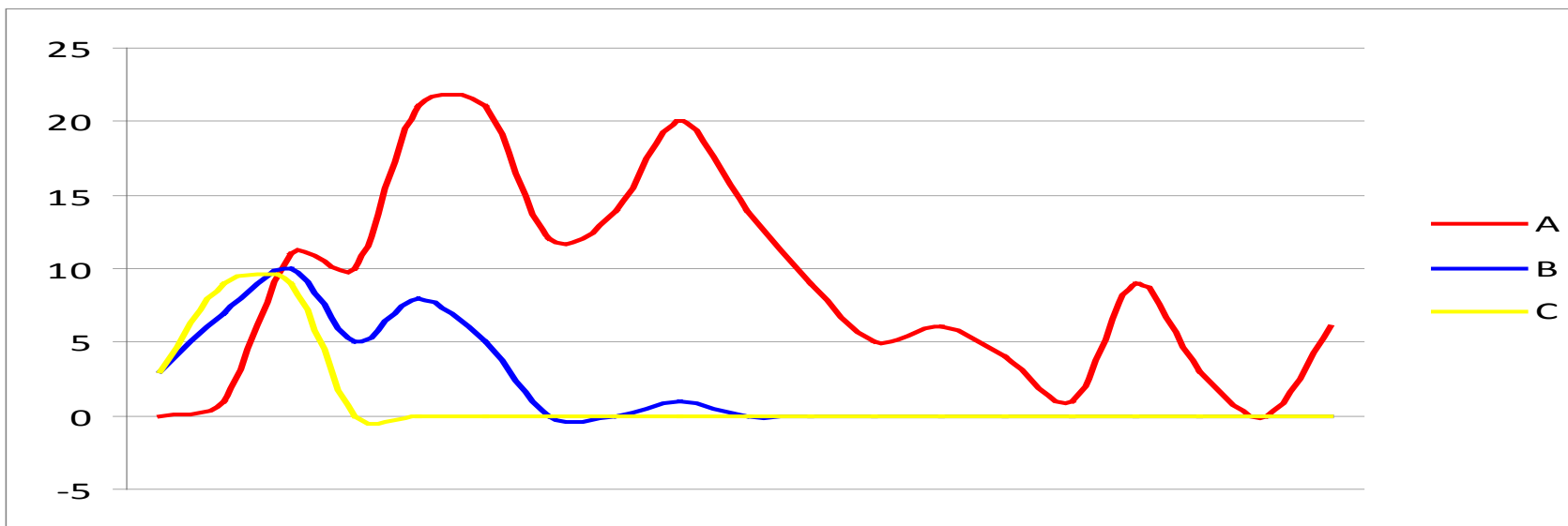


Pour les Secrétaires administratives

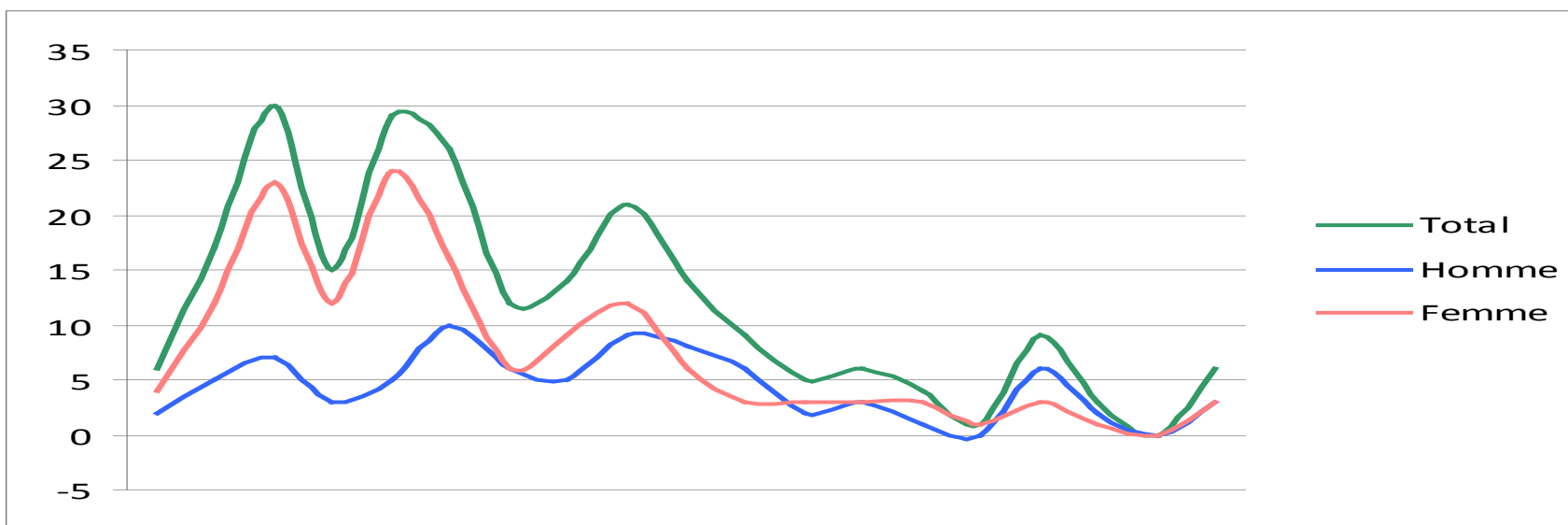
Coefficient résultat	Total
Entre 2,5 et 3	1
Entre 3 et 3,5	4
Entre 3,5 et 4	4
Entre 4 et 4,5	1
Entre 4,5 et 5	2
Plus 5	4
Total	16



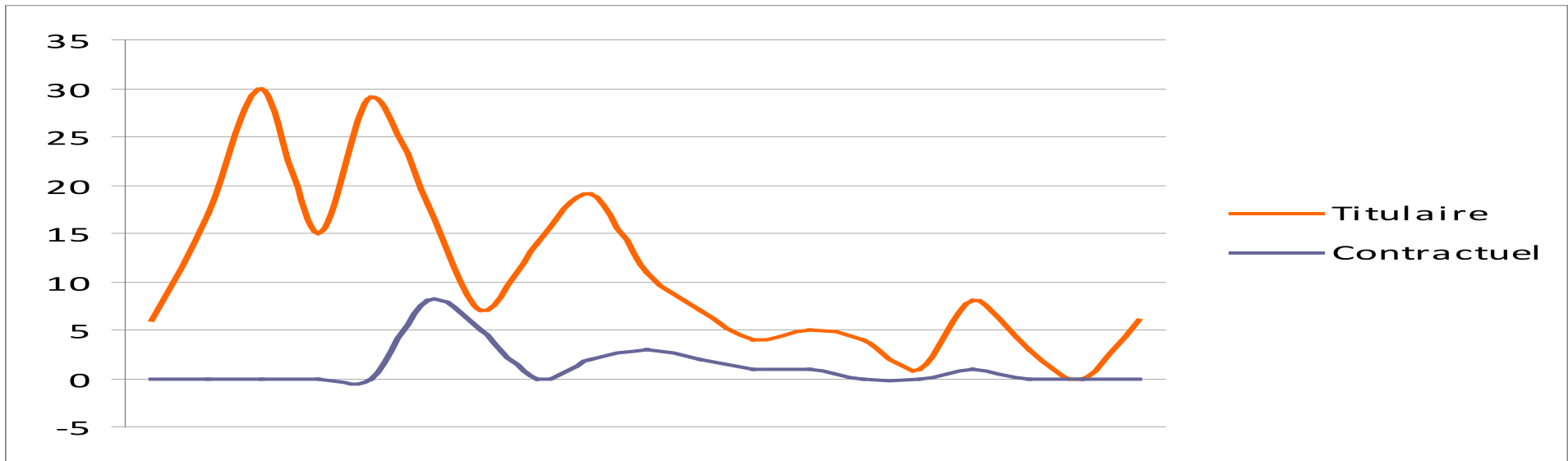
Distribution des indices par catégorie



Distribution des indices par sexe



Distribution des indices par statut



EVALUATION

Bilan des entretiens d'évaluation

Structure	Population concernée	Entretien non Fait	Entretien fait	Entretien remonté	Pourcentage de réalisation	Pourcentage de réalisation
Direction	8	-	-	8	0%	100%
BNEVP	16	-	1	15	6%	94%
MAG	5	-	-	5	0%	100%
MUS	7	-	-	7	0%	100%
SGISA	2	-	-	2	0%	100%
SDASEI	19	-	-	19	0%	100%
SDPRAT	33	2	-	31	0%	94%
SPRSPP	4	1	1	2	25%	50%
SDSPA	40	7	3	30	8%	75%
SDQPV	36	15	6	15	17%	42%
SA	3	-	1	2	33%	67%
SDPAL	23	-	1	21	4%	91%
SDSSA	31	-	-	31	0%	100%
Total	227	25	13	188	6%	83%

FORMATION

Formations demandées en fonction des catégories

Domaine	Thème	Intitulé	Catégorie			Total	
			A	B	C		
Techniques professionnelles	Technique administratives, comptable, juridiques	Achat public : analyse des besoins et rédaction du cahier des charges	2			2	
		Fonctionnement des institutions européennes et des organisations internationales	19	5		24	
		Formation de formateur occasionnel	1			1	
		La Laïcité : principe de neutralité dans la République	2			2	
		La méthode d'analyse des candidatures et des offres du MAAF	1		1	2	
		Les conséquences de la réforme de l'Etat	2			2	
		Mise en œuvre du contrôle interne comptable-cic au MAAF - sans pré-requis	2			2	
		Modernisation de l'action publique	2			2	
		Normalisation	13	2		15	
		Parcours gestionnaire RH de proximité 2015		1		1	
		Gestion comptable et financière	4	2	2	8	
		Rédaction et légistique	37	3	3	43	
		Droits et obligations (fonction publique)	2	3		5	
		Droit administratif	2	1		3	
Management des ressources humaines, pilotage	Management des équipes	Analyse sociologique et conduite du changement	1			1	
		Ateliers de co-développement pour les chefs de bureau d'administration centrale	4			4	
		Comment faciliter la prise de poste d'un agent	2			2	
		Conduire et animer une formation		1		1	
		Conduire le changement : la relation individuelle et collective du manager	1			1	
		Conduire une réunion pour la rendre efficace	4			4	
		Favoriser la cohésion d'équipe : prévenir les tensions et les risques psychosociaux dans son équipe	4			4	
		Identifier ses aptitudes au management	1			1	
		La gestion du temps	1			1	
		La relation individuelle et collective du manager dans son organisation à destination des collaborateurs	3			3	
	Manager en transversal	1			1		
	Sensibilisation au management	2			2		
	Travailler en mode projet : les fondamentaux	3			3		
	Ateliers d'échanges de pratiques co-développement pour les encadrants	4			4		
	Management stratégique, projet	Audit processus	9			9	
		Démarche processus DGAL	40			40	
		Manager en transversal	1			1	
		Pilotage de la performance	14	4		18	
		Présentation de la démarche qualité	14	3		17	
		Sensibilisation à l'analyse et valorisation des données	3			3	
Conduire le changement : la relation individuelle et collective du manager		1			1		
Langues étrangères		Cours extensif d'arabe	1			1	
		Cours extensif d'espagnol	10	3		13	
		Cours intensif d'anglais	6	1		7	
	Cours extensif d'anglais	30	4	1	35		
	Spécialisation en anglais	4			4		
	Communication, expression, méthode de travail	Expression, communication, méthode de travail	Aisance orale : se faire entendre, se faire comprendre - niveau 1	1			1
			Améliorer ses relations par l'assertivité	1			1
			Atelier "réussir son entretien"	3			3
			Communiquer avec la Programmation Neuro Linguistique (PNL)	3	1		4
			Communiquer efficacement avec sa messagerie		1		1
Comprendre et développer sa mémoire			2			2	
Convaincre par ses écrits professionnels			1			1	
Devoirs en ligne pour la préparation professionnelle de secrétaire administratif de classe supérieure				2		2	
Diplôme EPHE en SVT (Ecole Pratique des Hautes Etudes)			1			1	
Evaluer ses acquis pour penser son évolution professionnelle			2			2	
Gestion des priorités, gestion des urgences			2			2	
La carte mentale			1	1		2	
La prise de parole en public			4			4	
Lecture rapide et efficace			4	1	1	6	
Médiatrainig - niveau 1 et 2			1			1	
Optimiser ses écrits / méthodes et entraînement		2			2		
Préparation à l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien principal et de Chef technicien principal			2		2		
Préparation à l'oral pour le concours réservé pour l'accès au corps des IAE		2			2		
Préparation au concours pour les vétérinaires éligibles à la titularisation		2			2		
Préparation du dossier pour la sélection du tour extérieur pour l'accès au corps des administrateurs		1			1		
Préparation du dossier RAEP pour l'examen professionnel de SA			1	1	2		
Prise de parole en public		1	1		2		
Savoir taper des 10 doigts sans regarder son clavier		1			1		
Valoriser son parcours professionnel		1			1		
Préparation à l'examen professionnel de secrétaire administratif de classe supérieure			3		3		
Préparation à l'examen professionnel d'attaché principal		1			1		
Préparation concours IPEF		4			4		
Préparation à l'examen professionnel de secrétaire administratif				1	1		
Préparation à l'examen professionnel de secrétaire administratif				1	1		
La rédaction		7	4	1	12		
Développement personnel	Actualiser son CV	1			1		
	Les réseaux sociaux : comment ça marche ?		1		1		
	Préparer sa retraite pour mieux la vivre	1	1		2		
	Recenser et valoriser ses compétences	1			1		

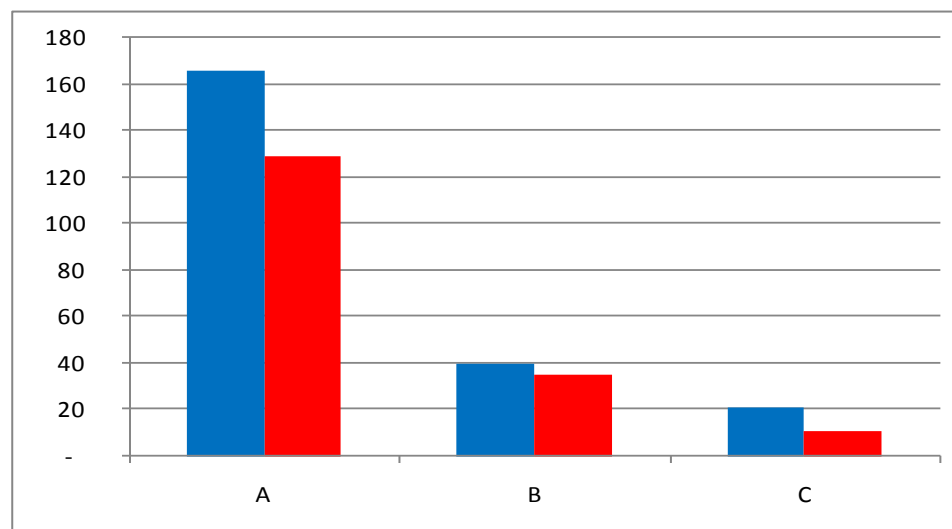
Domaine	Thème	Intitulé	Catégorie			Total		
			A	B	C			
Santé et sécurité au travail	Hygiène, sécurité et conditions de travail	Devenir sauveteur secouriste du travail	4		1	5		
		Formation initiale des assistants de prévention nouvellement nommés		1		1		
		Maintien et actualisation des compétences	2			2		
		Recyclage sauveteur secouriste du travail	1			1		
		Utilisation du défibrillateur et massage cardiaque		1		1		
		Vigilance et sommeil		1		1		
Informatique et bureautique	Maîtrise des outils	Méthode d'élaboration des tableaux de bord de pilotage de la performance	1			1		
		Savoir rédiger des mails efficaces	1			1		
		CALC	7	4		11		
		Writer	1	2	1	4		
	Système d'exploitation et de communication	Architecture Rest - Développer des Web services en PHP	1			1		
		Maîtriser son PC dans un environnement sécurisé		2		2		
		Urbanisation et architecture des systèmes d'information	1			1		
	Maîtrise des applications du ministère	Agricol V2		1		1		
		Découverte		1	2	3		
		Gestor		1		1		
		SIGAL	11	1		12		
		SOLON II		4	1	5		
		Chorus	11	6	2	19		
		RESYTAL	14	5	1	20		
		BO Agri	2	6	2	10		
	Système d'information	SIG Aquacole	2			2		
Domaines spécifiques	Agriculture et aménagement du territoire	Comment mobiliser la biomasse d'origine agricole et forestière pour la production d'énergie	1			1		
		Economie de l'environnement	1			1		
		Politiques économiques et monétaires dans l'UE	1			1		
		Produits laitiers et technologies laitières	1			1		
	Alimentation	Alimentation animale : réglementation	2			2		
		Contrôle officiel du plan de maîtrise sanitaire	1			1		
		Exigences sanitaires pour l'exportation de produits alimentaires vers UEEA	2	1		3		
		Expérimentation animale	1			1		
		Gestion d'une alerte aux contaminants physiques ou chimiques	1			1		
		La filière sous-produits animaux et les établissements de transformation	1			1		
		Le bien-être animal dans le contexte européen	1			1		
		Le contrôle sanitaire en remise directe	1			1		
		Les alertes "produits"	1			1		
		Maîtrise de la qualité microbiologique des aliments	1			1		
		Reproduction animale : contrôle des centres agréés	1			1		
		Sous-produits animaux et produits dérivés : importation - exportation - échanges UE	1			1		
		Technologie des produits de lait infantile - ingénierie de formation adaptée aux échanges	1			1		
		TIAC et cas humains groupés	1			1		
		Conférences			47	19	3	69
		Total			430	108	25	563

Nombre de jours de formations et nombre d'agents par domaine et catégorie

Domaine	Nombre de jours			Nombre d'agents			Nombre de jours	Nombre d'agents
	A	B	C	A	B	C		
TECHNIQUES PROFESSIONNELLES	124,00	27,00	8,00	89	17	6	159,00	112
MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, PROJ	110,00	6,00	-	106	8	-	116,00	114
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	11,00	6,00	2,00	7	3	1	19,00	11
COMMUNICATION, EXPRESSION, METHODE DE TR	269,00	76,00	16,00	102	27	6	361,00	135
FORMATION, ENSEIGNEMENT, COMMUNAUTE EDUC	-	-	-	-	-	-	-	-
INFORMATIQUE ET BUREAUTIQUE	48,00	30,50	6,50	52	33	9	85,00	94
SCIENCES DE BASE	-	-	-	-	-	-	-	-
DOMAINES SPECIFIQUES	52,00	2,00	-	20	1	-	54,00	21
Totaux	1 245,50	196,50	115,50	121	26	23	794,00	487

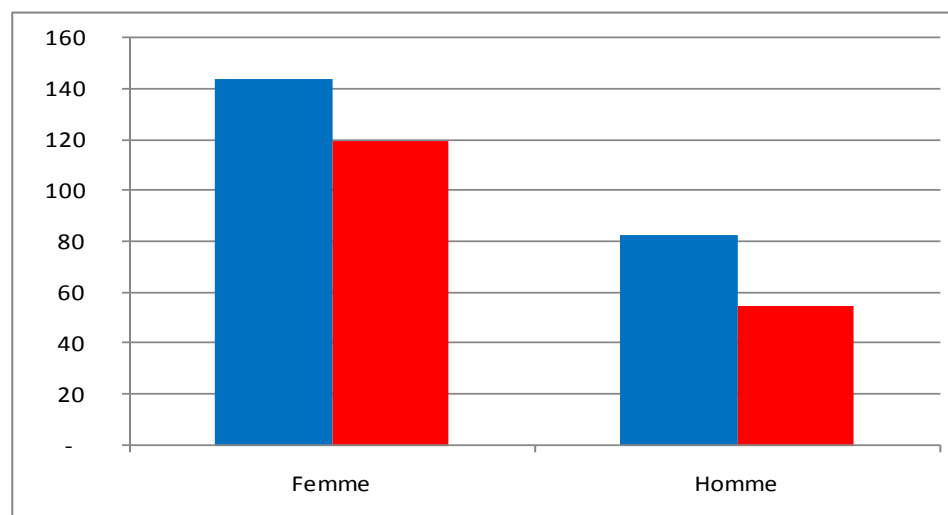
Nombre d'agents et non formés par catégorie

Catégorie	Nombre total	Nombre d'agents formés	Pourcentage
A	166	129	78%
B	40	35	88%
C	21	11	52%
Total	227	175	77%



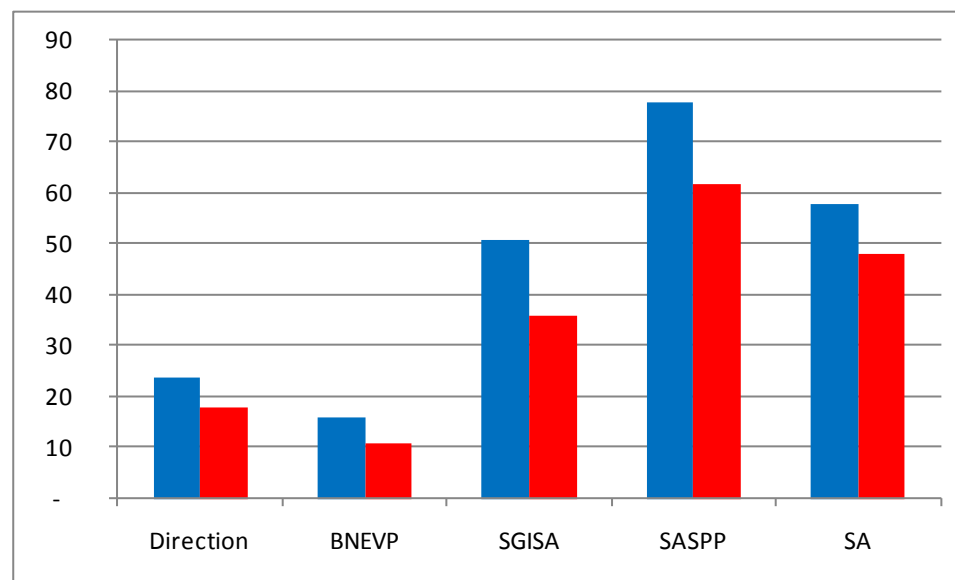
Nombre d'agents et non formés par sexe

Catégorie	Nombre total	Nombre d'agents formés	Pourcentage
Femme	144	120	83%
Homme	83	55	66%
Total	227	175	77%



Nombre d'agents et non formés par affectation

Catégorie	Nombre total	Nombre d'agents formés	Pourcentage
Direction	24	18	75%
BNEVP	16	11	69%
SGISA	51	36	71%
SASPP	78	62	79%
SA	58	48	83%
Total	227	175	77%



AVANCEMENTS DES PERSONNELS

Dans les corps administratifs :

Corps des SAAC

0 Agent promu au grade de secrétaire administrative de classe exceptionnelle sur 4

0 Agent promu au grade de secrétaire administrative de classe supérieure sur 3

1 Agent promu dans le corps des SA à partir des adjoints administratifs sur 3

Corps des Adjointes administratifs

1 Agent promu au grade d'AA principale de 1ère classe sur 3

1 Agent promu au grade d'AA principale de 2ème classe sur 2

Corps des Attachés administratifs

0 Agent promu dans le corps des Attachés administratifs à partir des SA sur 2

Dans les corps techniques

Corps des T.S.S.

0 Agent promu au grade de chef technicien sur 2

0 Agent promu au grade de technicien principal sur 1

Corps des I.A.E.

2 Agents promus au grade de divisionnaire sur 4

0 Agent promu par liste d'aptitude au corps des IAE sur 3

Corps des Ingénieurs de Recherche

0 Agent promu au grade d'ingénieur de recherche première classe sur 1

Corps des I.S.P.V.

2 Agent promu au grade d'inspecteur général sur 3

3 Agents promu au grade d'inspecteur en chef sur 8

Corps des I.P.E.F.

1 Agent promus au grade d'ingénieur en chef sur 1

SITUATIONS PARTICULIERES

Congés maternité, paternité et d'adoption

Congé maternité	Congé paternité	Congé d'adoption
2	3	-

Arrêts maladies

Situations liées à la santé

Catégories	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Temps partiel thérapeutique	-		-				-
Congé longue maladie	-	-	-	-	-	1	1
Congé longue durée	-	-	3	-	-	1	4
Total	-	-	3	-	-	2	5

Congé maladie	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Nombre d'agents	29	18	8	17	3	3	78
Nombre de jours	556,0	283,0	312,0	267,0	11,0	176,0	1 605,0

Congés Maladie Ordinaire

Genre	Femmes			Nombre de femmes concernées	Hommes			Nombre d'hommes concernés
	A	B	C		A	B	C	
Catégories	29	18	8	55	17	3	3	23
Nombre d'agents	1,0	1,0	3,0	Population	1,0	2,0	4,0	Population
	1,0	2,0	5,0		1,0	3,0	30,0	
	2,0	2,0	13,0	144	1,0	6,0	142,0	83
	2,0	3,0	26,0	Soit :	2,0			Soit :
	2,0	3,0	32,0	38,2%	2,0			27,7%
	2,0	5,0	57,0		3,0			
	2,0	5,0	87,0		3,0			
	2,0	6,0	89,0		3,0			
Durée de chaque arrêt	2,0	6,0			4,0			
	3,0	10,0			5,0			
	5,0	11,0			6,0			
	5,0	11,0			31,0			
	5,0	18,0			32,0			
	6,0	18,0			32,0			
	6,0	25,0			35,0			
	8,0	41,0			36,0			
	8,0	51,0			70,0			
	8,0	65,0						
	10,0							
	10,0							
	12,0							
	18,0							
	26,0							
	31,0							
	33,0							
	55,0							
	68,0							
	85,0							
	138,0							
Nombre de jours d'arrêt	556,0	283,0	312,0	1 151,0	267,0	11,0	176,0	454,0

Répartition globale des arrêts par sexe et par catégorie après neutralisation des extrêmes

	Femmes				Hommes				Total global
	Total	A	B	C	Total	A	B	C	
Population	144	100	27	17	83	66	13	4	227
Nombre d'agents concernés	55	29	18	8	23	17	3	3	78
Pourcentage concerné	38,2%	29,0%	66,7%	47,1%	27,7%	25,8%	23,1%	75,0%	34,4%
Nombre de jours d'absence	1 013,0	418,0	283,0	312,0	312,0	267,0	11,0	34,0	1 325,0
Moyenne des nombres de jours d'absence rapportée à la population globale	7,0	4,2	10,5	18,4	3,8	4,0	0,8	8,5	5,8
Moyenne des nombres de jours d'absence rapportée à la population concernée	18,4	14,4	15,7	39,0	13,6	15,7	3,7	11,3	17,0

Accident de trajet et de travail

L'accident de trajet désigne un accident survenu à l'agent pendant le trajet d'aller et de retour :

- entre sa résidence habituelle et son lieu de travail
- entre son lieu de travail et l'endroit où il prend habituellement ses repas

L'accident de travail désigne un accident survenu par le fait ou à l'occasion d'un travail

Accident de trajet

Corps	Femmes				Hommes				Total
	entre 30 et 39 ans	entre 40 et 49 ans	entre 50 et 59 ans	60 ans et +	entre 30 et 39 ans	entre 40 et 49 ans	entre 50 et 59 ans	60 ans et +	
Total		2				1			3

Accident de travail

Corps	Femmes	Total
	60 ans et +	
Total	-	-

Suivi médical des agents

	Nombre d'agents	Pourcentage
A la demande Administration	1	0,4%
A la demande Médecin	3	1,3%
De reprise	1	0,4%
Systematique	31	13,7%
Total	36	15,9%

Grèves

Agents déclarés grévistes en 2015

Mouvements de grève	Nombre de grévistes
09/04/2015	1

DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Distinctions	Hommes	Femmes	Total
--------------	--------	--------	-------

Ordre du mérite agricole

Chevalier	5	3	8
Officier	2	8	10

Ordre national de la Légion d'honneur

Chevalier	1	-	1
Officier	-	-	-

Ordre national du Mérite

Chevalier	-	-	-
Officier	-	-	-

Total distinctions	8	11	19
--------------------	---	----	----

L'Ordre du mérite agricole (OMA) récompense les personnes ayant rendu des services à l'agriculture.

L'Ordre national de la Légion d'honneur (ONLH) récompense les "mérites éminents" acquis au service de la Nation, soit à titre civil.

L'Ordre national du Mérite (ONM) récompense les "mérites distingués", militaires ou civils rendus à la Nation.

CREDITS DE FONCTIONNEMENT

Postes de dépenses regroupées	AE 2013	AE 2014	AE 2015
Déplacements	373 245 €	469 385 €	507 368 €
Téléphonie	40 665 €	35 394 €	40 854 €
Reprographie	60 197 €	61 330 €	33 344 €
Autres (représentation, gratifications, travaux)	52 793 €	181 306 €	174 158 €
Formation	33 689 €	23 217 €	41 471 €
Informatique (achats + maintenance)	34 097 €	200 870 €	82 932 €
Frais d'expédition	16 539 €	17 584 €	20 535 €
Fourniture bureau + conso informatique	11 676 €	12 968 €	11 161 €
Documentation abonnements	21 205 €	7 542 €	30 302 €
Mobilier	39 853 €	17 609 €	20 131 €
Total	683 359 €	1 027 205 €	962 256 €

