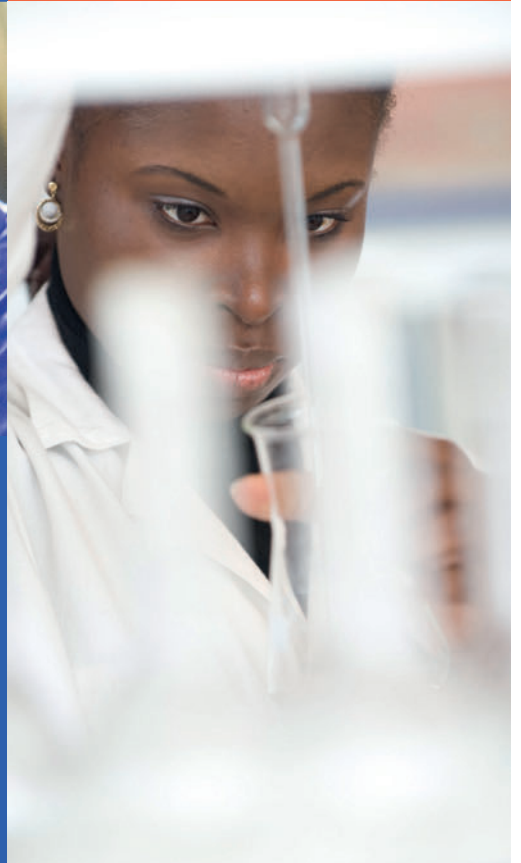


BILAN SOCIAL 2018



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 entre les femmes et les hommes.

Outil de référence pour les données relatives aux ressources humaines, il permet une bonne connaissance de la communauté de travail, essentielle au dialogue social et à l'orientation des politiques support du ministère.

L'année 2018 a été notamment marquée par l'organisation des élections professionnelles en fin d'année. Elles ont permis le renouvellement de 73 instances au total et ont été les premières à intégrer les évolutions réglementaires visant à favoriser la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de dialogue social.

En 2018, le déploiement du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a été poursuivi notamment sur les grades et échelons nouvellement créés en 2017. Le plan de requalification de catégorie C en B a permis la promotion de plus de 130 agents supplémentaires. La filière formation recherche a bénéficié d'une revalorisation indemnitaire et a basculé au RIFSEEP. Les enseignants contractuels ont vu leur rémunération revalorisée. Enfin, le MAA a accompagné l'ouverture de l'espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP) pour les agents titulaires du MAA, avant une généralisation à tous les agents en 2019, permettant ainsi l'accès aux bulletins de salaire dématérialisés et à une simulation des montants de pension pour les agents de plus de 45 ans.

La charte ministérielle de l'encadrement a été complétée en 2018 d'un référentiel de compétences managériales. Ces deux outils constituent un cadre de référence pour les encadrants et pour l'ensemble des agents de la communauté de travail. Initialement ouvert aux chefs de SEA, le dispositif de tutorat pour les cadres prenant fonction a été étendu aux vétérinaires sortant d'école affectés en abattoir.

L'année 2018 était aussi la deuxième année du plan Handi-Cap 2017-2019. Le taux d'emploi légal des agents en situation de handicap a continué de progresser et atteint 5,22 %.

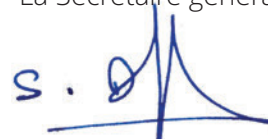
Pour mieux répondre aux besoins de ses agents, le ministère a mis en place une nouvelle aide à la scolarité destinée à aider les familles dont les enfants poursuivent des études supérieures.

Enfin, le ministère a installé une cellule de signalement des discriminations, parallèlement aux démarches engagées en vue d'obtenir une labellisation égalité/diversité.

L'ensemble de ces sujets a fait l'objet d'un dialogue social nourri et constructif dans le cadre de la feuille de route sociale.

Je remercie celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce bilan social 2018, document de référence conçu pour la bonne information de chacun.

La Secrétaire générale



Sophie Delaporte

Sommaire

L'emploi, les effectifs et les flux

La rémunération

Les conditions d'emploi

Le développement professionnel des agents

Les relations professionnelles

L'action sanitaire et sociale

La retraite et la liquidation des droits

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 2018
- VI. Exécution budgétaire
- VII. Les opérateurs

Les mouvements du personnel

- I. Mouvements du personnel par position administrative
- II. Schéma d'emploi 2018 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



CHIFFRES CLÉS 2018

- ▶ Plafond d'emploi LFI : **30 362 ETPT**
- ▶ Répartition des effectifs physiques, personnel permanent : **30 636**
- ▶ Âge moyen des agents : **48 ans**
- ▶ Concours externes : **343** candidats reçus (LP)
- ▶ Concours internes et examens professionnels : **245** candidats reçus (LP*)
- ▶ Avancements de grade : **169** candidats reçus (LP)
- ▶ Déprécarisation : **42** candidats reçus (LP*)

*LP : liste principale



FOCUS

DDI et DRAAF

Bilan de
la déprécarisation

La direction des pêches
maritimes et
de l'aquaculture

RenoïRH

Les effectifs

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

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2018 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 2018 (plafond exprimé en ETPT)

MINISTÈRE	2016	2017	2018
Éducation nationale + Enseignement supérieur	995 301	1 015 602	1 029 737
Intérieur + Outre-mer	288 128	290 879	292 850
Défense	271 510	273 280	274 580
Économie et finances	142 833	141 302	139 673
Justice	80 988	83 216	84 969
Écologie + Territoires	42 403	41 391	40 805
Agriculture et alimentation	30 497	30 530	30 362
Travail, emploi + Affaires sociales et santé	19 930	19 748	19 189
Affaires étrangères	14 020	13 834	13 570
Culture et communication	11 041	11 189	11 148

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 ».
- ▶ **Équivalent 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. 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 1^{er} 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

En LFI 2018, les effectifs ont été maintenus pour les programmes portant l'enseignement supérieur et la recherche, l'enseignement technique agricole et la sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation. Le programme 215 « Conduite et pilotage de l'agriculture » devait supporter une diminution de 130 emplois.

La LFI a prévu également des transferts dont pour un solde de -205 emplois pour le ministère. Ces mouvements concernaient principalement le décroisement des effectifs au profit du MTES et le transfert vers le MAA de la Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA).

Au global, fixé à 30 362 ETPT, le plafond d'emplois du ministère envisagé par la LFI était en baisse de 168 ETPT par rapport à la LFI 2017 rectifiée de la LFR, en raison :

- de l'extension en année pleine des mesures fixées par la LFI 2017 (+65 ETPT) ;
- de l'effet du schéma d'emplois de 2018 de -97 ETPT lié notamment aux réductions d'emplois sur le programme 215. Ces dernières devaient être réalisées par des efforts complémentaires de productivité transversaux et des économies d'échelle réalisées dans le cadre de la nouvelle organisation des régions. Les effectifs en charge de la gestion de la PAC ont été maintenus constants compte tenu de l'enjeu associé au paiement des aides dans le contexte du plan d'action anti-apurement et de la nouvelle PAC ;
- des mesures de transfert (-205 ETPT) ;
- d'une augmentation de + 50 ETPT au titre du renforcement des services en charge du traitement des dossiers PAC pour 2018 qui se rajoutent aux 250 ETPT déjà inscrits dans le PLF 2017 ;
- de la politique gouvernementale de développement de l'apprentissage dans le secteur public (+ 12 ETPT) ;
- et de +7 ETPT pour la prise en charge d'agents de Wallis et Futuna.

Hors mouvements de transfert et corrections techniques, le plafond d'emplois du ministère affiche -32 ETPT.

En termes de masse salariale

S'agissant des crédits de personnel, comme l'illustre le tableau ci-dessous, la LFI 2018 a prévu un montant de 1 507,6 M€ (hors CAS pensions), soit une augmentation de 33,6 M€ par rapport à la LFI 2017 et un montant de 551,5 M€ de CAS pensions, soit + 9 M€.

(En M€)	TITRE 2	Hors CAS	CAS
LFI 2017	2 016,48	1 474,05	542,57
PLF 2018 avant transfert	2 071,43	1 515,79	555,64
Ecart avant transfert	54,94	41,73	13,21
PLF 2018 après transfert	2 059,13	1 507,65	551,48
Ecart après transfert	42,64	33,59	9,05

Cette hausse est principalement liée :

- au financement de certaines mesures conjoncturelles (contentieux sur les retraites vétérinaires, avantage spécifique d'ancienneté dans les zones urbaines sensibles...)
- à l'impact du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR);
- au renfort des services en charge de la gestion de la PAC pour 50 ETPT comprenant une provision pour charges au titre des allocations de retour à l'emploi ;
- à la masse salariale accompagnant les 205 ETPT transférés ;
- à l'augmentation du point d'indice.

À ces besoins de dotations supplémentaires et aux transferts, s'ajoutent les facteurs habituels d'évolution de la masse salariale, dont l'impact du schéma d'emplois, 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.

► Plafond d'emplois par programme en ETPT

Année	Prog. 142*	Prog. 143*	Prog. 206*	Prog. 215*	Prog. 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
2018	2 788	15 355	4 655	7 564		30 362

*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 par catégorie et par programme en ETPT

Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	97	636	267	683	1 105	2 788
143	606	489	1 050	383	12 827	15 355
206	100	992	620	2 940	3	4 655
215	1 156	1 786	2 394	2 120	108	7 564
Total	1 959	3 903	4 331	6 126	14 043	30 362

► **Personnels permanents**

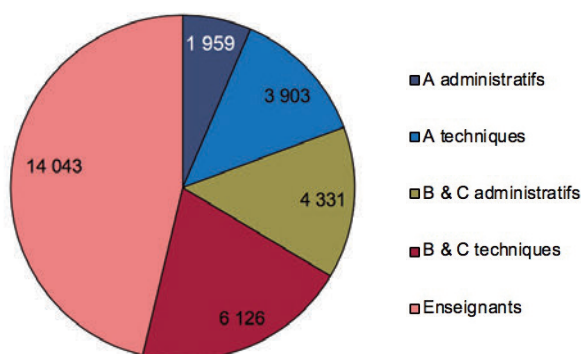
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	97	636	267	683	1 105	2 788
143	606	489	1 007	383	12 707	15 192
206	100	897	620	2 940	3	4 560
215	1 156	1 786	2 367	1 450	108	6 867
Total	1 959	3 808	4 261	5 456	13 923	29 407

► **Personnels contractuels de courte durée**

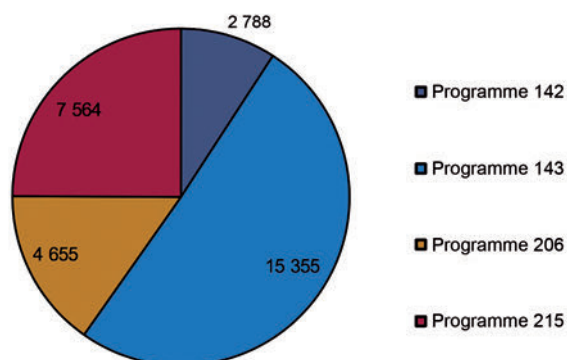
Programme	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
142	0	0	0	0	0	0
143	0	0	43	0	120	163
206	0	95	0	0	0	95
215	0	0	27	670	0	697
Total	0	95	70	670	120	955

■ Ventilation des programmes par NNE en 2018

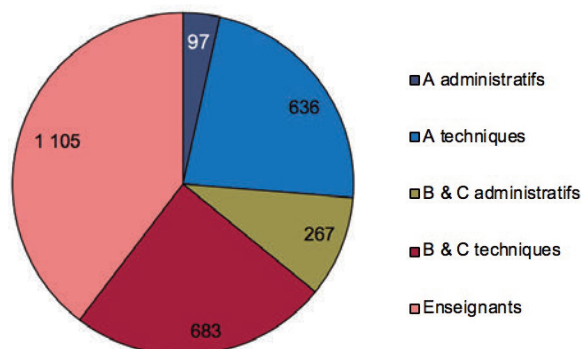
► **Ventilation par catégorie NNE en 2018**



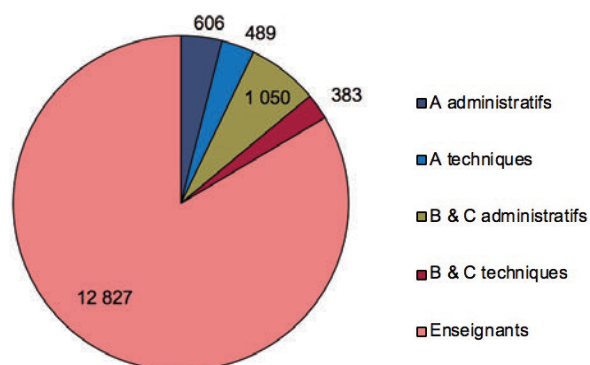
► **Effectifs par programme (ETPT) en 2018**



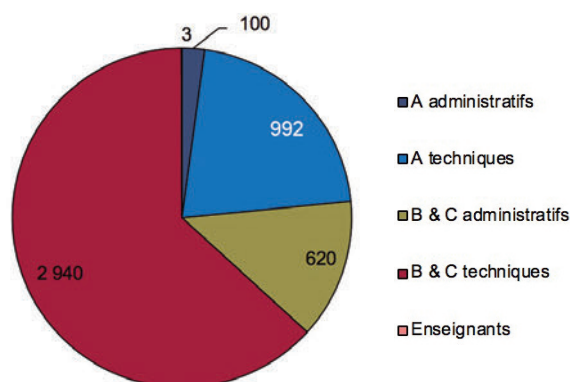
► **Programme 142**



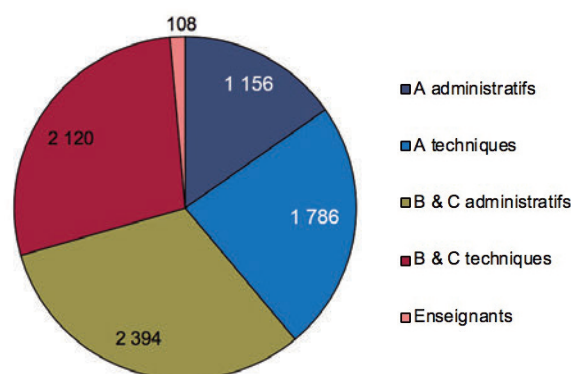
► **Programme 143**



► Programme 206



► Programme 215



IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents

Par catégorie, statut et secteur d'emploi

► Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	1 037	7 604	1 682	1 354	830	339	12 846	63,3 %
Non-titulaires	256	6 470	127	48	526	5	7 432	36,7 %
Total	1 293	14 074	1 809	1 402	1 356	344	20 278	100,0 %

► Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	428	865	568	2 094	3 024	89	7 068	92,8 %
Non-titulaires	21	173	54	46	255	1	550	7,2 %
Total	449	1 038	622	2 140	3 279	90	7 618	100,0 %

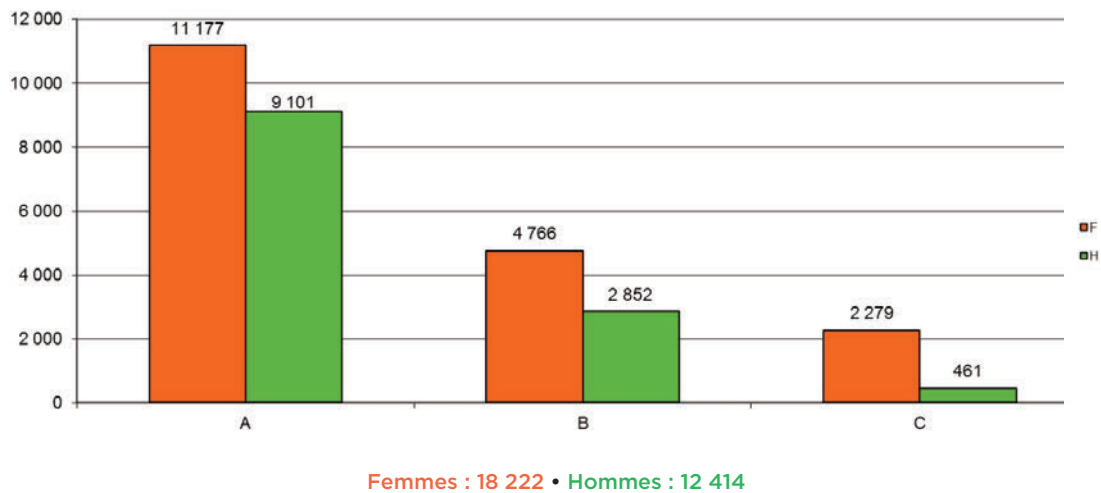
► Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	201	612	387	917	351	29	2 497	91,1 %
Non-titulaires	14	103	35	56	35		243	8,9 %
Total	215	715	422	973	386	29	2 740	100,0 %

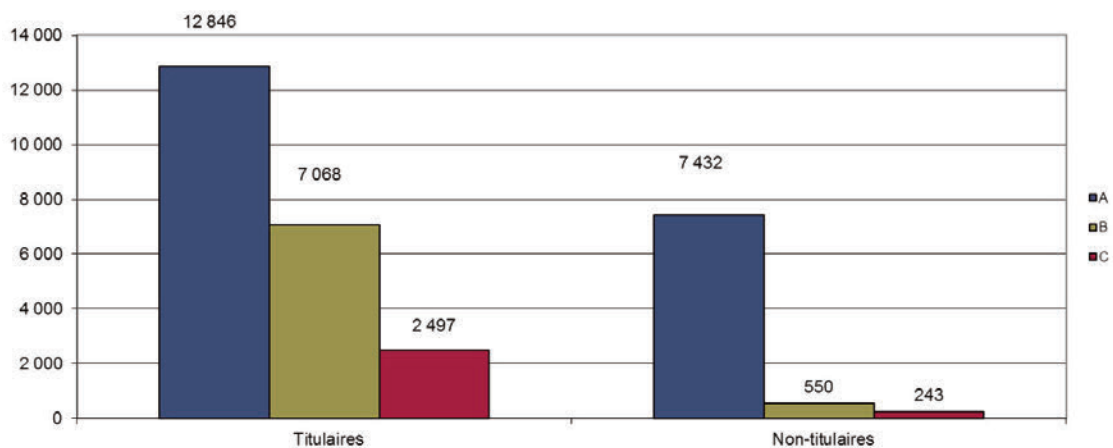
* Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Total général	1 957	15 827	2 853	4 515	5 021	463	30 636	
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------	--

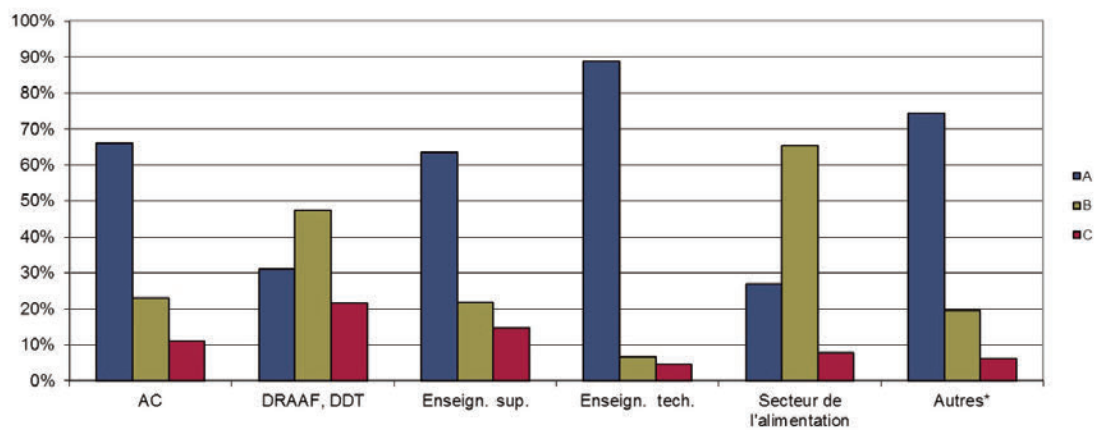
● Répartition femmes - hommes par catégorie



● Répartition par catégorie et par statut

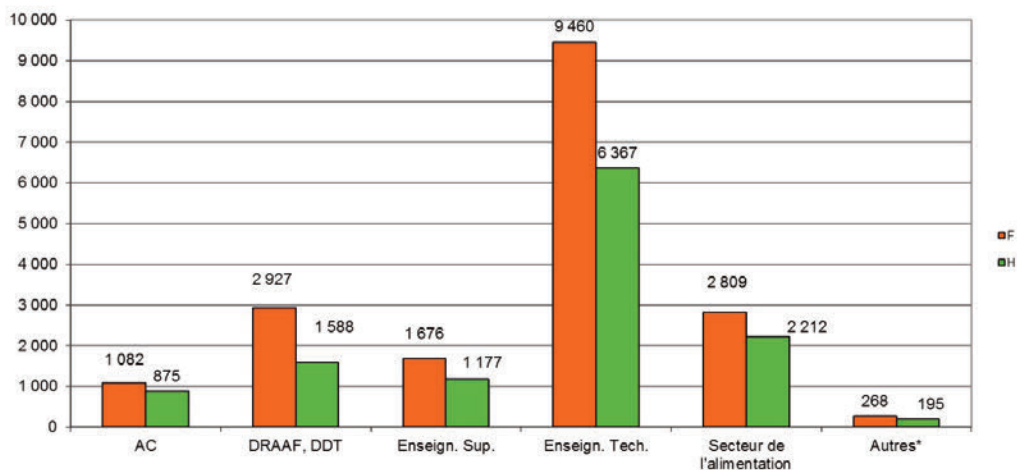


● Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



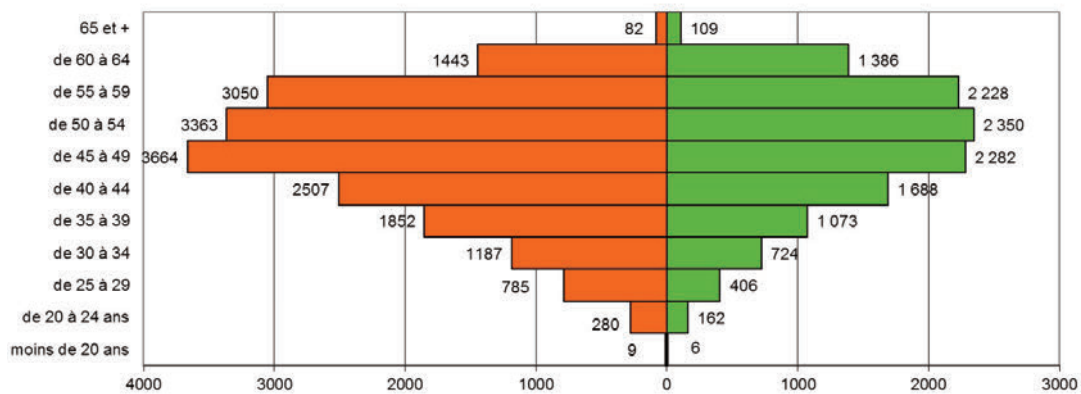
* Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

► Répartition femmes - hommes par secteur

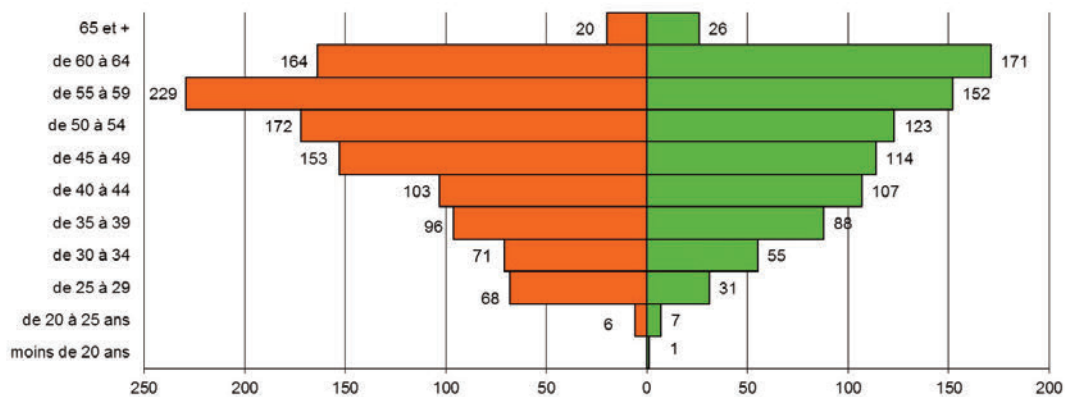


* Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

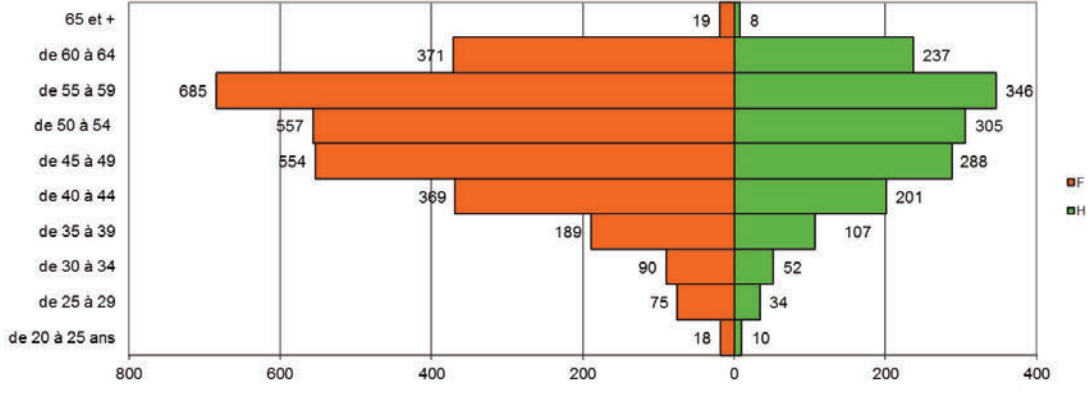
► Pyramide des âges : ensemble du MAA



► Pyramide des âges : administration centrale

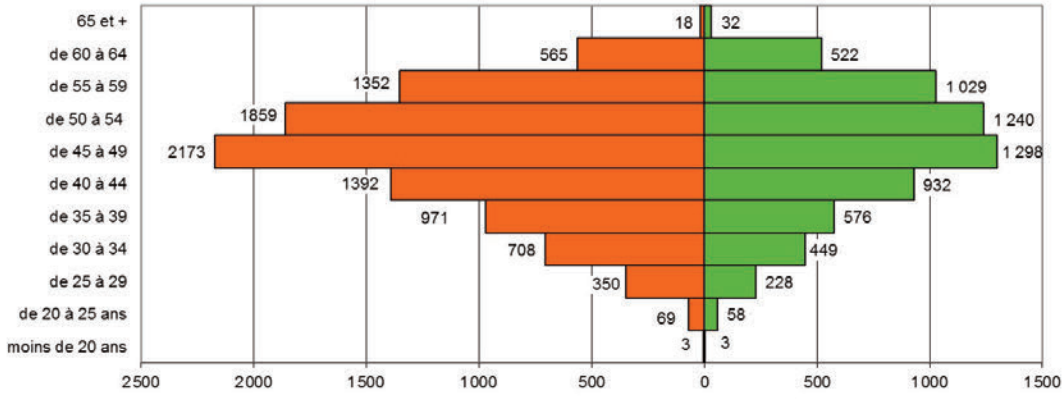


► Pyramide des âges DRAAF et DDT(M)

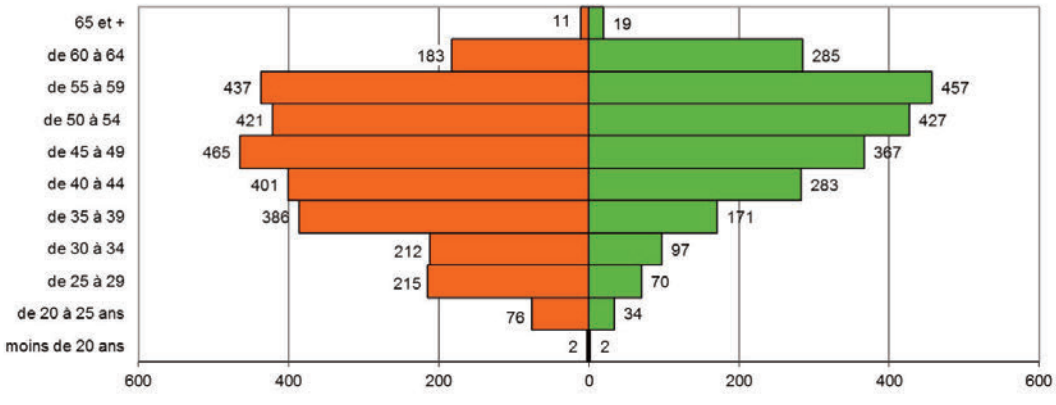


* Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

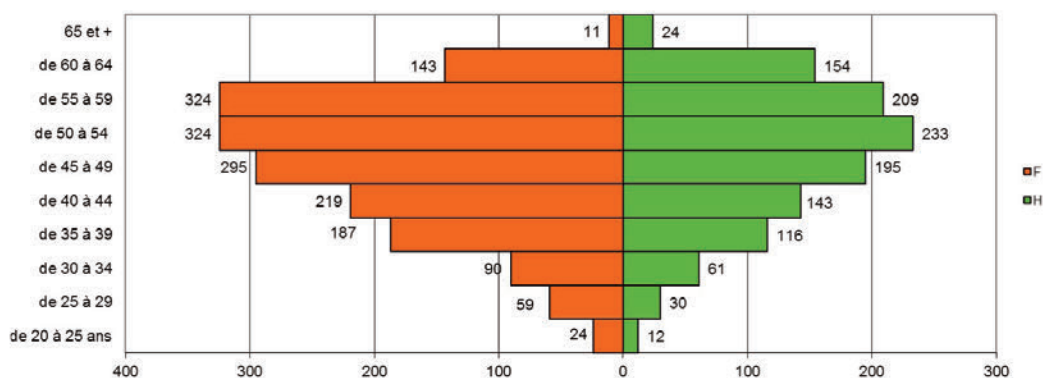
► Pyramide des âges : enseignement technique



► Pyramide des âges : secteur alimentation



► **Pyramide des âges : enseignement supérieur**



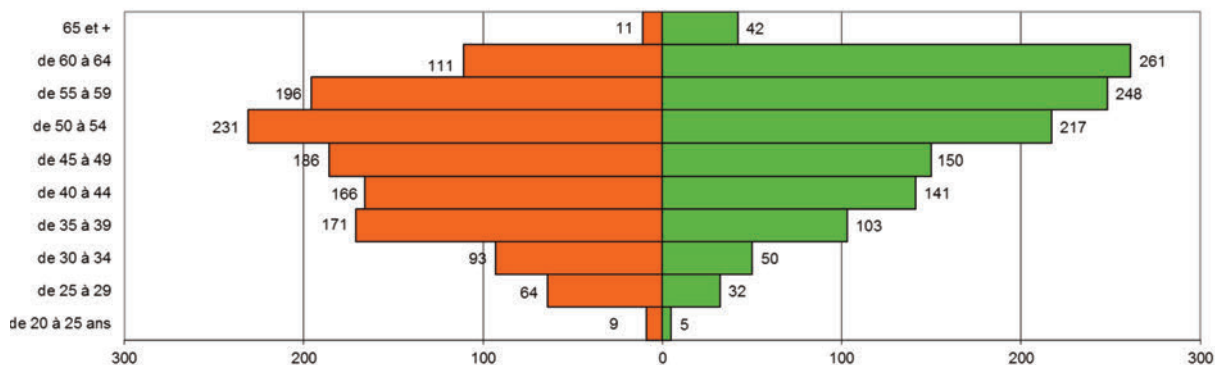
► **Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée (ETPT arrondis)**

Programme	Catégories de personnel	ETPT
143 - Enseignement technique agricole public	Personnels enseignants	117,8
	Personnels non-enseignants	34,7
Total 143		152,5
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	Moyens non-permanents	91,9
Total 206		91,9
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	Administration centrale	39,0
	Services déconcentrés	614,0
Total 215		653,0
Total général		897,4

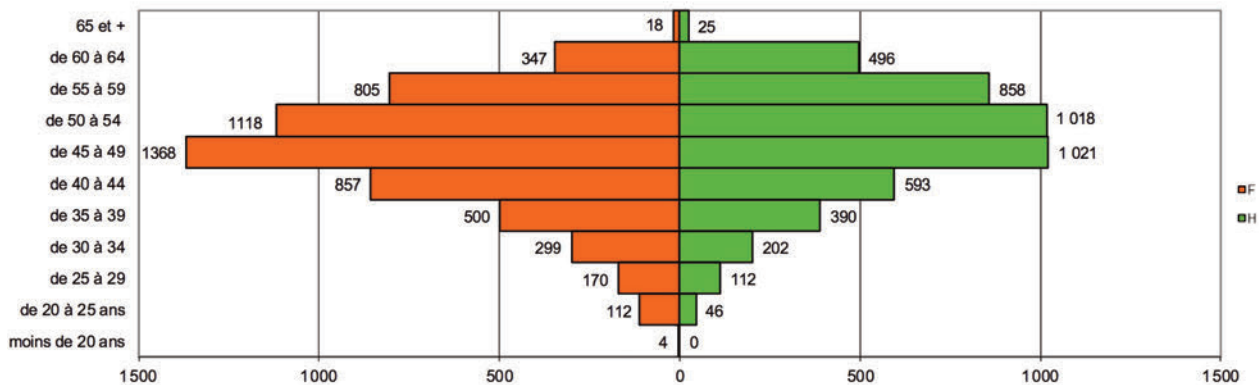
Source : données brutes issues de Chorus

Secteur	Nombre d'agents en paie sur l'année
143 - Enseignants	475
143 - Non-enseignants	165
206 - Services de l'alimentation	386
215 - Administration centrale	118
215 - Services déconcentrés	2 125
Total général	3 269

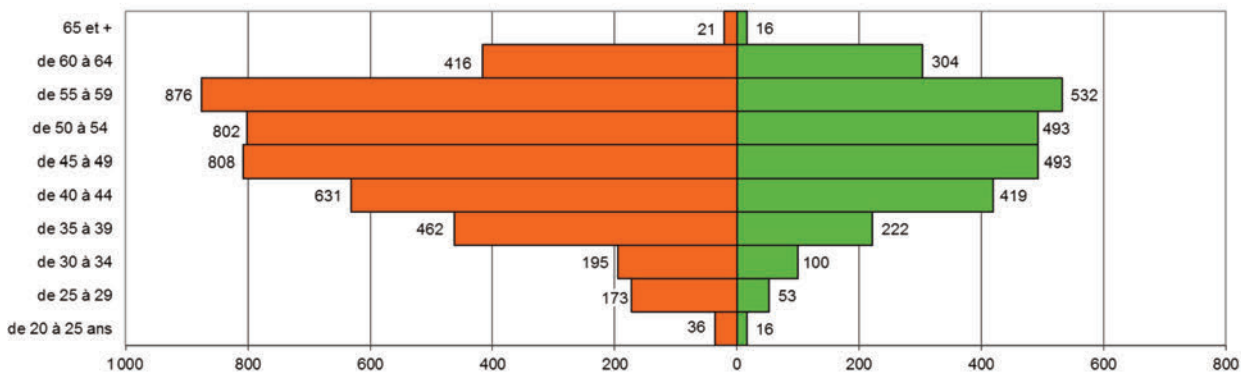
► **Pyramides des âges par statut et par catégorie : titulaires A+**



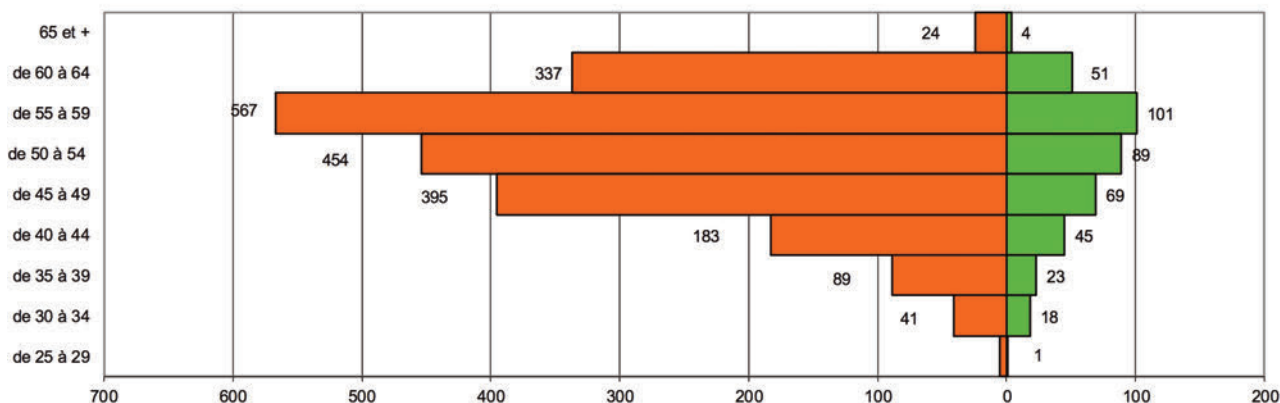
► Pyramides des âges par statut et par catégorie : titulaires A



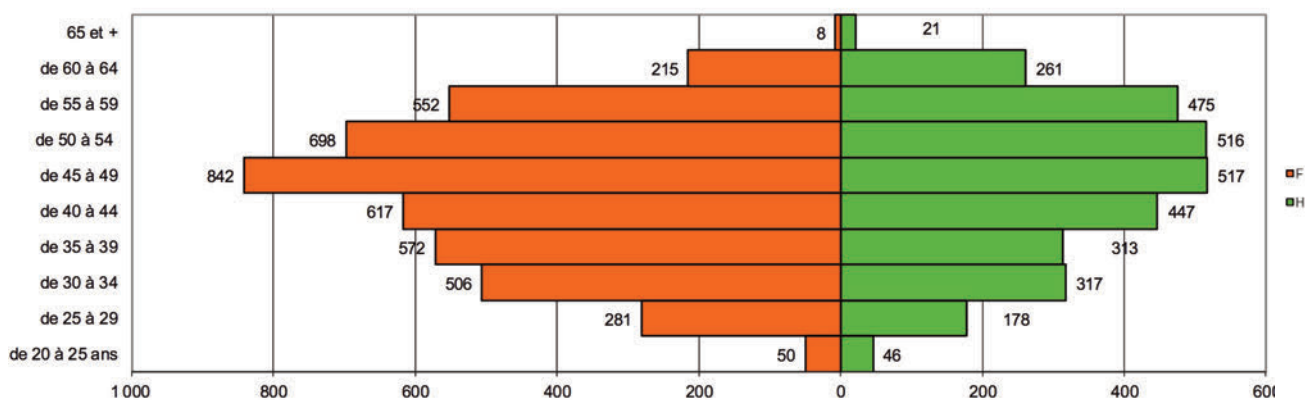
► Pyramides des âges par statut et par catégorie : titulaires B



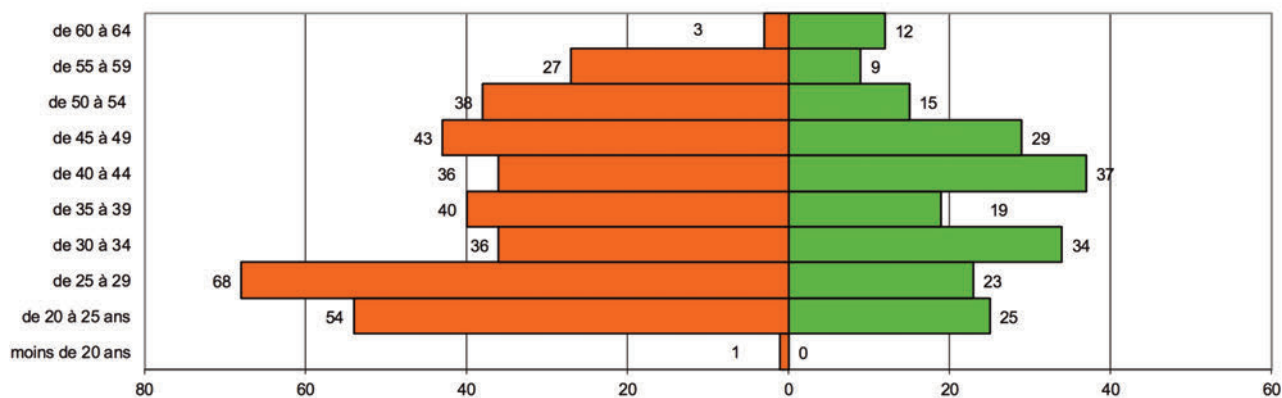
► Pyramides des âges par statut et par catégorie : titulaires C



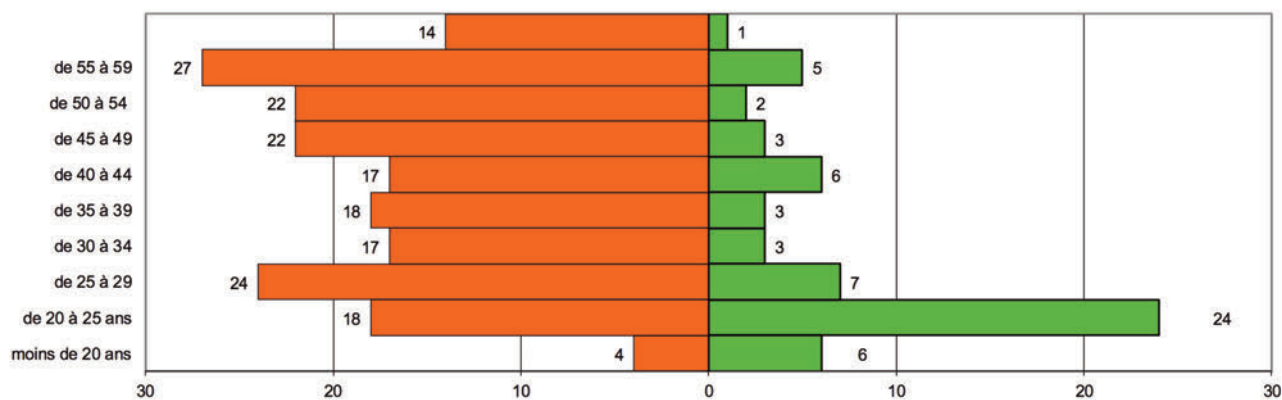
► Pyramides des âges par statut et par catégorie : non-titulaires A



► Pyramides des âges par statut et par catégorie : non-titulaires B



► Pyramides des âges par statut et par catégorie : non-titulaires C



► Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée

		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	2018	1998	2018	1998	2018	1998	2018
42,7	48,0	12,0	5,4	29,3	45,7	12,2	27,0

► Âge moyen par catégorie et par secteur

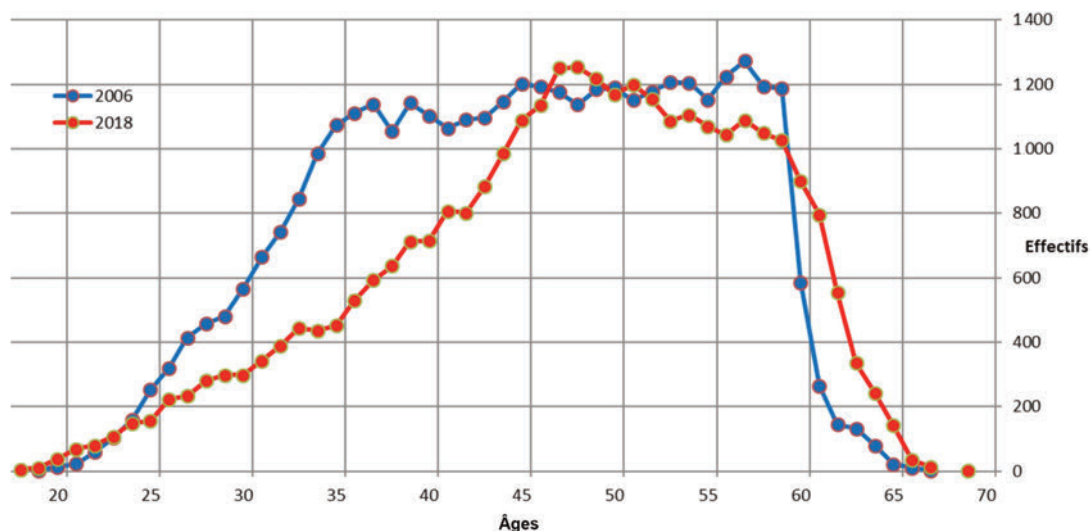
Catégorie	AC	DRAAF, DDT	Enseign. sup.	Enseign. tech.	Secteur alim.	Autres*	Total
A	48,3	49,6	48,1	47,2	49,0	37,0	47,4
B	51,9	50,2	49,7	48,2	46,0	46,2	48,2
C	52,9	52,4	50,4	50,2	51,0	53,5	51,4
Total général	49,6	50,5	48,8	47,4	47,2	39,8	48,0

* 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	46,4	48,6	47,4
B	47,8	48,8	48,2
C	51,9	48,8	51,4
Total général	47,5	48,7	48,0

► Effectifs par âges dans l'année (effectifs physiques sous plafond MAA, au 31/12/2018)

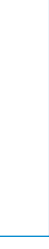
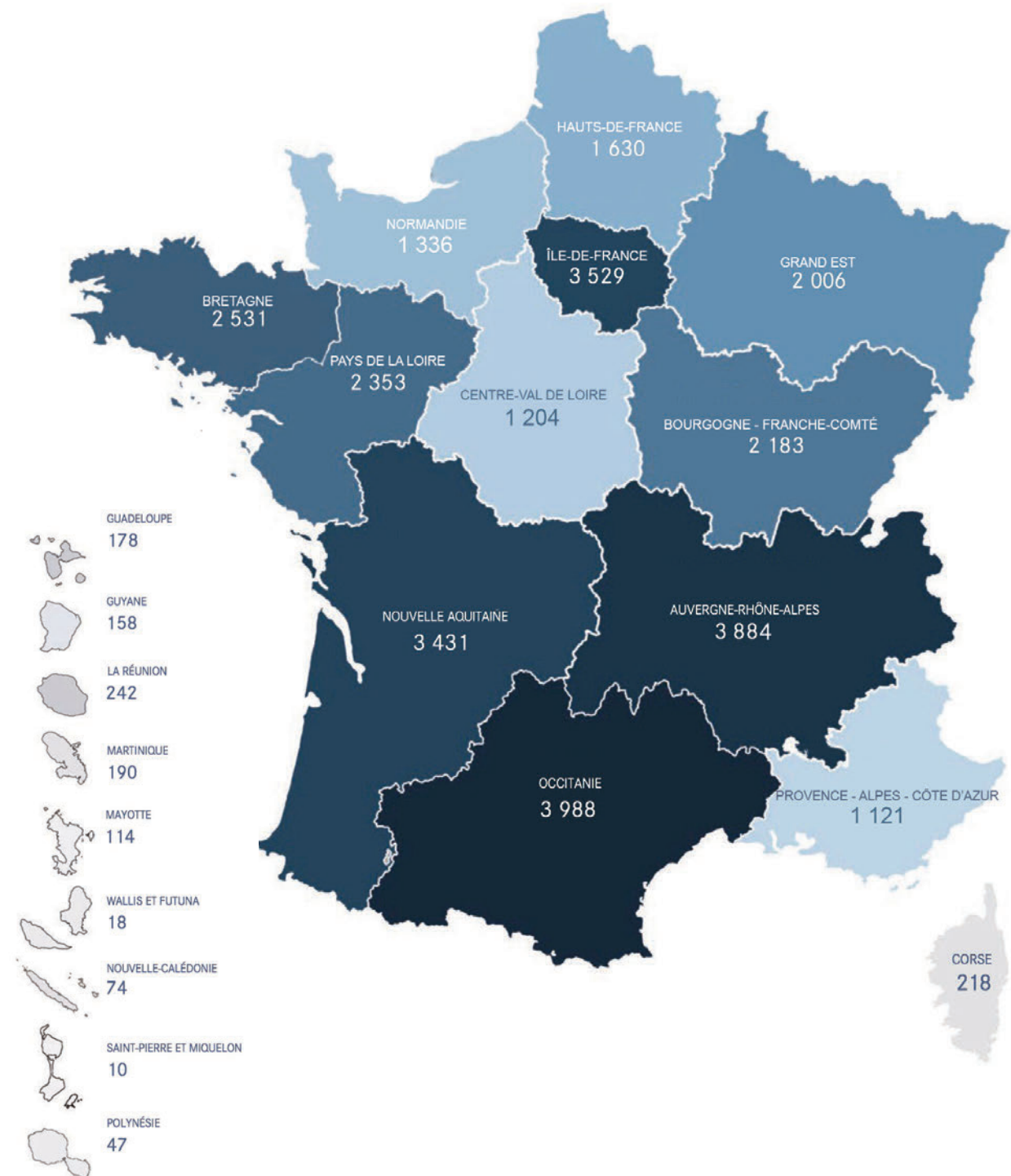


► Répartition par région et par secteur en effectifs physiques au 31/12/2018

Région	AC	DRAAF, DDT	Enseign. tech.	Enseign. sup.	Secteur Alim.	Autres*	Total
Auvergne - Rhône-Alpes	1	536	2 300	367	580	100	3 884
Bourgogne - Franche-Comté	1	526	1 136	261	320	139	2 183
Bretagne		261	1 399	227	644		2 531
Centre - Val de Loire		219	797		188		1 204
Corse		86	73		59		218
Grand Est	2	428	1 096	116	345	19	2 006
Guadeloupe		68	69		41		178
Guyane		58	67	6	27		158
Hauts-de-France		227	1 129		274		1 630
Île-de-France	1 774	134	435	753	236	197	3 529
Martinique		58	97		33	2	190
Mayotte	1	52	41		20		114
Normandie		264	775		297		1 336
Nouvelle Aquitaine	2	588	2 042	100	699		3 431
Nouvelle-Calédonie		11	63				74
Occitanie	161	574	2 115	602	536		3 988
Pays de la Loire		249	1 260	411	432	1	2 353
Polynésie			45			2	47
Provence-Alpes - Côte d'Azur		247	677	2	195		1 121
Réunion		84	110	1	47		242
Saint-Pierre et Miquelon		4			6		10
Wallis-et-Futuna		6	9		3		18
Sans affectation	15	35	92	7	39	3	191
Total général	1 957	4 515	15 827	2 853	5 021	463	30 636

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

► Répartition par région et par secteur en effectifs physiques au 31/12/2018



► Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Affectation	Effectifs physiques
Cabinet	53
Bureau du Cabinet	44
CGAAER	160
Contrôle budgétaire comptable ministériel	4
DGAL	228
DGER	145
DGPE	333
DPMA	69
Mission défense	6
Secrétariat général	872
Autres	43
Total	1 957

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

Secteur d'affectation	Genre	À durée déterminée			À durée indéterminée			Total
		Service à temps complet	Service incomplet	Sous-total	Service à temps complet	Service incomplet	Sous-total	
AC	F	65	0	65	58	0	58	123
	H	67	1	68	99	1	100	168
Total AC		132	1	133	157	1	158	291
Enseign. tech.	F	631	409	1 040	2 993	93	3 086	4 126
	H	498	240	738	1 837	45	1 882	2 620
Total Ens. technique		1 129	649	1 778	4 830	138	4 968	6 746
Enseign. sup.	F	102	8	110	12	1	13	123
	H	75	5	80	11	2	13	93
Total Ens. supérieur		177	13	190	23	3	26	216
DRAAF, DDT, DAF	F	38	7	45	23	29	52	97
	H	33	0	33	19	1	20	53
Total DRAAF, DDT		71	7	78	42	30	72	150
Secteur de l'alimentation	F	233	47	280	76	41	117	397
	H	130	74	204	70	145	215	419
Total Secteur de l'alim.		363	121	484	146	186	332	816
Autres*	F	2	0	2	2	0	2	4
	H	0	0	0	2	0	2	2
Total Autres		2	0	2	4	0	4	6
Total général		1 874	791	2 665	5 202	358	5 560	8 225

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

V. État des effectifs par corps au 31 décembre 2018

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 avril 2019. 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.

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	128	122,7	559	520,3	306	289,5	955	914,6	1 948	1 847,1
Adjoint administratif (accueil PNA)			2	1,8	2	2,0	34	33,6	38	37,4
Adjoint d'enseignement			1	1,0					1	1,0
Adjoint technique			1	1,0	42	40,7	143	137,7	186	179,4
Adjoint technique (accueil PNA)							1	1,0	1	1,0
Adjoint technique de formation et de recherche	261	252,8	41	37,9	1	1,0	2	1,6	305	293,3
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics			10	10,0					10	10,0
Administrateur civil							33	33,0	33	33,0
Agent contractuel	3	3,0	263	204,9	101	96,1	99	82,4	466	386,3
Agent contractuel - 1 ^{re} catégorie							1	1,0	1	1,0
Agent contractuel - 2 ^e catégorie					2	1,7	3	3,0	5	4,7
Agent contractuel - 3 ^e catégorie (ex-Berkanien)					3	1,1	11	7,0	14	8,1
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			1	1,0			1	0,5	2	1,5
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle					1	1,0	10	9,0	11	10,0
Agent contractuel CDI groupe I cadres supérieurs administratifs ou techniques							10	10,0	10	10,0
Agent contractuel CDI groupe II cadres techniques ou administratifs							1	0,5	1	0,5
Agent contractuel CDI groupe III techniciens supérieurs					1	0,9	1	0,9	2	1,8
Agent contractuel CDI groupe IV assistants administratifs							1		1	0,8
Agent contractuel d'administration centrale			1	1,0			226	223,0	227	224,0
Agent contractuel de l'enseignement agricole	143	139,1	27	27,0					170	166,1
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			1 244	1 015,7			1	1,0	1 245	1 016,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			266	222,5					266	222,5
Agent contractuel des services déconcentrés					6	5,6	11	9,9	17	15,5
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État							2	2,0	2	2,0
Agent principal des services techniques d'administration centrale							11	11,0	11	11,0
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					3	3,0	8	8,0	11	11,0

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Assistant d'administration de l'aviation civile							1	1,0	1	1,0
Assistant de service social							2	2,0	2	2,0
Assistant d'enseignement et de recherche contractuel	8	8,0							8	8,0
Assistant ingénieur de formation et de recherche	74	70,9	2	1,8	3	2,8	10	9,7	89	85,2
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							14	12,6	14	12,6
Attaché d'administration de l'État (non rattaché au MAA)			1	1,0			1	1,0	2	2,0
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAA)	73	72,7	162	159,5	62	61,1	551	535,8	848	829,1
Chargé de mission du cabinet							3	3,0	3	3,0
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			5	5,0					5	5,0
Chargé d'études documentaires							1	1,0	1	1,0
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	1	1,0	8	7,9	4	3,9	23	22,8	36	35,6
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	2	2,0	1	1,0	14	13,5	54	53,7	71	70,2
Chef de service							7	7,0	7	7,0
Collaborateur cabinet ministériel							4	4,0	4	4,0
Conseiller principal d'éducation			311	304,8			11	11,0	322	315,8
Conservateur général des bibliothèques	1	1,0							1	1,0
Contrat Apprentis	7	7,0	9	9,0	10	10,0	22	22,0	48	48,0
Contrôleur des finances publiques	4	4,0					1	1,0	5	5,0
Contrôleur du travail							3	3,0	3	3,0
Dessinateurs (service de l'équipement)							3	3,0	3	3,0
Directeur							2	2,0	2	2,0
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							4	4,0	4	4,0
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel			119	117,5					119	117,5
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							7	7,0	7	7,0
Directeur de projet							2	2,0	2	2,0
Directeur d'établissement	5	5,0	419	418,8			22	21,8	446	445,6
Directeur général							4	4,0	4	4,0
Directeur général et directeur de l'ens.sup.agri.public	12	12,0							12	12,0
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							27	27,0	27	27,0
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							12	12,0	12	12,0
Enseignant - catégorie I - agrégé			1	1,0					1	1,0
Enseignant - catégorie I - ingénieur			48	45,0					48	45,0
Enseignant - catégorie II			1 244	1 165,0					1 244	1 165,5
Enseignant - catégorie III			1 566	1 390,2					1 566	1 390,2
Enseignant - catégorie IV			1 766	1 648,1					1 766	1 648,1
Expert de haut niveau							2	2,0	2	2,0
Infirmièr(e) des administrations de l'État	1	1,0	141	135,5			1	1,0	143	137,5
Infirmière(ier)			34	32,6			1	1,0	35	33,6

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Informaticien de haute technicité							36	35,3	36	35,3
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	48	47,2	297	288,0	332	323,9	1 097	1 070,4	1 774	1 729,5
Ingénieur de recherche	147	144,4	2	2,0			11	11,0	160	157,4
Ingénieur des mines							2	2,0	2	2,0
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	76	75,1	52	48,0	36	34,8	395	389,1	559	547,0
Ingénieur des Systèmes d'Information et de Communication							4	4,0	4	4,0
Ingénieur des travaux publics de l'Etat							12	12,0	12	12,0
Ingénieur d'études	284	273,6	2	2,0	2	2,0	5	4,8	293	282,4
Ingénieur du génie sanitaire							1	1,0	1	1,0
Inspecteur de l'enseignement agricole			67	67,0			3	3,0	70	70,0
Inspecteur de santé publique vétérinaire	18	17,8	1	1,0	375	360,8	262	258,1	656	637,7
Inspecteur des finances publiques	3	3,0					2	2,0	5	5,0
Inspecteur du travail							9	9,0	9	9,0
Inspecteur général de l'agriculture							32	31,8	32	31,8
Maître auxiliaire			1	0,5					1	0,5
Maître auxiliaire - catégorie i			79	67,4					79	67,4
Maître auxiliaire - catégorie ii - cycle court			51	44,9					51	44,6
Maître auxiliaire - catégorie ii - cycle long			55	46,6					55	46,6
Maître auxiliaire - catégorie iii - cycle court			1	1,0					1	1,0
Maître de conférence contractuel	45	42,5							45	42,5
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	524	518,0					2	2,0	526	520,0
Maître de conférences associé	3	3,0							3	3,0
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							9	9,0	9	9,0
Préposé sanitaire contractuel					6	6,0			6	6,0
Préposé sanitaire non-titulaire					183	176,9			183	176,9
Président de section du C.G.A.A.E.R.							7	7,0	7	7,0
Professeur agrégé	5	5,0	105	104,8			1	1,0	111	110,8
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,0	13	12,1					14	13,1
Professeur associé	1	0,5							1	0,5
Professeur certifié de l'enseignement agricole	50	49,7	3 228	3 130,6	2	2,0	36	35,6	3 316	3 217,9
Professeur contractuel	3	2,5							3	2,5
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			3	3,0					3	3,0
Professeur de lycée professionnel agricole	9	9,0	2 656	2 582,3			61	60,2	2 726	2 651,5
Professeur d'éducation physique et sportive	5	5,0	128	123,7					133	128,7
Professeur enseignement supérieur	332	331,8					1	1,0	333	332,8
Secrétaire administratif	122	116,8	421	398,9	251	241,7	1 219	1 171,8	2 013	1 929,2
Secrétaire général							1	1,0	1	1,0
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	12	12,0							12	12,0

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,0	1	1,0
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)			2	1,8	3	2,8	52	49,2	57	53,8
Sous-directeur							12	12,0	12	12,0
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux					34	33,1	317	306,6	351	339,7
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles					195	186,6	800	772,1	995	958,7
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire					2 541	2 449,3	129	122,4	2 670	2 571,7
Technicien de formation et de recherche	442	423,0	410	394,8	1	0,8	6	6,0	859	824,6
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire							2	1,8	2	1,8
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F.							2	2,0	2	2,0
Technicien supérieur de l'Office national des forêts							1	1,0	1	1,0
Techniciens supérieurs du développement durable					4	3,9	44	22,8	48	47,4
Vétérinaire inspecteur non titulaire					495	274,8			495	274,8
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,0	1	1,0
Total général	2 853	2 783,1	15 827	14 807,3	5 021	4 633,0	6 935	6 710,0	30 636	28 933,2

Apprentis : le ministère a accueilli 48 apprentis en 2018 et ses opérateurs 374, soit un total de 422.

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 2 051 551 640 € pour l'année 2018. 2 015 589 804 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 98,25 % des crédits. La fongibilité asymétrique correspond notamment au besoin suivant : 19,15 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 30 362 ETPT pour l'année 2018, auxquels se sont ajoutés 4 ETPT transférés, soit 30 366 ETPT ouverts. 30 327 ETPT ont été utilisés, soit 99,87 % du plafond ouvert globalement pour le MAA.

Synthèse sur les effectifs en 2018

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	A	B-C	B-C	Enseignants	Total général	Total LFI	% consommation des ETPT
	admin	techn.	admin.	techn.				
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	104	633	243	770	1 039	2 789	2 788	100,04%
143 - Enseignement technique agricole	672	476	1 117	479	12 670	15 414	15 355	100,38%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	96	958	598	2 998	3	4 653	4 653	100,00%
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	1 130	1 786	2 316	2 128	111	7 471	7 564	98,77%
Total	2 002	3 853	4 274	6 375	13 823	30 327	30 360	99,89%

VII. Les opérateurs

Opérateurs	Agents provenant des corps du MAA	Agents provenant de corps d'autres ministères	Agents contractuels	Total
Agence Bio	2,0	-	18,0	20,0
Anses	303,0	81,0	1 015,0	1 399,0
Infoma	4,3	-	0,7	5,0
Inao	165,1	1,0	68,9	235,0
Odeadom	19,0	6,0	14,0	39,0
CNPF	10,0	-	441,0	451,0
ONF	4 990,0	19,0	3 055,0	8 064,0
FAM	734,3	15,0	235,3	984,6
IFCE	362,8	64,8	277,4	705,0
ASP	1 523,0	35,0	526,0	2 084,0
Total (en ETP)	8 113,5	221,8	5 651,3	13 986,6

Les mouvements du personnel

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

Les données ci-dessous sont extraites d'AGORHA et sont produites par une analyse sur l'année écoulée du nombre d'agents dans les différentes positions administratives. Le chiffre 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").

Motif	Entrées		Sorties	
	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires
Recrutement	1 977,0	602,0		
Congé formation	7,0	25,0	10,0	25,0
Congé grave maladie	10,0		10,0	
Congé longue durée		29,0		25,0
Congé longue maladie		73,0		113,0
Congé parental	9,0	22,0	16,0	28,0
Congé pour convenance personnelle	17,0		42,0	
Décès			7,0	21,0
Détachement		67,0		124,0
Disponibilité		25,0		89,0
Fin de contrat			1 298,0	
Radiation des cadres : démission				26,0
Radiation du corps				65,0
Retraite				698,0
Total général	2 020,0	843,0	1 383,00	1 214,0

II. Schéma d'emplois 2018 par programme et par catégorie (ETP)

Catégorie d'emplois	Prog. 142	Prog. 143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	9	-22	-6	3	-16
A techniques	11	-21	-4	-61	-75
B et C administratifs	5	20	7	-46	-14
B et C techniques	-5	0	11	-4	2
Enseignants	-20	-15	0	7	-28
Total	0	-38	8	-101	-131

III. Recrutement par voie de concours externe

Répartition par genre, âge et niveau de diplôme

► Candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 cat. A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	207	935	656	296	360	267	229	119	41
IPEF ENS	3	31	17	14	3	17	0	0	0
IPEF ISIVE	9	44	40	16	24	40	0	0	0
IPEF AE	6	52	49	17	32	47	2	0	0
ISPV	9	31	26	13	13	4	7	11	4
I- ESPV (élèves vétos)	7	2	2	1	1	2	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	4	4	0	4	4	0	0	0
PCEA	69	258	169	61	108	57	68	35	9
PLPA	35	110	66	38	28	27	17	15	7
CPE	10	225	125	34	91	53	49	18	5
Professeur de l'ESA 1 ^{re} session	10	21	19	14	5	0	2	7	10
Professeur de l'ESA 2 ^e session	6	8	8	5	3	0	2	2	4
Maître de conf. de l'ESA 1 ^{re} session	13	57	44	26	18	3	36	5	0
Maître de conf. de l'ESA 2 ^e session	10	22	17	10	7	1	14	2	0
IE Externe	7	28	28	23	5	8	12	7	1
IR Externe	12	42	42	24	18	4	20	17	1
Cat. B	174	755	545	226	319	297	172	62	14
TSMA 1	126	408	309	124	185	163	98	39	9
TSMA 2	48	347	236	102	134	134	74	23	5
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	381	1 690	1 201	522	679	564	401	181	55

► Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	365	173	192	136	124	74	31
IPEF ENS	11	8	3	11	0	0	0
IPEF ISIVE	24	11	13	24	0	0	0
IPEF AE	21	7	14	20	1	0	0
ISPV	16	7	9	4	4	7	1
I- ESPV (élèves vétérinaires)	2	1	1	2	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	4	0	4	4	0	0	0
PCEA	94	35	59	31	35	21	7
PLPA	57	35	22	25	13	12	7
CPE	30	9	21	8	16	5	1
Professeur de l'ESA 1 ^{re} session	19	14	5	0	2	7	10
Professeur de l'ESA 2 ^e session	8	5	3	0	2	2	4
Maître de conf. de l'ESA 1 ^{re} session	22	12	10	2	16	4	0
Maître de conf. de l'ESA 2 ^e session	15	8	7	1	12	2	0
IE Externe	12	3	9	3	6	3	0
IR Externe	30	18	12	1	17	11	1
Cat. B	285	95	190	151	95	32	7
TSMA 1	202	69	133	108	66	23	5
TSMA 2	83	26	57	43	29	9	2
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	650	268	382	287	219	106	38

► Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	167	80	87	62	50	40	15
IPEF ENS	3	2	1	3	0	0	0
IPEF ISIVE	9	5	4	9	0	0	0
IPEF AE	6	1	5	6	0	0	0
ISPV	9	3	6	3	3	3	0
I- ESPV (élèves vétérinaires)	2	1	1	2	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétérinaires)	1	0	1	1	0	0	0
PCEA	46	18	28	15	14	14	3
PLPA	29	16	13	14	8	2	5
CPE	10	4	6	3	6	1	0
Professeur de l'ESA 1 ^{re} session	9	8	1	0	0	6	3
Professeur de l'ESA 2 ^e session	6	3	3	0	0	2	4
Maître de conf. de l'ESA 1 ^{re} session	12	7	5	1	7	4	0
Maître de conf. de l'ESA 2 ^e session	7	4	3	1	5	1	0
IE Externe	6	1	5	3	1	2	0
IR Externe	12	7	5	1	6	5	0
Cat. B	174	56	118	99	58	15	2
TSMA 1	126	42	84	72	42	10	2
TSMA 2	48	14	34	27	16	5	0
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	341	136	205	161	108	55	17

► Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Cat. A	169	5	0	2	2	0	19	84	57
IPEF ENS	3	0	0	0	0	0	0	3	0
IPEF ISIVE	9	0	0	0	0	0	0	9	0
IPEF AE	6	0	0	0	0	0	0	6	0
ISPV	9	0	0	0	0	0	0	0	9
I- ESPV (élèves vétos)	2	0	0	2	0	0	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	1	0	0	0	1	0	0	0	0
PCEA	46	4	0	0	0	0	9	33	0
PLPA	29	1	0	0	1	0	9	18	0
CPE	10	0	0	0	0	0	1	9	0
Professeur de l'ESA 1 ^{re} session	9	0	0	0	0	0	0	0	9
Professeur de l'ESA 2 ^e session	8	0	0	0	0	0	0	0	8
Maître de conf. de l'ESA 1 ^{re} session	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Maître de conf. de l'ESA 2 ^e session	7	0	0	0	0	0	0	0	7
IE Externe	6	0	0	0	0	0	0	6	0
IR Externe	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Cat. B	174	0	0	30	54	44	3	41	2
TSMA 1	126	0	0	30	45	31	0	19	1
TSMA 2	48	0	0	0	9	13	3	22	1
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	343	5	0	32	56	44	22	125	59

IV. Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Répartition par genre et âge des candidats inscrits et présents

► Candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	140	1 530	1 338	638	700	31	345	654	308
IPEF interne	11	168	123	79	44	6	57	45	15
IAE Examen pro 2018	30	700	625	344	281	0	101	368	156
IAE élève concours interne	15	35	31	15	16	3	16	10	2
ISPV interne	4	15	14	7	7	0	5	5	4
ISPV examen professionnel	2	13	9	5	4	0	1	6	2
Attaché examen professionnel	4	228	169	42	127	0	14	81	74
PCEA concours interne	35	142	142	65	77	17	68	44	13
PLPA concours interne	24	33	33	20	13	1	15	13	4
CPE interne	5	81	81	24	57	3	48	23	7
IE interne	4	56	52	13	39	1	12	24	15
IR interne	6	59	59	24	35	0	8	35	16
Cat. B	152	739	623	103	520	9	108	280	226
TSMA 1 concours interne	54	53	40	19	21	0	17	10	13
TSMA 1 examen professionnel	25	119	101	28	73	0	16	49	36
TSMA 2 concours interne	40	133	107	36	71	9	41	42	15
SA examen professionnel	33	434	375	20	355	0	34	179	162
Cat. C		0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	292	2 269	1 961	741	1 220	40	453	934	534

► Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	313	147	166	12	126	134	41
IPEF interne	29	17	12	1	16	9	3
IAE Examen pro 2018	70	42	28	0	13	45	12
IAE élève concours interne	17	8	9	2	10	5	0
ISPV interne	9	6	3	0	3	3	3
ISPV examen professionnel	5	3	2	0	1	3	1
Attaché examen professionnel	17	3	14	0	3	10	4
PCEA concours interne	70	32	38	7	40	20	3
PLPA concours interne	26	16	10	1	13	10	2
CPE interne	25	8	17	0	19	5	1
IE Interne	23	4	19	1	6	9	7
IE Interne	22	8	14	0	2	15	5
Cat. B	224	51	173	4	65	102	53
TSMA 1 concours interne	26	12	14	0	14	5	7
TSMA 1 examen professionnel	68	20	48	0	16	35	17
TSMA 2 concours interne	57	17	40	4	26	23	4
SA examen professionnel	73	2	71	0	9	39	25
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	537	198	339	16	191	236	94

► Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	125	58	67	11	59	44	11
IPEF interne	11	9	2	0	6	4	1
IAE Examen pro 2018	30	13	17	0	8	16	6
IAE élève concours interne	15	7	8	2	9	4	0
ISPV interne	4	2	2	0	1	2	1
ISPV examen professionnel	2	0	2	0	1	1	0
Attaché examen professionnel	4	1	3	0	1	3	0
PCEA concours interne	26	11	15	3	18	5	0
PLPA concours interne	18	11	7	1	12	4	1
CPE interne	5	2	3	5	0	0	0
IE Interne	4	0	4	0	2	2	0
IE Interne	6	2	4	0	1	3	2
Cat. B	120	28	92	4	42	53	21
TSMA 1 concours interne	22	10	12	0	13	4	5
TSMA 1 examen professionnel	25	9	16	0	8	12	5
TSMA 2 concours interne	40	9	31	4	18	17	1
SA examen professionnel	33	0	33	0	3	20	10
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	245	86	159	15	101	97	32

► Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Cat. A	125	3	1	3	23	16	12	58	9
IPEF interne	11	0	0	0	0	0	0	11	0
IAE Examen pro 2018	30	0	1	1	17	1	4	6	0
IAE élève concours interne	15	0	0	2	5	3	1	4	0
ISPV interne	4	0	0	0	0	0	0	0	4
ISPV examen professionnel	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Attaché examen professionnel	4	0	0	0	1	1	1	1	0
PCEA concours interne	26	0	0	0	0	5	2	19	0
PLPA concours interne	18	3	0	0	0	6	2	7	0
CPE interne	5	0	0	0	0	0	1	4	0
IE Interne	4	0	0	0	0	0	0	4	0
IE Interne	6	0	0	0	0	0	1	2	3
Cat. B	120	0	8	34	48	21	3	5	1
TSMA 1 concours interne	22	0	3	7	7	4	1	0	0
TSMA 1 examen professionnel	25	0	0	13	11	0	1	0	0
TSMA 2 concours interne	40	0	0	5	16	13	1	5	0
SA examen professionnel	33	0	5	9	14	4	0	0	1
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	245	3	9	37	71	37	15	63	10

Avancement de grade

► Répartition par genre et âge des candidats inscrits et présents

	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	29	97	89	33	56	0	18	41	30
Attaché principal	20	80	72	25	47	0	18	34	20
Ingénieur de recherche hors classe	9	17	17	8	9	0	0	7	10
Cat. B	140	1 094	938	310	628	1	190	487	260
SA classe exceptionnelle	26	166	138	29	109	0	13	63	62
SA classe supérieure	27	263	219	38	181	0	30	114	75
Technicien principal	23	218	192	75	117	0	54	87	51
Chef technicien	44	361	310	135	175	0	78	183	49
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	10	34	32	14	18	0	5	17	10
Technicien formation recherche classe supérieure	10	52	47	19	28	1	10	23	13
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	169	1 191	1 027	343	684	1	208	528	290

► Répartition par genre et âge des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. B	174	51	123	0	39	107	28
SA classe exceptionnelle	67	10	57	0	10	40	17
Chef technicien	107	41	66	0	29	67	11
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	174	51	123	0	39	107	28

► Répartition par genre et âge des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	29	10	19	0	7	14	8
Attaché principal	20	7	13	0	7	10	3
Ingénieur de recherche hors classe	9	3	6	0	0	4	5
Cat. B	140	46	94	0	28	86	26
SA classe exceptionnelle	26	7	19	0	3	14	9
SA classe supérieure	27	5	22	0	5	16	6
Technicien principal	23	5	18	0	4	14	5
Chef technicien	44	19	25	0	10	32	2
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	10	6	4	0	2	6	2
Technicien formation recherche classe supérieure	10	4	6	0	4	4	2
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	169	56	113	0	35	100	34

► Répartition par niveau de diplôme des candidats admis

	Candidats admis	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Cat. A	29	0	0	0	1	4	7	14	3
Attaché principal	20	0	0	0	0	4	7	9	0
Ingénieur de recherche hors classe	9	0	0	0	1	0	0	5	3
Cat. B	140	4	1	19	60	24	16	15	1
SA classe exceptionnelle	26	2	0	5	6	5	5	3	0
SA classe supérieure	27	2	0	9	7	6	3	0	0
Technicien principal	23	0	0	3	13	3	2	2	0
Chef technicien	44	0	1	2	28	4	6	3	0
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	10	0	0	0	5	2	0	3	0
Technicien formation recherche classe supérieure	10	0	0	0	1	4	0	4	1
Cat. C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	169	4	1	19	61	28	23	29	4

Déprécarisation

► Répartition par genre, âge et niveau de diplôme des candidats inscrits et présents

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Nombre de postes offerts	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
				H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	120	78	78	42	36	1	20	37	20
PCEA	73	36	36	17	19	0	9	16	11
PLPA	47	42	42	25	17	1	11	21	9
Cat. B	3	3	3	2	1	0	1	2	0
Technicien supérieur TSMA1 Wallis et Futuna	3	3	3	2	1	0	1	2	0
Cat. C	2	2	2	0	2	0	0	1	1
Adjoint technique principal 2 ^e classe Wallis et Futuna	1	1	1	0	1	0	0	1	0
Adjoint administratif Wallis et Futuna	1	1	1	0	1	0	0	0	1
Total catégories A, B et C	125	83	83	44	39	1	21	40	21

► Candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	61	27	34	1	20	30	10
PCEA	28	10	18	0	9	14	5
PLPA	33	17	16	1	11	16	5
Total catégorie A	61	27	34	1	20	30	10

► Répartition par genre et par âge des candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par genre		Répartition par tranches d'âge			
		H	F	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Cat. A	37	16	21	1	15	18	3
PCEA	18	5	13	0	7	9	2
PLPA	19	11	8	1	8	9	1
Catégorie B	3	2	1	0	1	2	0
Technicien supérieur TSMA1 Wallis et Futuna	3	2	1	0	1	2	0
Cat. C	2	0	2	0	0	1	1
Adjoint technique principal 2 ^e classe Wallis et Futuna	1	0	1	0	0	1	0
Adjoint administratif Wallis et Futuna	1	0	1	0	0	0	1
Total catégories A, B et C	42	18	24	1	16	21	4

► Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans ou dispense de diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Cat. A	37	1	0	0	4	14	8	10	0
PCEA	18	1	0	0	1	3	4	9	0
PLPA	19	0	0	0	3	11	4	1	0
Cat. B	3	0	0	0	3	0	0	0	0
Technicien supérieur TSMA1 Wallis et Futuna	3	0	0	0	3	0	0	0	0
Cat. C	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique principal 2ème classe Wallis et Futuna	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif Wallis et Futuna	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Total catégories A, B et C	42	1	2	0	7	14	8	10	0



Concours interne à caractère professionnel d'IPEF – 2018

► Répartition des candidats et admis par genre

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de femmes
Nombre de postes			11	
Inscrits	57	111	168	33,9%
Présents	45	79	124	36,2%
Admissibles	12	17	29	32,4%
Admis	2	9	11	18,1%

■ ORIGINE DES CANDIDATS PAR CORPS

► Origine candidats présents

	Total	%
ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	72	58%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	41	33%
ITM (ingénieur des travaux de la météorologie)	4	3%
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	3	2%
IEEAC (ingénieur des études et de l'exploitation de l'aviation civile)	2	2%
IR (ingénieur de recherche) MAA	2	2%
	124	100%

► Origine candidats admissibles

	Total	%
ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	18	67%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	9	33%
	27	100%

► Origine candidats admis

	Total	%
ITPE (ingénieur des travaux publics de l'État)	7	64%
IAE (ingénieur de l'agriculture et de l'environnement)	3	27%
ITGCE (ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	1	9%
	11	100%

V. Changements de corps et de grade

Type	Secteur	Changement de corps		Total	Changement de grade		Total
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Intra-catégorie A	Administration centrale	43	20	63	80	70	150
	Enseignement	212	148	360	449	395	844
	Services déconcentrés	36	46	82	72	75	147
	Total	291	214	505	601	540	1 141
Accès à la catégorie A	Administration centrale	1	1	2			
	Enseignement	2	5	7			
	Services déconcentrés	21	14	35			
	Total	24	20	44			
Intra-catégorie B	Administration centrale	1	1	2	19	5	24
	Enseignement	5	2	7	58	31	89
	Services déconcentrés	68	31	99	166	93	259
	Total	74	34	108	243	129	372
Accès à la catégorie B	Administration centrale	7	1	8			
	Enseignement	46	10	56			
	Services déconcentrés	89	16	105			
	Total	142	27	169			
Intra-catégorie C	Administration centrale				4	4	8
	Enseignement	11		11	41	8	49
	Services déconcentrés	26	3	29	65	14	79
	Total	37	3	40	110	26	136
Total général		568	298	866	954	695	1 649
Sous-totaux	Administration centrale	52	23	75	103	79	182
	Enseignement	276	165	441	548	434	982
	Services déconcentrés	240	110	350	303	182	485

VI. Mobilités structurelles et géographiques au ministère

Synthèse des campagnes de mobilité 2018

Printemps 2018		Vacant	Susceptible	Vacant sans candidature	Retenu	Retenu agents externes	
Nombre de postes total	2 465	640	1 825				
Nombre de postes MAA	2 218	512	1 706	203	457	71	16%
215 AC	261	81	180	13	79	7	9%
215 SD	566	75	491	11	172	32	19%
206	677	163	514	73	139	11	8%
142	107	44	63	13	19	13	68%
143	607	149	458	93	48	8	17%
Rappel nombre de postes MAA 2017	2 151	443	1 708	140	540	81	15%

Automne 2018		Vacant	Susceptible	Vacant sans candidature	Retenu	Retenu agents externes	
Nombre de postes total	2 113	715	1 398				
Nombre de postes MAA	1 838	554	1 284	244	456	114	25%
215 AC	269	104	165	21	83	17	20%
215 SD	497	79	418	21	139	32	23%
206	737	189	548	94	153	22	14%
142	129	53	76	16	47	34	72%
143	206	129	77	92	34	9	26%
Rappel nombre de postes MAA 2017	1 589	422	1 167	155	326	74	23%

Lieu de départ	Catégorie	Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Île-de-France	Autres régions	Intra-régions hors IDF	
Administration centrale	A	101	20	23		144
Administration centrale	B	27	1	7		35
Administration centrale	C	12	0	4		16
Administration centrale	Total	140	21	34	0	195
Île-de-France	A	46	20	104		170
Île-de-France	B	11	10	14		35
Île-de-France	C	1	5	4		10
Île-de-France	Total	58	35	122	0	215
Autres régions	A	26	40	500	527	1 093
Autres régions	B	4	7	268	98	377
Autres régions	C	1	1	68	20	90
Autres régions	Total	31	48	836	645	1 560
Total général		229	104	992	645	1 970

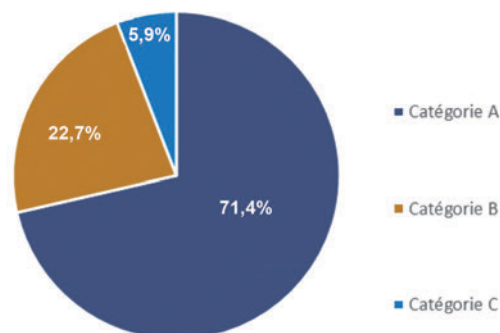
Mobilité par catégorie, en nombre et en pourcentage

Le tableau ci-dessous regroupe tous les mouvements structurels et 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 2018 : $1\,970/30\,636 = 6,4\%$.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre	1 407	447	116	1 970
Pourcentage	71,4%	22,7%	5,9%	100%

► Part des catégories dans les mobilités



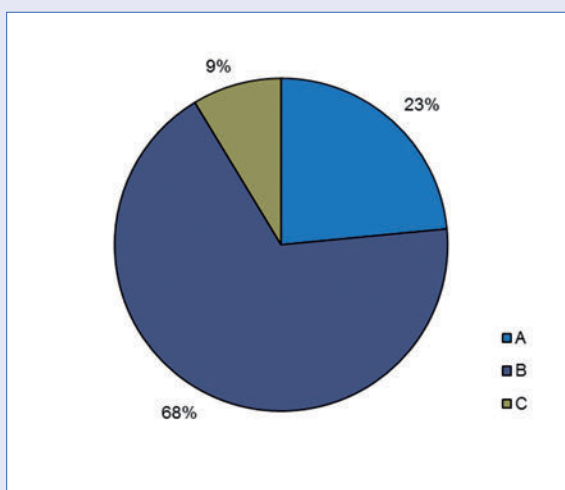
► Changements de département sous plafond y compris enseignement privé

Cat.	Genre	20 à 25 ans	25 à 29	30 à 34	35 à 39	40 à 44	45 à 49	50 à 54	55 à 59	60 à 64	65 et +	Total
A	F	9,9%	14,4%	6,6%	5,5%	3,5%	3,6%	2,5%	2,8%	1,5%	0,0%	4,2%
	H	5,2%	12,7%	9,7%	6,1%	4,8%	3,7%	4,2%	4,0%	1,8%	0,0%	4,7%
Total A		8,2%	13,7%	7,8%	5,7%	4,0%	3,6%	3,3%	3,4%	1,7%	0,0%	4,4%
B	F	4,4%	8,7%	8,7%	3,2%	1,6%	1,1%	2,0%	1,6%	1,7%	4,8%	2,5%
	H	7,3%	5,3%	6,7%	5,0%	2,0%	2,3%	2,2%	1,5%	1,9%	0,0%	2,6%
Total B		5,3%	7,9%	7,9%	3,8%	1,8%	1,5%	2,1%	1,5%	1,8%	2,6%	2,5%
C	F	0,0%	0,0%	1,7%	0,9%	1,5%	1,7%	1,7%	1,7%	1,4%	4,2%	1,6%
	H	0,0%	0,0%	4,8%	3,8%	0,0%	0,0%	1,1%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
Total C		0,0%	0,0%	2,5%	1,5%	1,2%	1,4%	1,6%	1,6%	1,2%	3,6%	1,5%
Total général		6,6%	11,8%	7,6%	5,0%	3,3%	3,0%	2,8%	2,7%	1,6%	1,0%	3,7%

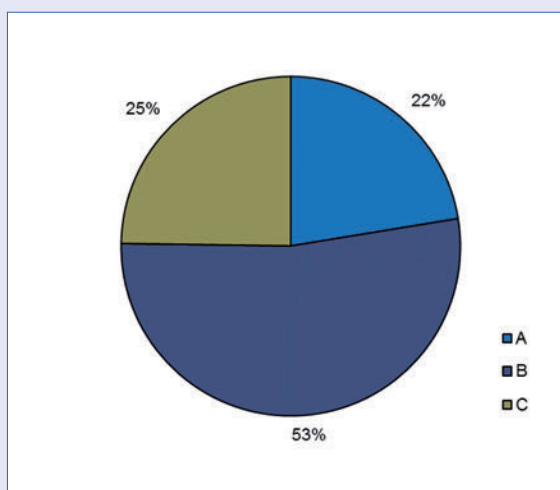
DDI et DRAAF

Catégorie	DD(CS)PP		DDT(M)		DRAAF	Total général
	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM		
A	457	533	397	163	1 019	2 569
B	1 204	1 670	1 010	461	756	5 101
C	141	180	428	171	271	1 191
Total général	1 802	2 383	1 835	795	2 046	8 861

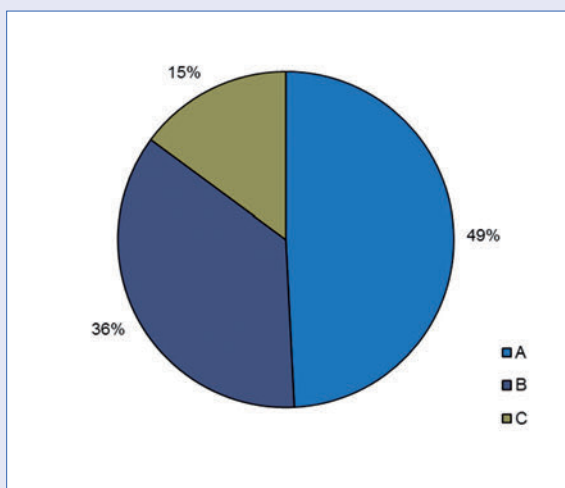
Effectifs physiques DD(CS)PP par catégorie



Effectifs physiques DDT(M) par catégorie

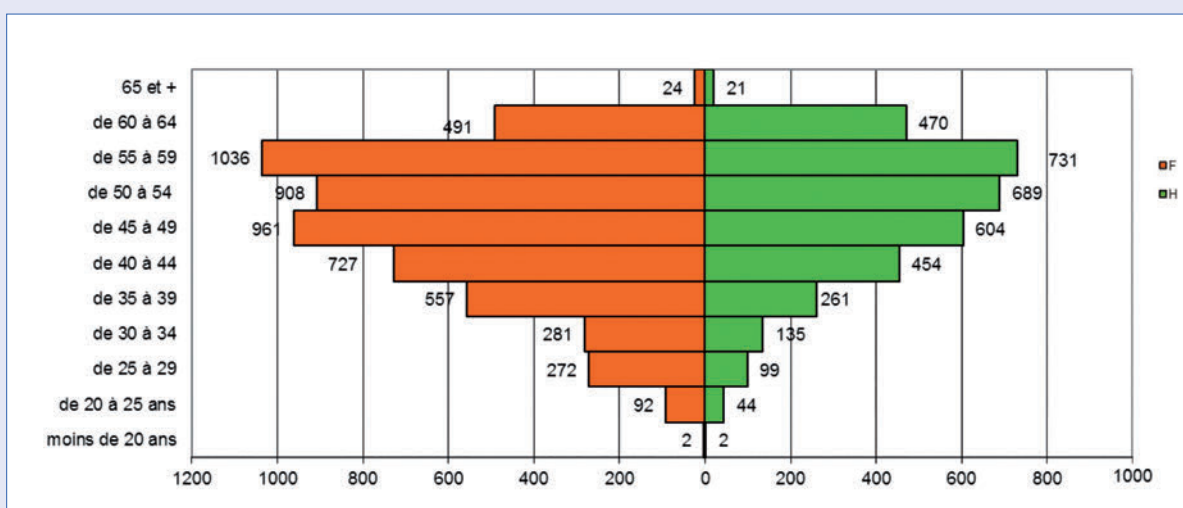


Effectifs physiques DRAAF par catégorie



Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total général
Titulaire	3 461	2 578	1 913	7 952
Non-titulaire	724	52	133	909
Total général	4 185	2 630	2 046	8 861

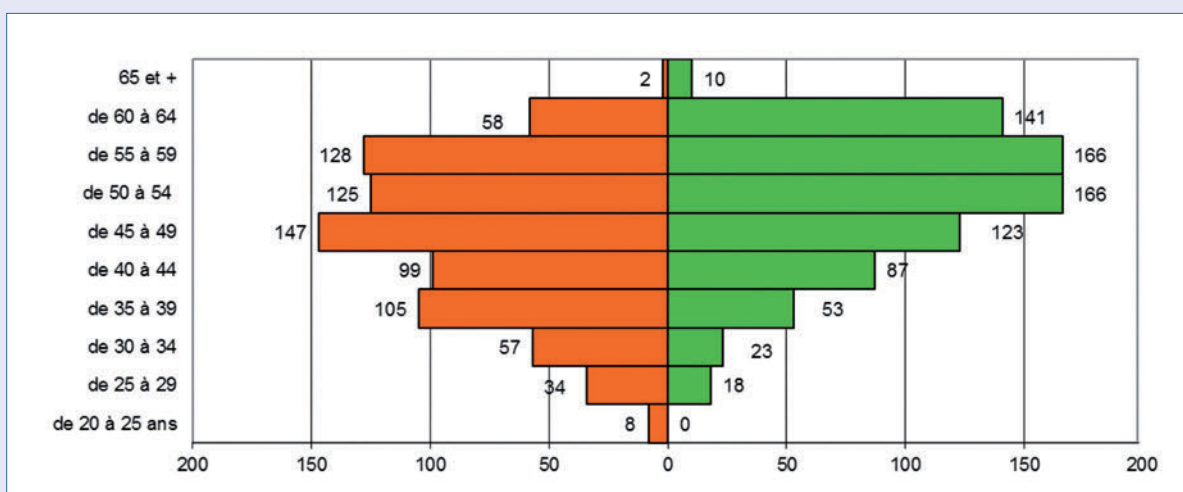
► Pyramide des âges globales des DDI et DRAAF



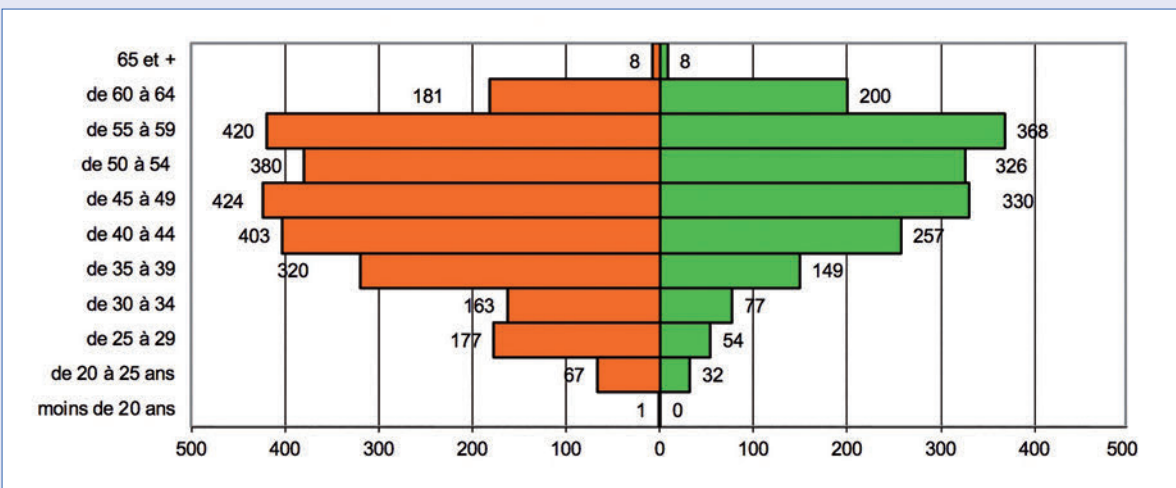
EFFECTIFS PHYSIQUES PAR TRANCHES D'ÂGES EN DDI ET DRAAF

Classe d'âges	A			B			C			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Moins de 20 ans	0	0	0	1	0	1	1	2	3	4
de 20 à 25 ans	14	2	16	70	33	103	8	9	17	136
de 25 à 29	67	35	102	198	62	260	7	2	9	371
de 30 à 34	85	40	125	178	89	267	18	6	24	416
de 35 à 39	149	82	231	370	172	542	38	7	45	818
de 40 à 44	164	134	298	467	296	763	96	24	120	1 181
de 45 à 49	255	201	456	523	374	897	183	29	212	1565
de 50 à 54	227	268	495	463	391	854	218	30	248	1 597
de 55 à 59	220	274	494	522	418	940	294	39	333	1 767
de 60 à 64	109	226	335	224	230	454	158	14	172	961
65 et +	5	12	17	11	9	20	8	0	8	45
Total général	1 295	1 274	2 569	3 027	2 074	5 101	1 029	162	1 191	8 861

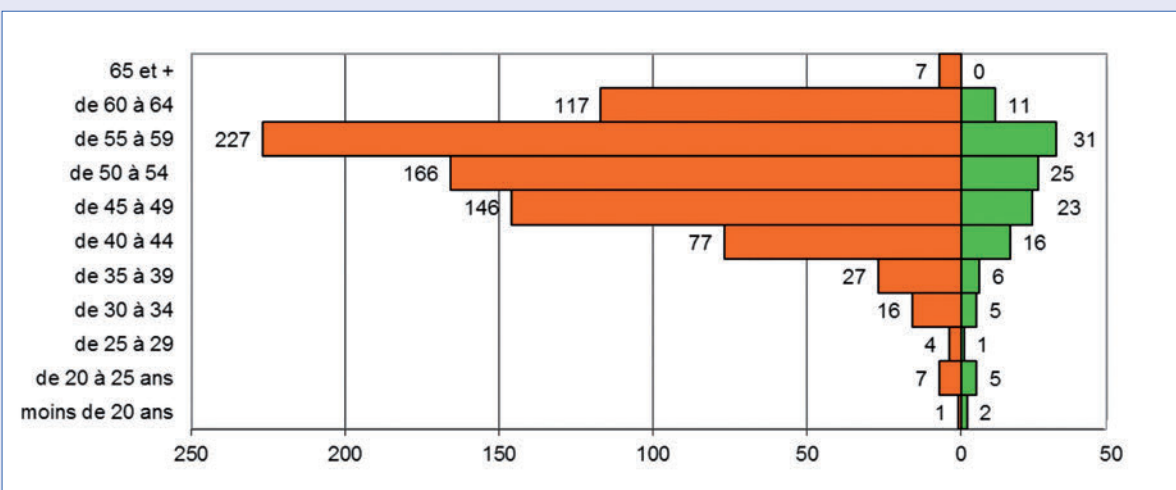
► Pyramide des âges de la catégorie A en DDI



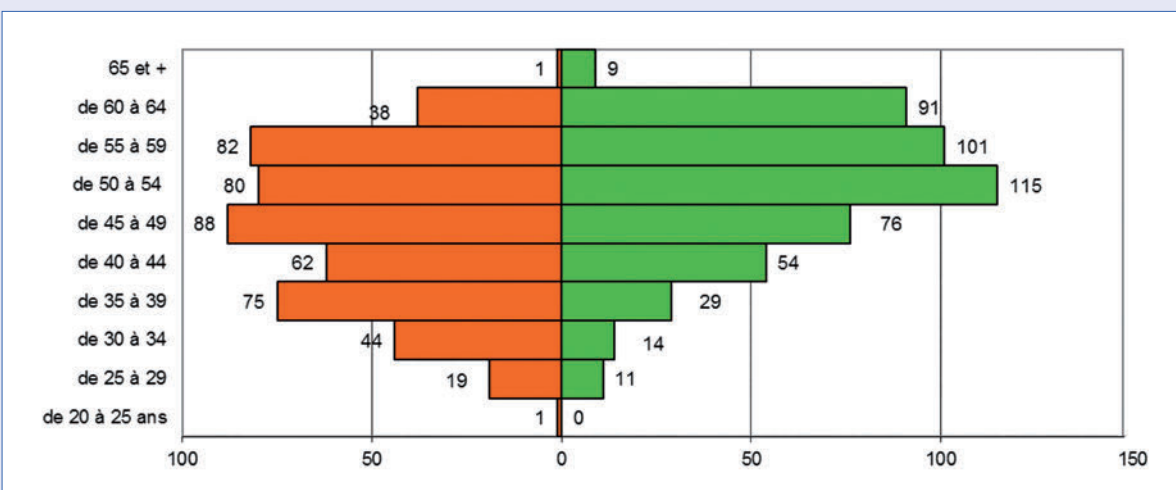
► Pyramide des âges de la catégorie B en DDI



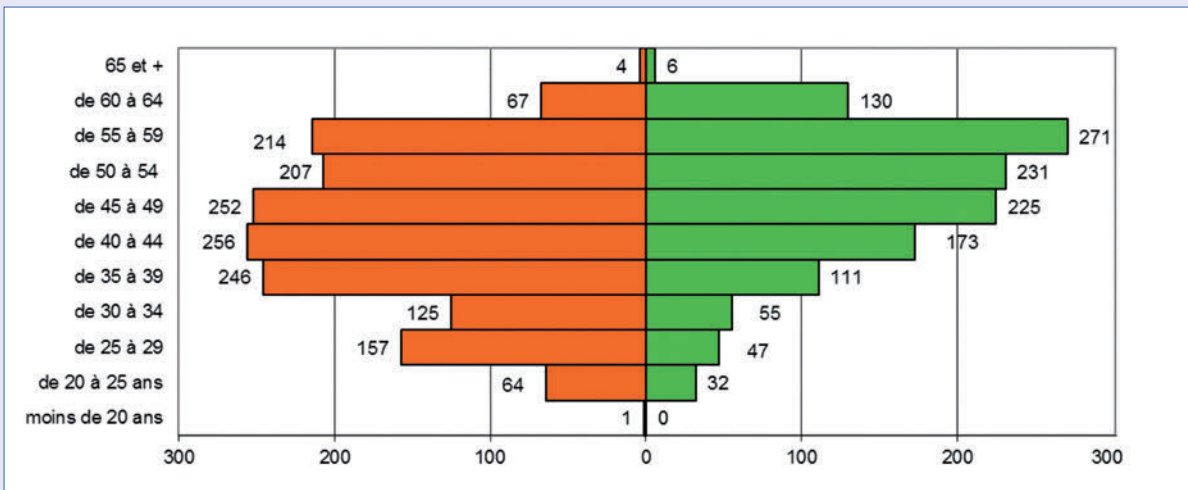
► Pyramide des âges de la catégorie C en DDI



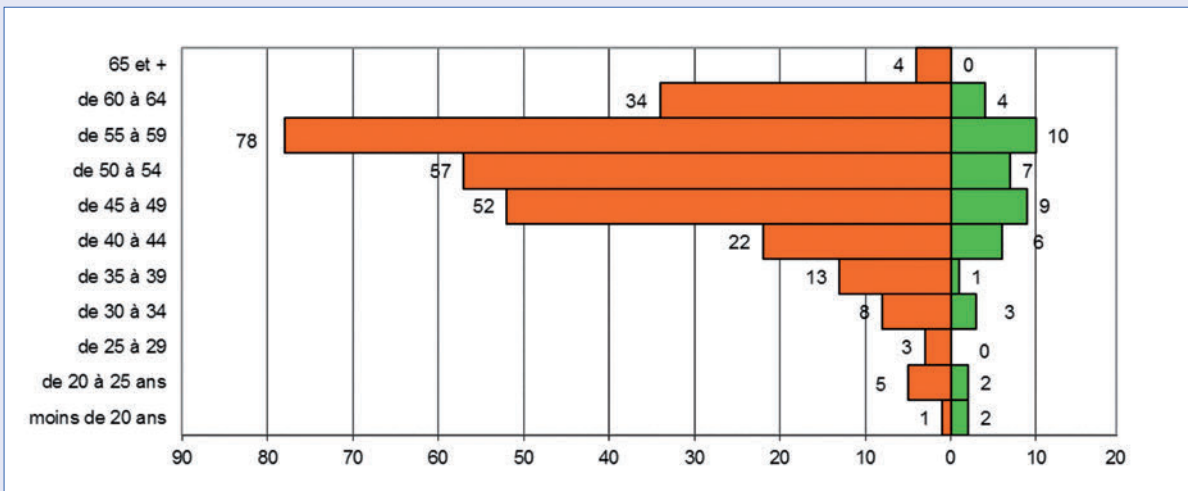
► Pyramide des âges de la catégorie A en DD(CS)PP



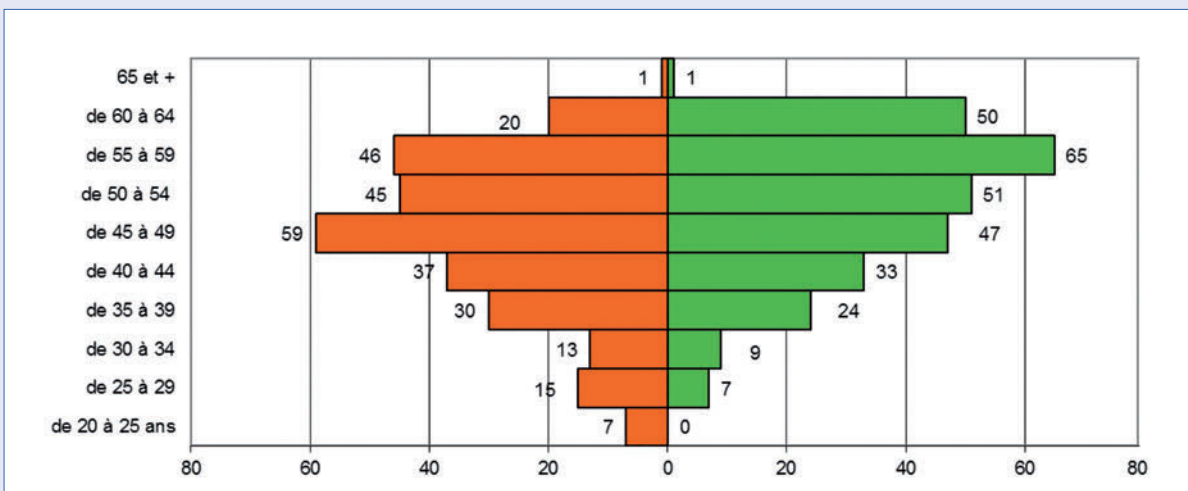
► **Pyramide des âges de la catégorie B en DD(CS)PP**



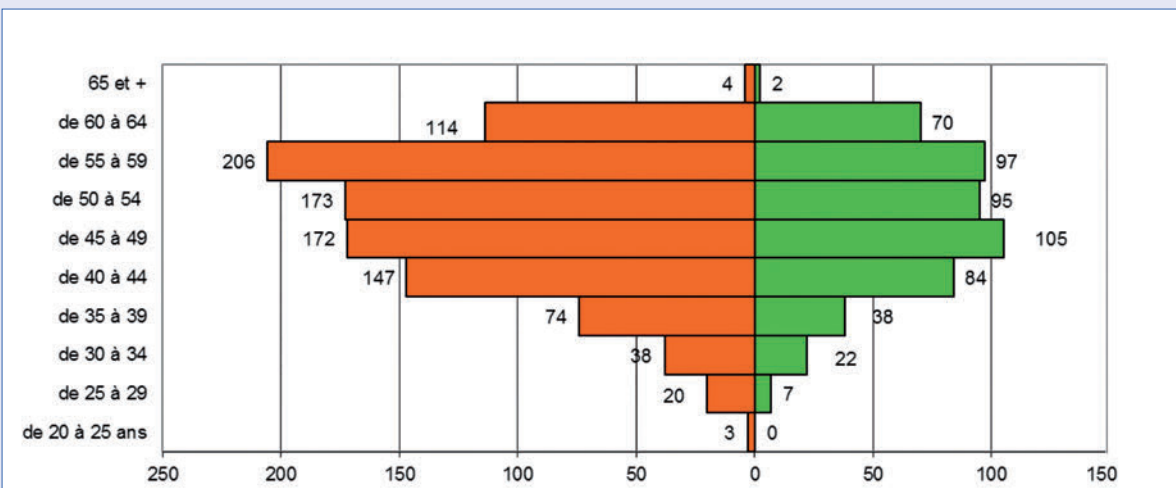
► **Pyramide des âges de la catégorie C en DD(CS)PP**



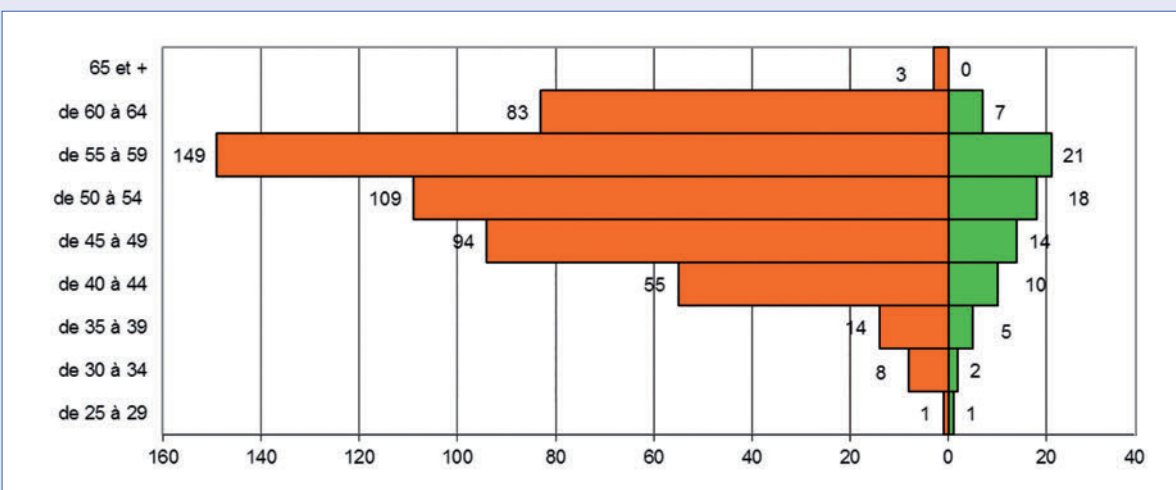
► **Pyramide des âges de la catégorie A en DDT(M)**



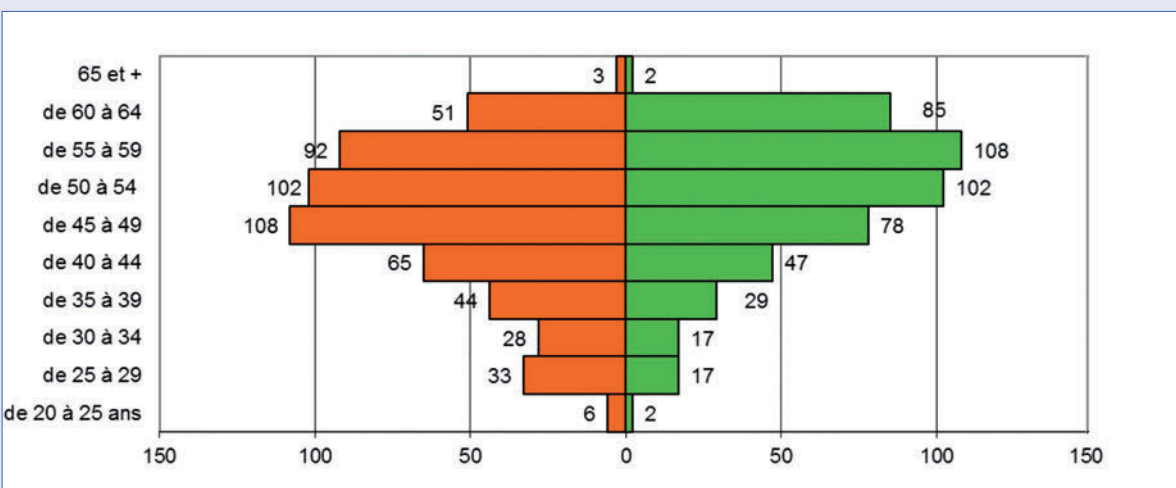
► **Pyramide des âges de la catégorie B en DDT(M)**



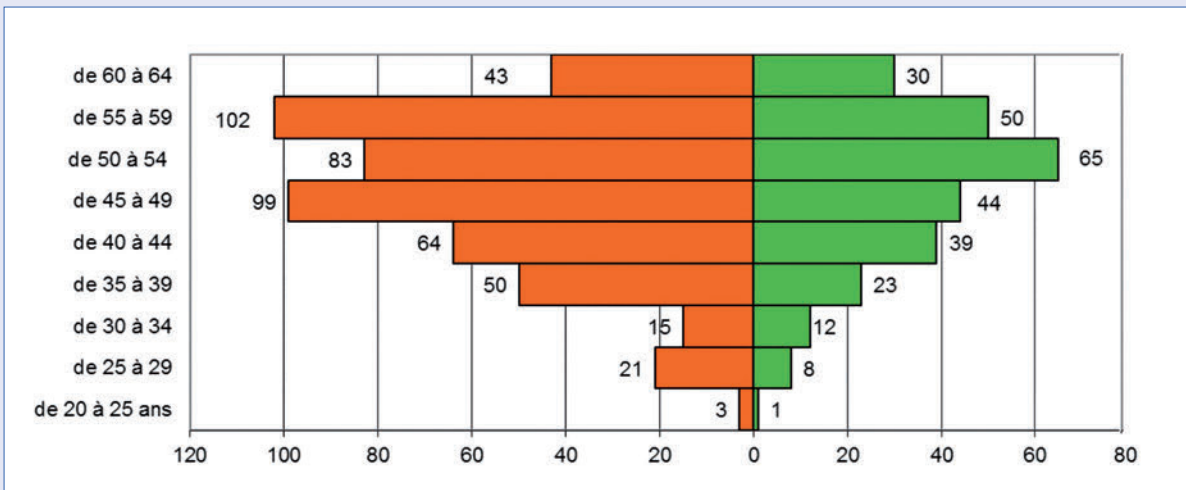
► **Pyramide des âges de la catégorie C en DDT(M)**



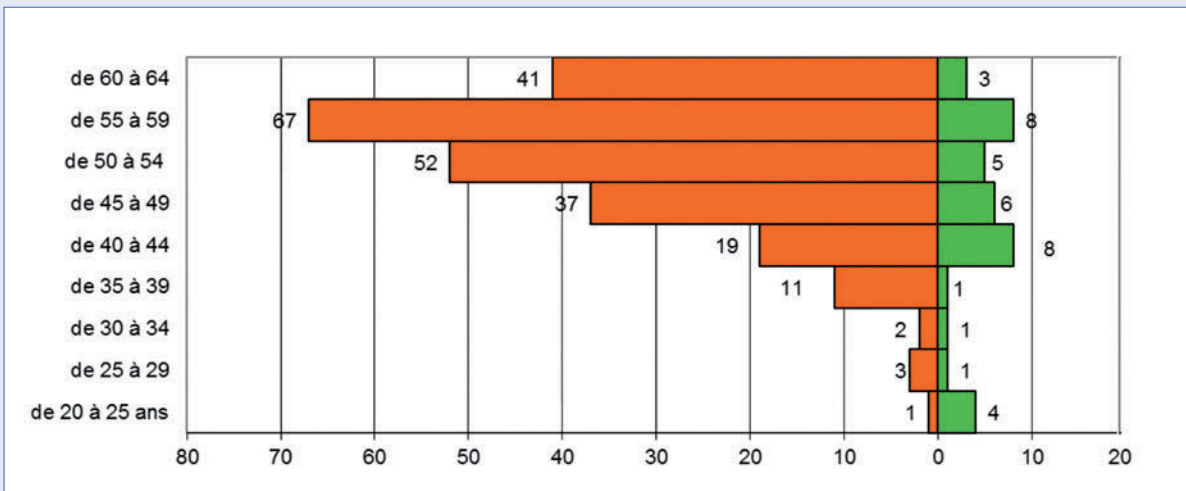
► **Pyramide des âges de la catégorie A en DRAAF**



► **Pyramide des âges de la catégorie B en DRAAF**



► **Pyramide des âges de la catégorie C en DRAAF**



► **Moyenne d'âge par catégorie, par genre et par structure**

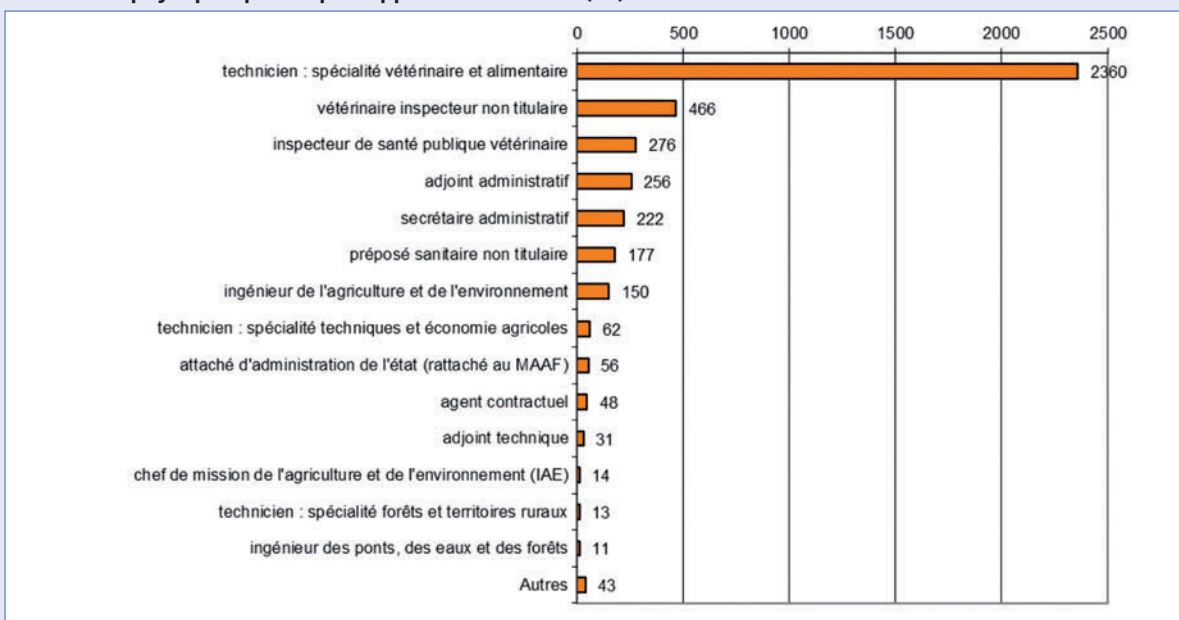
DDI et DRAAF	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
DD(CS)PP	46,9	51,7	49,3	43,7	48,6	45,9	51,5	47,8	51,0	47,1
DDT(M)	47,1	51,0	49,1	49,9	49,9	49,9	52,8	49,5	52,3	50,3
DRAAF	48,0	51,2	49,5	48,7	49,3	48,9	52,6	46,4	51,8	49,6
Total général	47,4	51,3	49,3	46,4	49,0	47,5	52,4	48,3	51,8	48,6

► Effectifs par corps et par type de structure

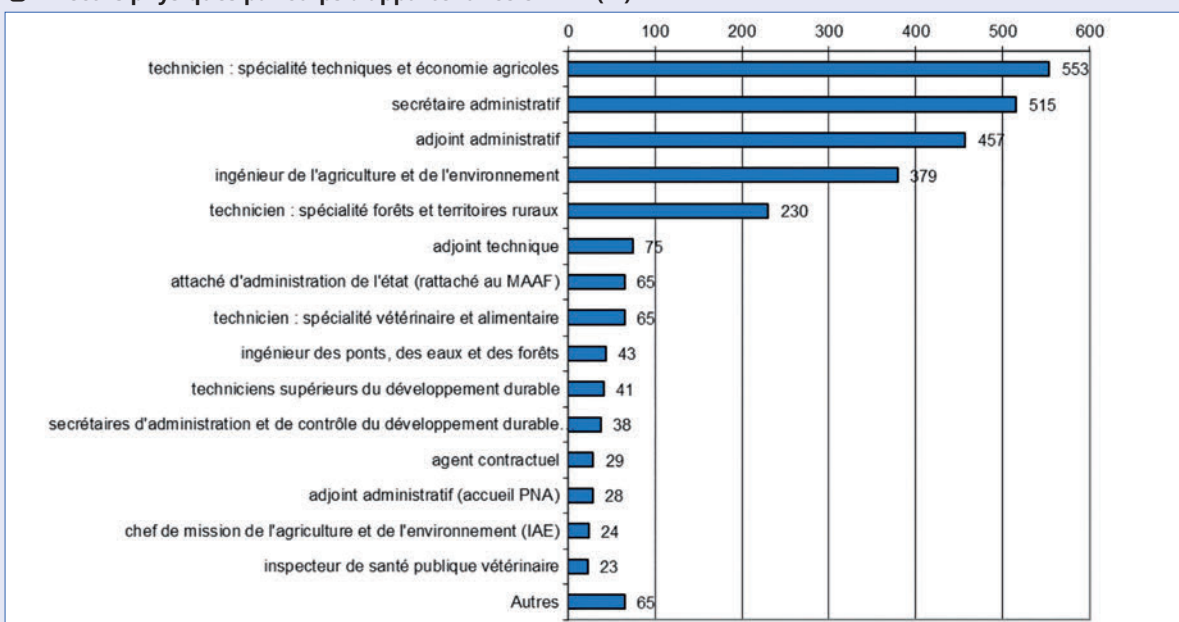
Libellé corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Adjoint administratif	256	457	214	927
Adjoint administratif (accueil PNA)	2	28	3	33
adjoint technique	31	75	26	132
Adjoint technique (accueil PNA)	0	1	0	1
Adjoint technique de formation et de recherche	1	0	1	2
Agent contractuel	48	29	91	168
Agent contractuel - 2 ^e catégorie	2	0	0	2
Agent contractuel - 3 ^e catégorie (ex-Berkanien)	3	9	2	14
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle	0	1	0	1
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	0	0	1	1
Agent contractuel CDI groupe I cadres supérieurs administratifs ou techniques	0	1	1	2
Agent contractuel CDI groupe III techniciens supérieurs	1	1	0	2
Agent contractuel CDI groupe IV assistants administratifs	0	1	0	1
Agent contractuel d'administration centrale	0	0	1	1
Agent contractuel des services déconcentrés	4	4	6	14
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État	0	2	0	2
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	3	1	5
Assistant d'administration de l'aviation civile	0	0	1	1
Assistant ingénieur de formation et de recherche	3	2	3	8
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	0	1	13	14
Attaché d'administration de l'état (rattaché au MAA)	56	65	153	274
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	4	3	7	14
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	14	24	15	53
Conseiller principal d'éducation	0	0	10	10
Contrat d'apprentissage	9	6	7	22
Contrôleur du travail	0	0	1	1
Dessinateurs (service de l'équipement)	0	3	0	3
Directeur d'établissement	0	3	15	18
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	0	27	27
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	0	12	12
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	150	379	458	987
Ingénieur de recherche	0	0	2	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	11	43	92	146
Ingénieur des travaux publics de l'État	0	3	1	4
Ingénieur d'études	1	0	2	3
Inspecteur de santé publique vétérinaire	276	23	88	387
Inspection du travail	0	0	2	2
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique	0	8	1	9
Préposé sanitaire contractuel	6	0	0	6
Préposé sanitaire non titulaire	177	0	3	180
Professeur agrégé	0	0	1	1
Professeur certifié de l'enseignement agricole	0	3	25	28
Professeur de lycée professionnel agricole	0	6	43	49
Professeur enseignement supérieur	0	0	1	1

Libellé corps	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total
Secrétaire administratif	222	515	288	1 025
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	3	38	3	44
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	13	230	61	304
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	62	553	249	864
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 360	65	91	2 516
Technicien de formation et de recherche	1	2	0	3
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire	0	1	1	2
Technicien supérieur de l'Office national des forêts	0	1	0	1
Techniciens supérieurs du développement durable	2	41	3	46
Vétérinaire inspecteur non titulaire	466	0	20	486
Total général	4 185	2 630	2 046	8 861

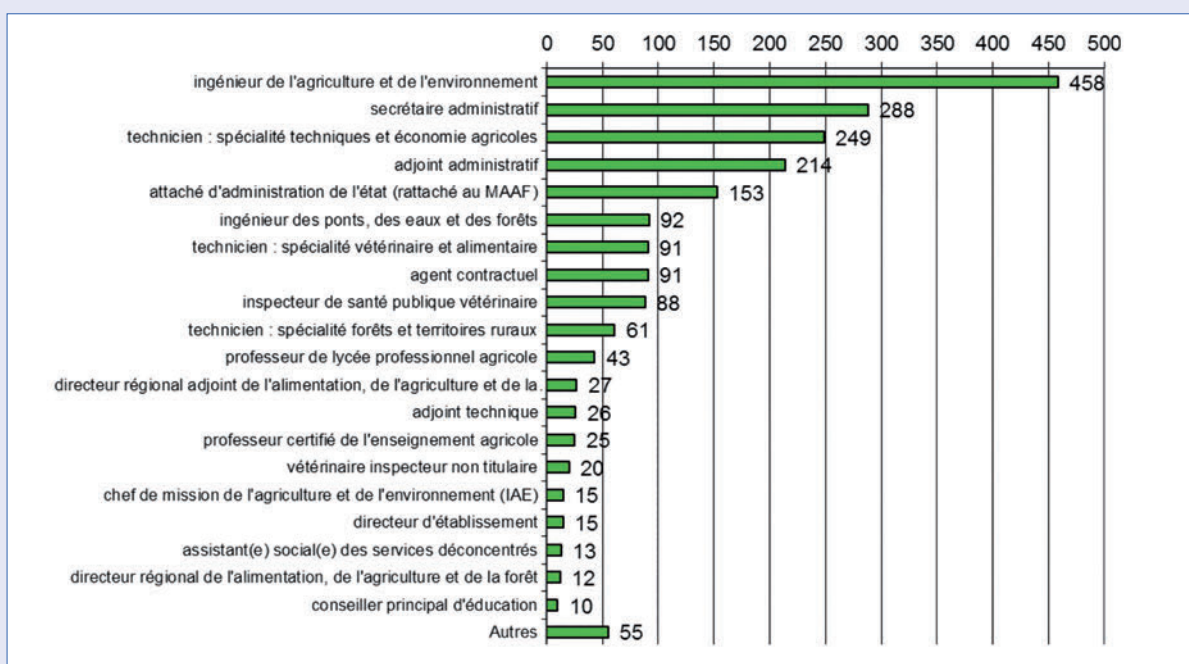
► Effectifs physiques par corps d'appartenance en DD(CS)PP



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



► Effectifs physiques par corps d'appartenance en DRAAF



► Effectifs par région d'affectation et par type de structure

	DD(CS)PP	DDT(M)	DRAAF	Total général
Auvergne-Rhône-Alpes	520	361	218	1 099
Bourgogne-Franche-Comté	279	216	151	646
Bretagne	612	151	131	894
Centre-Val de Loire	158	144	105	407
Corse	52	46	47	145
Grand Est	286	273	213	772
Hauts-de-France	231	129	136	496
Île-de-France	173	62	125	360
Normandie	248	156	157	561
Nouvelle-Aquitaine	625	387	260	1 272
Occitanie	461	396	236	1 093
Pays de la Loire	390	159	132	681
Provence-Alpes-Cote-d'Azur	150	150	135	435
Total général	4 185	2 630	2 046	8 861

Bilan de la déprécarisation

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi «Sauvadet» a introduit notamment la possibilité de titulariser, par la voie de concours réservés et d'examens professionnalisés selon des conditions spécifiques, des agents contractuels affectés sur des emplois couvrant tous les secteurs d'activité du ministère et de ses établissements publics. La 1^{ère} phase de mise en œuvre de ce plan a été déployée entre 2013 et 2015.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a permis de prolonger ce dispositif de titularisation des agents contractuels jusqu'au 12 mars 2018 et d'en modifier les conditions d'éligibilité permettant ainsi, en plus des agents déjà éligibles (1^{er} vivier), à de nouveaux agents (2nd vivier) de pouvoir bénéficier d'un accès aux 13 corps de fonctionnaires du MAA concernés :

- Corps de catégorie C : adjoints techniques de formation et de recherche (ATFR), adjoints techniques des administrations de l'État (AT) et adjoints administratifs des administrations de l'État (AA).
- Corps de catégorie B : techniciens de formation et de recherche (TFR), techniciens supérieurs du MA (TSMA) et secrétaires administratifs (SA) ;
- Corps de catégorie A : inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV), professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA), professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA), conseillers principaux d'éducation (CPE), ingénieurs d'études (IE), ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et attachés d'administration de l'État (AAE).

Chaque concours ou examen comportait une épreuve – qui était unique pour l'accès aux corps de catégorie B et C – de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) de façon à permettre aux candidats de valoriser leur parcours professionnel, que les emplois aient été occupés au sein ou hors des services du ministère et de ses opérateurs.

Au total, ce sont près de 1 800 agents contractuels du MAA et de ses établissements sous tutelle qui ont bénéficié de cette mesure de déprécarisation au cours des six années de mise en œuvre du dispositif.

Le bilan en quelques chiffres :

Année	Nombre de postes offerts (MAA et opérateurs)	Candidats admis à concourir	Lauréats
2013	933 (= 901 MAA + 32 opérateurs)	1 699	852
2014	599 (= 534 MAA + 65 opérateurs)	835	382
2015	315 (= 292 MAA + 23 opérateurs)	362	139
Total exercices 2013-2015	1 847 (= 1727 MAA + 120 opérateurs)	2 896	1 373
2016	482 (= 257 MAA + 225 opérateurs)	318	200
2017	247 (= 228 MAA + 19 opérateurs)	262	107
2018	125 (MAA)	83	42
Total exercices 2016-2018	854 (= 610 MAA + 244 opérateurs)	663	349
Total général 2013-2018	2701 (= 2337 MAA + 364 opérateurs)	3 559	1 763

La direction des pêches maritimes et de l'aquaculture

Rattachée en 2013 au ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) réintègre le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation en 2017. Cette direction a pour mission de mettre en œuvre et piloter la politique du secteur de la pêche et de l'aquaculture.

Elle intervient en amont et en aval de la politique qui se décline à plusieurs niveaux : international, européen, et national :

- au niveau national, le ministère exerce des missions régaliennes – autorisations de pêche, quotas de pêche, contrôles – mais aussi économiques (pour les secteurs pêche et aquaculture) avec la gestion du fonds européen pour la pêche, l'organisation économique générale de la filière et l'organisation du marché ;
- au niveau européen car, à l'instar de l'agriculture, la pêche constitue une politique intégrée : la Politique commune de la pêche ou « PCP ». Le ministère participe à son élaboration et assure son application sur le territoire national ;
- la DPMA intervient enfin au niveau international : compte tenu de la taille importante de la zone économique exclusive de la France, elle est membre de la plupart des organisations internationales de pêche chargées de s'accorder sur des quotas de pêche, par espèce ou par région océanique.

En lien avec les scientifiques (Ifremer), la DPMA veille à la connaissance des ressources halieutiques afin d'élaborer, sur la base de ces connaissances, des politiques publiques de gestion des pêches maritimes.

Ses effectifs au 31 décembre 2018 étaient les suivants :

Effectifs : 74 agents répartis de la façon suivante par catégorie :

- 58 agents de catégorie A (78 % du total des effectifs) - dont 12 administrateurs des affaires maritimes,
- 11 agents de catégorie B (15 % du total des effectifs)
- 5 agents de catégorie C (7 % du total des effectifs)

Part des femmes :

- dans l'effectif : 58 %,
- dans l'encadrement : 44 %

La population des 25-35 ans est la plus fortement représentée de la DPMA (35 %).

RenoïRH

Le changement du système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) a été décidé mi-2017, avec l'objectif d'une ouverture du nouveau système RenoïRH pour le MAA en juillet 2019. L'objectif est à terme de supprimer les anciens systèmes Agorha et Epicéa au profit de RenoïRH.

Le système RenoïRH est un outil interministériel mis en place par le Cisirh et déjà utilisé et éprouvé par plusieurs ministères, dont le ministère de la culture et le ministère des affaires sociales depuis 2016. Depuis, plusieurs autres structures ont également décidé de basculer vers ce système : services du premier ministre, Conseil d'État, Cour des comptes, MTES... Il est d'ores et déjà prévu que certains opérateurs du MAA basculent également dans RenoïRH en 2020-2021 (FranceAgriMer, Agence de services et de paiement, Odeadom et Inao).

Le basculement dans RenoïRH devrait permettre en particulier d'assurer une meilleure réactivité dans la prise en compte des évolutions réglementaires.

La phase opérationnelle du basculement a été engagée en janvier 2018 et de nombreux travaux ont été conduits tout au long de l'année :

- la mise en qualité des données RH des agents ;
- le développement des extractions de données Agorha pour les injecter dans RenoïRH ;
- la reconstitution d'un certain nombre de référentiels nécessaires pour la future gestion dans RenoïRH, dont notamment le référentiel des structures, celui des postes, et celui des classements (corps, grades, ...);
- des tests mensuels pour s'assurer de la bonne intégration des dossiers dans RenoïRH et corriger au fur et à mesure les problèmes rencontrés (environ 63 000 dossiers concernés) ;
- l'identification des besoins d'évolution de RenoïRH pour tenir compte des spécificités du MAA ;
- la définition et la mise en œuvre de flux de transfert d'informations entre RenoïRH et les systèmes d'information du MAA ;
- l'homologation du nouveau dispositif par la DGFiP (préalable obligatoire avant tout changement de SIRH) ;
- la mobilisation d'un réseau de formateurs internes et la construction des plans de formation à conduire au cours du premier semestre 2019.

Ces travaux ont mobilisé de nombreuses équipes au MAA : SRH, responsables de programme, SDSI. Une direction de programme a été spécifiquement mise en place pour piloter le projet et sécuriser l'objectif de basculement en juillet 2019, pour ce qui concerne la gestion administrative et la préliquidation de la paye des agents.

Les autres volets de la gestion RH seront ouverts progressivement dans RenoïRH selon le calendrier prévisionnel suivant :

- ouverture du portail destiné aux agents (consultation des données et demandes de correction / mise à jour) : automne 2019
- gestion de la mobilité : mi-2020
- gestion de la formation : automne 2020
- calcul des primes : dès que disponible dans RenoïRH (travaux en cours à mi-2019).

(1) Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines

(2) Direction générale des finances publiques

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 évolutions statutaires et indemnitaires au MAA en 2018

- I. Décrets publiés en 2018
- II. Arrêtés publiés en 2018

Les mesures catégorielles



CHIFFRES CLÉS 2018

- ▶ **Masse salariale : 1 996 M€**
- ▶ **Bénéficiaires de la GIPA : 179**
- ▶ **Bénéficiaires de l'IDV : 18**
- ▶ **Mesures catégorielles : 3,7 M€**



FOCUS

Le passage au RIFSEEP des corps de la filière formation recherche

Les traitements et salaires

I. La masse salariale

Consommation des crédits de personnel 2018

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

Programme	Article	Libellé	Cumul	Total général
142	10	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (hors personnel mis à disposition)	142 394 400	212 727 130
	11	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (personnels mis à disposition)	692 629	973 004
	20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	936 235	1 342 947
Total 142			144 023 264	215 043 081
143	10	Personnel permanent - Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture	81 286	124 040
	11	Personnel permanent - Personnel du ministère chargé de l'équipement au titre de des lycées maritimes	14 000	14 000
	13	Personnel permanent - Personnels titulaires et stagiaires de l'enseignement agricole public	476 967 730	699 422 620
	27	Personnel TOS inclus dans le périmètre de décentralisation	35 829	53 867
	30	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions locales	208 634 574	209 042 840
	34	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel - Actions nationales	2 083 920	2 083 920
	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole" à reventiler	40 195	61 422
Total 143			687 857 535	910 802 710
206	60	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens permanents	223 342 260	306 921 172
	62	Personnel mis à disposition par le ministère de l'agriculture	3 428	3 428
	99	Dépenses de personnel du programme "Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation" à reventiler	8 528	8 528
Total 206			223 354 216	306 933 128

Programme	Article	Libellé	Cumul	Total général
215	10	Personnel permanent	128 525 092	174 296 678
	26	Personnel de l'INSEE - Administrations centrale	2 756 731	3 858 042
	38	Personnel de l'INSEE - DRAF	3 472 427	4 906 121
	39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	214 095 659	305 931 403
	71	Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture et autres dépenses	10 733 254	15 300 590
	72	Elèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	6 769 038	10 428 493
	78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	10 729 139	13 254 540
	79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MAAP	198 206	273 106
	99	Dépenses de personnel du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture" à reventiler	2 023 859	2 479 540
Total 215			379 303 405	530 728 513
Total moyens permanents			1 434 538 420	1 963 507 431

► Moyens d'ajustement

Programme	Article	Libellé	Cumul	Total général
143	20	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) - Personnel enseignant	4 659 104	4 659 104
	21	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) - Personnel non enseignant	1 491 876	1 491 876
	70	Personnel - Autres moyens d'ajustement	2 108 345	2 108 345
Total 143			8 259 325	8 259 325
206	61	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens non permanents	2 984 643	2 984 643
Total 206			2 984 643	2 984 643
215	11	Personnel : moyens d'ajustement	1 523 893	1 523 893
	31	Personnel : moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	3 853 973	3 854 332
	32	Personnel : moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	16 306 028	16 306 028
	77	Suivi statistique et scientifique du milieu et des ressources halieutiques pour le compte de la communauté européenne - personnel - cofinancement partiel du FEP	4 152	4 152
Total 215			21 688 046	21 688 404
Total moyens d'ajustement			32 932 014	32 932 373

Total général			1 467 470 434	1 996 439 804
----------------------	--	--	----------------------	----------------------

II. Répartition des traitements et salaires

Nombre d'agents par statut et tranche indiciaire

Statut d'appartenance	Classe indiciaire							Total
	<350	350-449	450-549	550-649	650-749	750-884	Echelle-lettre	
Titulaires	1 017	5 501	5 547	4 121	2 185	2 727	1 313	22 411
Non titulaires	867	2 746	1 757	1 041	663	1 010	141	8 225
Total général	1 884	8 247	7 304	5 162	2 848	3 737	1 454	30 636

Nombre d'agents par secteur d'activité

Administration centrale

Statut d'appartenance	Classe indiciaire							Total
	<350	350-449	450-549	550-649	650-749	750-884	Echelle-lettre	
Titulaires	30	377	368	258	126	185	322	1 666
Non titulaires	15	4	19	68	42	47	96	291
Total général	45	381	387	326	168	232	418	1 957

DRAAF, DDT

Statut d'appartenance	Classe indiciaire							Total
	<350	350-449	450-549	550-649	650-749	750-884	Echelle-lettre	
Titulaires	231	1 647	1 160	607	282	299	139	4 365
Non titulaires	76	27	17	10	6	8	6	150
Total général	307	1 674	1 177	617	288	307	145	4 515

Enseignement supérieur

Statut d'appartenance	Classe indiciaire							Total
	<350	350-449	450-549	550-649	650-749	750-884	Echelle-lettre	
Titulaires	92	655	441	317	344	342	446	2 637
Non titulaires	50	60	48	16	13	12	17	216
Total général	142	715	489	333	357	354	463	2 853

Enseignement technique

Statut d'appartenance	Classe indiciaire							Total
	<350	350-449	450-549	550-649	650-749	750-884	Echelle-lettre	
Titulaires	158	1 191	2 252	2 351	1 273	1 669	187	9 081
Non titulaires	478	2 608	1 664	939	394	643	20	6 746
Total général	636	3 799	3 916	3 290	1 667	2 312	207	15 827

► Secteur de l'alimentation

Statut d'appartenance	Classe indiciaire							Total
	<350	350-449	450-549	550-649	650-749	750-884	Echelle-lettre	
Titulaires	401	1 491	1 277	535	145	204	152	4 205
Non titulaires	248	46	8	7	207	300		816
Total général	649	1 537	1 285	542	352	504	152	5 021

► Autres*

Statut d'appartenance	Classe indiciaire							Total
	<350	350-449	450-549	550-649	650-749	750-884	Echelle-lettre	
Titulaires	105	140	49	53	15	28	67	457
Non titulaires		1	1	1	1		2	6
Total général	105	141	50	54	16	28	69	463

Total général	1 884	8 247	7 304	5 162	2 848	3 737	1 454	30 636
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

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

Le décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et l'arrêté du 5 novembre 2018 fixant au titre de l'année 2018 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat sont parus au *Journal officiel* du 7 novembre 2018

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° 2018-955 du 5 novembre qui prolonge la GIPA pour 2018. 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 2018, onzième 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 2013 au 31 décembre 2017. Par ailleurs, l'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA s'élevait à 1,64%.

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 **179** soit 83% de moins qu'en 2017 (1 077). De ce fait, le montant total de la GIPA versée au titre de l'année 2018 s'élève à **12 292 €**.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bénéficiaires	1 015	1 818	3 281	2 124	2 468	2 322	1 096	1 077	179
Inflation sur la période de référence	6,2%	5,9%	6,5%	5,5%	6,30%	5,60%	3,08%	1,38%	1,64%
Dépense	869 683	1 330 907	1 860 858	1 453 306	1 506 352	1 851 728	1 000 272	324 562	12 292

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. Pour 2018, la revalorisation de la valeur du point de 1,2% en 2016/2017, et la mise en place du PPCR expliquent une baisse très forte de la somme versée au titre de la GIPA en 2018.

► Montant de GIPA versée par catégorie/statut/genre/programme

Catégorie	Statut	Genre	142	143	206	215	Total
A	Contractuel	F	533	697	190	608	2 027
		H	705	810	110	491	2 117
	Titulaire	F	422	61	178	668	1 330
		H	716	142	857	1 180	2 895
B	Contractuel	F		787	136	707	1 630
		H		393	376	139	907
	Titulaire	M		165			165
C	Contractuel	F		541	77	551	1 169
		M			37	15	52
Total général			2 377	3 597	1 961	4 358	12 292

IV. L'indemnité de départ volontaire

► Montant versé par programme et par année

Programme	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
142		122 220	265 553	171 574	11 700		32 295	100 361	153 205	70 465	927 373
143	438 659	555 763	1 344 417	558 790	660 672	193 587	257 796	325 404	207 753	248 150	4 790 991
206	148 820	134 554	115 841	243 275	370 062	198 787	223 821	241 043	300 501	133 382	2 110 086
215	660 094	585 167	1 181 163	845 743	1 052 778	174 761	254 795	343 767	497 069	428 529	6 023 866
Total général	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	880 526	13 852 316

► Evolution de l'âge moyen des bénéficiaires

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Moyenne d'âge	47,6	45,7	43,8	47,3	47,7	45,8	49,0	47,4	52,7	47,7	46,7

► Nombre d'IDV attribuées par année et par NNE

NNE	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
A administratif	17	2	2	2	5	1		2			15
A technique	7	3	7	8	6	2	2	5	3	2	45
B & C administratif	2	5	3	3	7	2	2	1	2	6	33
B & C technique	11	10	8	10	10	3	6	3	7	4	72
Enseignant	2	15	38	12	8	5	4	5		6	95
Total général	23	35	58	35	36	13	14	16	12	18	260

► Nombre d'IDV par catégorie d'emplois et classe d'âge (cumulé de 2009 à 2018)

NNE	20 à 30 ans	30 à 40 ans	40 à 50 ans	50 à 60 ans	plus de 60 ans	Total
A administratif		1	3	11		15
A technique		9	17	18	1	45
B & C administratif		3	10	20		33
B & C technique		18	22	32		72
Enseignant	2	23	39	31		95
Total général	2	54	91	112	1	260

Les primes et indemnités par secteur d'activité

(hors IPF et RIFSEEP)

Administration centrale

Corps/Grade	TOTAL 2018
Chef de mission (IAE) IAE Hors classe	24 015
IDAE	22 357
IAE	15 562
PCEA-PLP-CPE Hors classe - Chef de bureau	14 179
PCEA-PLP-CPE Hors classe	13 269
PCEA-PLP-CPE Classe normale Chef de bureau	12 990
PCEA-PLP-CPE Classe normale	12 694
Contractuel Statut unique (CSU) catégorie fonctionnelle	13 404
CSU 2 ^e catégorie	5 346
Chef technicien supérieur	12 039
Technicien supérieur principal	11 578
Technicien supérieur > 5	11 049
Technicien supérieur ≤ 5	10 755

Services déconcentrés

Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2018
PCEA-PLP-CPE hors classe	11 539
PCEA-PLP-CPE classe normale	9 048
CSU catégorie fonctionnelle Chef de bureau	10 200
CSU catégorie fonctionnelle	9 880
CSU catégorie exceptionnelle	7 800
CSU 1 ^{re} catégorie hors classe	6 575
CSU 2 ^e catégorie	4 680

Personnels techniques DRAAF-DDT-DAAF

Corps/Grade	TOTAL 2018
Chef de mission (IAE) - IAE (HC)	20 711
IDAE	19 167
IAE	13 378
Chef technicien supérieur (ff Ingénieur)	12 840
Chef technicien supérieur	10 046
Technicien supérieur principal	9 604
Technicien supérieur	9 144

Personnels techniques DDPP-DDCSPP

Corps/Grade	TOTAL 2018
Chef de mission (IAE) - IAE (HC)	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 2018
IAE (HC)	3 380
IDAE	3 033
IAE	1 849

Enseignement supérieur

Corps/Grade	TOTAL 2018
IDAE	5 688
IAE	3 346

Le passage au RIFSEEP des corps de la filière formation recherche

La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents des corps des ingénieurs de recherche (IR), des ingénieurs d'études (IE), des assistants ingénieurs AI), des techniciens de formation et de recherche (TFR) et des adjoints techniques de formation et de recherche (ATFR) est intervenue sur la paie de novembre 2018, avec effet rétro-actif au 1^{er} janvier 2018.

Le RIFSEEP des personnels relevant de la filière formation recherche comprend un nombre de groupes de fonctions différents selon le corps d'appartenance :

- 3 groupes pour les ingénieurs de recherche, les ingénieurs d'études et les techniciens de formation et de recherche,
- 2 groupes pour les assistants ingénieurs et pour les adjoints techniques de formation et de recherche.

Le classement des agents de la filière formation recherche dans les groupes de fonctions relevant de leur corps a été effectué au regard des spécificités des différents secteurs d'activités et en tenant compte du niveau de responsabilité (encadrement, autonomie, fortes expositions...) et/ou d'expertise dans le domaine de la formation/recherche.

Comme pour les autres corps de catégorie C, les adjoints techniques de formation et de recherche, les personnels relevant de l'échelle C3 (adjoint principal de 1^{re} classe) relèvent du groupe 1 afin de prendre en compte l'expertise et l'expérience professionnelle acquises.

Ce passage au RIFSEEP a concerné environ 1 620 agents dont 9 % d'IR, 16,3 % d'IE, 5,4 % d'AI, 50,1 % de TFR et 19,3 % d'ATFR.

Les barèmes RIFSEEP applicables au MAA par statut d'emploi et par corps

NB : les barèmes RIFSEEP du statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques figurent dans les tableaux des groupes de fonctions des corps de catégorie C.

Barèmes RIFSEEP par statut d'emploi

Inspecteurs de l'enseignement agricole

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Assesseur	22 750	3 000	25 750
G2	Coordonnateur	13 000	500	13 500
G3	Inspecteur expérimentés	12 000	500	12 500
	Inspecteur (2 premières années)	10 000		10 500

Secrétaires généraux de l'enseignement supérieur non logés

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Secrétaire général de grands étab.	22 200	1 700	23 900
G2	Secrétaire général d'autres étab.	18 000	1 400	19 400

Secrétaires généraux de l'enseignement supérieur logés pour NAS*

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Secrétaire général de grands étab.	13 320	1 700	15 020
G2	Secrétaire général d'autres étab.	10 800	1 400	12 200

*Nécessité absolue de service

Barèmes RIFSEEP par corps

Inspecteurs généraux de l'agriculture

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		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 1 ^{er} au 4 ^e échelon) - Conseiller au sein d'un service (1 ^{er} au et 3 ^e échelon)	38 348	100	38 448
G3	Membre de section	30 628	100	30 728

Administrateurs civils

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			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.	33 500	3 090	36 590
		Adm. civil	32 000		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.	28 000	3 090	31 090
		Adm. civil			
G3	- Adjoint au chef de bureau relevant du groupe 2 - Chargé de mission / chargé d'étude au sein d'un bureau ou assimilé	Adm. civil	23 100	3 090	26 190
		Minimum	19 265		22 355

Attachés d'administration en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	- Adjoint au sous-directeur - Chef de bureau de catégorie I - Fonction encadrement de niveau équivalent	Chef de mission Att. adm HCL	26 000	2 000	28 000
		Attaché principal	23 000		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	21 000	1 800	22 800
		Attaché principal	19 500		21 300
		Attaché classe normale	15 090		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	16 400	1 600	18 000
		Attaché principal			
		Attaché classe normale	13 700		15 300
G4	- Chargé d'étude ou chargé de mission au sein d'un bureau	Attaché principal	13 800	1 500	15 300
		Attaché classe normale	11 550		13 050

► Attachés d'administration en services déconcentrés et dans l'enseignement non logés

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Chef de mission att. adm. HCL	21 000	1 700	22 700
	Attaché principal	17 500		19 200
G2	Chef de mission att. adm. HCL	16 800	1 400	18 200
	Attaché principal	14 300		15 700
	Attaché classe normale	11 000		12 400
G3	Chef de mission att. adm. HCL	15 900	1 400	17 300
	Attaché principal	13 700		15 100
	Attaché classe normale	10 400		11 800
G4	Attaché principal	11 700	1 100	12 800
	Attaché classe normale	9 950		11 050

► Attachés d'administration dans l'enseignement logés pour NAS

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Chef de mission	13 000	1 700	14 700
G2	Chef de mission att. adm. HCL	11 500	1 400	12 900
	Attaché principal	9 900		11 300
	Attaché classe normale	7 500		8 900
G3	Chef de mission att. adm. HCL	10 730	1 400	12 130
	Attaché principal	9 250		10 650
	Attaché classe normale	6 850		8 250
G4	Attaché principal	8 500	1 100	9 600
	Attaché classe normale	6 800		7 900

► Infirmiers de catégorie A en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Infirmier niveau confirmé et infirmier exerçant des fonctions de coordinateur(*)	Hors classe/classe supérieure	7 500	300	7 800
		Classe normale	7 100		7 400
G2	Infirmier	Hors classe/classe supérieure	7 350	200	7 550
		Classe normale	6 950		7 150

* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1^{er} 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 en services déconcentrés et dans l'enseignement non logés

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Infirmier niveau confirmé et infirmier exerçant des fonctions de coordinateur(*)	Hors classe/classe supérieure	5 500	300	5 800
		Classe normale	5 100		5 400
G2	Infirmier	Hors classe/classe supérieure	5 350	200	5 500
		Classe normale	4 950		5 150

* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1^{er} 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

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Infirmier niveau confirmé et infirmier exerçant des fonctions de coordinateur(*)	Hors classe/classe supérieure	1 500	300	1 800
		Classe normale	1 450		1 750
G2	Infirmier	Hors classe/classe supérieure	1 450	200	1 650
		Classe normale	1 400		1 600

* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1^{er} 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'information et de communication en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	- Chef de service - Emploi fonctionnel - Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement supérieures - Ingénieur exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées	14 370	1 425	15 795
G2	- Adjoint aux chefs de services - Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire - Ingénieur ayant des fonctions complexes et/ou exposées	13 870	1 375	15 245
G3	- Autres fonctions d'ingénieur	13 620	1 350	14 970

► Ingénieurs des systèmes d'information et de communication en service déconcentrés non logés

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	- Chef de service - Emploi fonctionnel - Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement supérieures - Ingénieur exerçant des fonctions à fortes responsabilités ou à expertise élevées	9 670	955	10 625
G2	- Adjoint aux chefs de services - Ingénieur ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire - Ingénieur ayant des fonctions complexes et/ou exposées	9 320	920	10 240
G3	- Autres fonctions d'ingénieur	9 120	900	10 020

► Secrétaires administratifs en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE*	CIA de référence (100%)	Total
G1	SA cl exceptionnelle	11 400	600	12 000
	SA cl supérieure	11 046		11 646
	SA cl normale	10 350		10 950
G2	SA cl exceptionnelle	10 850	550	11 400
	SA cl supérieure	10 279		10 829
	SA cl normale	9 490		10 040
G3	SA cl exceptionnelle	10 050	470	10 520
	SA cl supérieure	9 500		9 970
	SA cl normale	8 900		9 370

* Le montant de l'IFSE des secrétaires administratifs, percevant au titre de leurs fonctions des points de NBI, sera minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire lié à la fonction.

Secrétaires administratifs en service déconcentrés non logés

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE*	CIA de référence (100%)	Total
G1	SA cl exceptionnelle	9 800	500	10 300
	SA cl supérieure	9 200		9 700
	SA cl normale	8 700		9 200
G2	SA cl exceptionnelle	8 130	410	8 540
	SA cl supérieure	7 535		7 945
	SA cl normale	7 100		7 510
G3	SA cl exceptionnelle	7 387	340	7 727
	SA cl supérieure	6 931		7 271
	SA cl normale	6 650		6 990

* Le montant de l'IFSE des secrétaires administratifs, percevant au titre de leurs fonctions des points de NBI, sera minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire lié à la fonction.

Secrétaires administratifs dans l'enseignement logés pour NAS

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE*	CIA de référence (100%)	Total
G1	SA cl exceptionnelle	6 260	500	6 760
	SA cl supérieure	5 700		6 200
	SA cl normale	5 150		5 650
G2	SA cl exceptionnelle	5 300	410	5 710
	SA cl supérieure	5 000		5 410
	SA cl normale	4 700		5 110
G3	SA cl exceptionnelle	4 905	340	5 245
	SA cl supérieure	4 700		5 040
	SA cl normale	4 675		5 015

* Le montant de l'IFSE des secrétaires administratifs, percevant au titre de leurs fonctions des points de NBI, sera minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire lié à la fonction.

Assistants de service social en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			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 service déconcentrés non logés

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			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

Rémunération

► Infirmiers de catégorie B en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Infirmier niveau confirmé et infirmier exerçant des fonctions de coordinateur(*)	Hors classe/classe supérieure	7 100	300	7 400
		Classe normale	6 750		7 050
G2	Infirmier	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 1^{er} 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

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Infirmier niveau confirmé et infirmier exerçant des fonctions de coordinateur(*)	Hors classe/classe supérieure	5 100	300	5 400
		Classe normale	4 750		5 050
G2	Infirmier	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 1^{er} 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 logés pour NAS

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Grade	Barème RIFSEEP		
			Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Infirmier niveau confirmé et infirmier exerçant des fonctions de coordinateur(*)	Hors classe/classe supérieure	1 100	300	1 400
		Classe normale	1 070		1 370
G2	Infirmier	Hors classe/classe supérieure	1 050	200	1 250
		Classe normale	1 020		1 220

* Par fonctions de coordination, il faut entendre les infirmiers désignés coordinateur national ou régional titulaire au 1^{er} 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.

► Corps des agents de catégorie C et leur statut d'emploi en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE*	CIA de référence (100%)	Total
G1	APST	9 400	440	9 840
	AAP1 / ATP1 / ATPE 1	8 750		9 190
	AAP2 / ATP2 / ATPE2	8 400		8 840
	AA / AT / ATE	7 900		8 340
G2	AAP2 / ATP2 / ATPE2	8 300	400	8 700
	AA / AT / ATE	7 800		8 200

► **Corps des agents de catégorie C et leur statut d'emploi en services déconcentrés et secteur de l'enseignement non logés**

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	APST	6 850	150	7 000
	AAP1 / ATP1 / ATPE 1	6 500		6 650
	AAP2 / ATP2 / ATPE2	6 000		6 150
	AA / AT / ATE	5 600		5 750
G2	AAP2 / ATP2 / ATPE2	5 900	100	6 000
	AA / AT / ATE	5 500		5 600

► **Corps des agents de catégorie C et leur statut d'emploi en services déconcentrés et secteur de l'enseignement logés par NAS**

Groupe RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	APST	3 425	150	3 575
	AAP1 / ATP1 / ATPE 1	3 250		3 400
	AAP2 / ATP2 / ATPE2	3 175		3 325
	AA / AT / ATE	2 800		2 950
G2	AAP2 / ATP2 / ATPE2	2 950	100	3 050
	AA / AT / ATE	2 750		2 850

► **Ingénieurs de recherche : agents non logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	IR hors classe	13 100	750	13 850
	IR 1 ^{re} classe	12 500		13 250
	IR 2 ^e classe	11 950		12 700
G2	IR hors classe	12 100	700	12 800
	IR 1 ^{re} classe	11 500		12 200
	IR 2 ^e classe	10 950		11 650
G3	IR hors classe	11 000	650	11 650
	IR 1 ^{re} classe	10 450		11 100
	IR 2 ^e classe	9 900		10 550

Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		IFSE servie en AC	CIA de référence (100%)	Total
G1	IR hors classe	14 200	800	15 000
	IR 1 ^{re} classe	13 600		14 400
	IR 2 ^e classe	13 000		13 800
G2	IR hors classe	13 300	750	14 050
	IR 1 ^{re} classe	12 800		13 550
	IR 2 ^e classe	12 300		13 050
G3	IR hors classe	12 500	700	13 200
	IR 1 ^{re} classe	12 000		12 700
	IR 2 ^e classe	10 650		11 350

Rémunération

► **Ingénieurs de recherche : agents logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	IR hors classe	8 400	750	9 150
	IR 1 ^{re} classe	7 900		8 650
	IR 2 ^e classe	7 400		8 150
G2	IR hors classe	7 500	700	8 200
	IR 1 ^{re} classe	7 000		7 700
	IR 2 ^e classe	6 500		7 200
G3	IR hors classe	6 600	650	7 250
	IR 1 ^{re} classe	6 100		6 750
	IR 2 ^e classe	5 600		6 250

► **Ingénieurs d'études : agents non logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	IE hors classe	9 350	650	10 000
	IR classe normale	9 050		9 700
G2	IE hors classe	9 150	600	9 750
	IR classe normale	8 850		9 450
G3	IE hors classe	8 950	550	9 500
	IR classe normale	8 650		9 200

Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		IFSE servie en AC	CIA de référence (100%)	Total
G1	IE hors classe	10 600	700	11 300
	IR classe normale	10 500		11 200
G2	IE hors classe	10 525	650	11 175
	IR classe normale	10 425		11 075
G3	IE hors classe	10 450	600	11 050
	IR classe normale	10 350		10 950

► **Ingénieurs d'études : agents logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	IE hors classe	5 500	650	6 150
	IR classe normale	5 200		5 850
G2	IE hors classe	5 400	600	6 000
	IR classe normale	5 100		5 700
G3	IE hors classe	5 300	550	5 850
	IR classe normale	5 000		5 550

► **Assistants ingénieurs : agents non logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Assistant ingénieur F.R	7 200	400	7 600
G2	Assistant ingénieur F.R	7 075	350	7 425

Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		IFSE servie en AC	CIA de référence (100%)	Total
G1	Assistant ingénieur F.R	10 300	600	10 900
G2	Assistant ingénieur F.R	10 100	550	10 650

► **Assistants ingénieurs : agents logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Assistant ingénieur F.R	4 300	400	4 700
G2	Assistant ingénieur F.R	4 200	350	4 550

► **Techniciens de formation et de recherche : agents non logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	TFR classe exceptionnelle	6 950	300	7 250
	TFR classe supérieure	6 850		7 150
	TFR classe normale	6 750		7 050
G2	TFR classe exceptionnelle	6 775	250	7 025
	TFR classe supérieure	6 675		6 925
	TFR classe normale	6 575		6 825
G3	TFR classe exceptionnelle	6 650	200	6 850
	TFR classe supérieure	6 600		6 800
	TFR classe normale	6 550		6 750

Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		IFSE servie en AC	CIA de référence (100%)	Total
G1	TFR classe exceptionnelle	9 250	550	9 800
	TFR classe supérieure	9 150		9 700
	TFR classe normale	9 050		9 600
G2	TFR classe exceptionnelle	9 075	500	9 575
	TFR classe supérieure	8 975		9 475
	TFR classe normale	8 875		9 375
G3	TFR classe exceptionnelle	8 900	450	9 350
	TFR classe supérieure	8 850		9 300
	TFR classe normale	8 800		9 250

► **Techniciens de formation et de recherche : agents non logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	TFR classe exceptionnelle	4 050	300	4 350
	TFR classe supérieure	3 950		4 250
	TFR classe normale	3 850		4 150
G2	TFR classe exceptionnelle	3 875	250	4 125
	TFR classe supérieure	3 775		4 025
	TFR classe normale	3 675		3 925
G3	TFR classe exceptionnelle	3 700	200	3 900
	TFR classe supérieure	3 650		3 850
	TFR classe normale	3 600		3 800

► **Adjointes techniques de formation et de recherche : agents non logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Adj. T. Pal. FR. 1C	6 500	150	6 650
	Adj. T. Pal. FR. 2C	6 000		6 150
	Adj. Tec. FR	5 600		5 750
G2	Adj. T. Pal. FR. 2C	5 900	100	6 000
	Adj. Tec. FR.	5 500		5 600

Montants spécifiques servis en administration centrale

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		IFSE servie en AC	CIA de référence (100%)	Total
G1	Adj. T. Pal. FR. 1C	8 750	440	9 190
	Adj. T. Pal. FR. 2C	8 400		8 840
	Adj. Tec. FR	7 900		8 340
G2	Adj. T. Pal. FR. 2C	8 300	400	8 700
	Adj. Tec. FR.	7 800		8 200

► **Adjointes techniques de formation et de recherche : agents logés**

Groupe RIFSEEP	Fonctions exercées	Barème RIFSEEP		
		Socle IFSE	CIA de référence (100%)	Total
G1	Adj. T. Pal. FR. 1C	3 250	150	3 400
	Adj. T. Pal. FR. 2C	3 175		3 325
	Adj. Tec. FR	2 800		2 950
G2	Adj. T. Pal. FR. 2C	2 950	100	3 050
	Adj. Tec. FR.	2 750		2 850

L'indemnité de performance et de fonction (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 1^{er} 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 de performance par grades tous secteurs confondus

Grade	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	Total
I.G.P.E.F. Cl. Ex		1	24	5	1	2	33
I.G.P.E.F. Cl. N.	1	13	96	10	2		122
I.C.P.E.F.	15	13	191	27	5	1	252
I.P.E.F.	39	51	90	8	1		189
Total général	55	78	401	50	9	3	596

Grade	Effectif	Moyenne de coefficient de performance
I.G.P.E.F. Cl. Ex	33	2,8
I.G.P.E.F. Cl. N.	122	2,5
I.C.P.E.F.	252	2,5
I.P.E.F.	189	1,8
Total général	596	2,3

► Répartition des coefficients de fonctions tous secteurs confondus

Grade	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	Total
I.G.P.E.F. Cl. Ex									27	4	2	33
I.G.P.E.F. Cl. N.	2			1	3	6	12	6	83	8	1	122
I.C.P.E.F.	14	4		21	51	41	57	50	13		1	252
I.P.E.F.	33	5	17	13	70	22	20	9				189
Total général	49	9	17	35	124	69	89	65	123	12	4	596

Grade	Effectif	Moyenne de coefficient de fonction
I.G.P.E.F. Cl. Ex	33	5,1
I.G.P.E.F. Cl. N.	122	4,7
I.C.P.E.F.	252	3,5
I.P.E.F.	189	2,7
Total général	596	3,6

► Répartition des coefficients de fonctions en administration centrale

Grade	1	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	Total
I.G.P.E.F. Cl. Ex						27	4	1	32
I.G.P.E.F. Cl. N.	2	1	1	2		76	7	1	90
I.C.P.E.F.	1	15	8	22	17	12		1	76
I.P.E.F.		50	4	4	2				60
Total général	3	66	13	28	19	115	11	3	258

Grade	Effectif	Moyenne de coefficient de fonction
I.G.P.E.F. Cl. Ex	32	5,1
I.G.P.E.F. Cl. N.	90	4,9
I.C.P.E.F.	76	4,0
I.P.E.F.	60	3,2
Total général	258	4,3

► Répartition des coefficients de fonctions en services déconcentrés

Grade	1	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Total
I.G.P.E.F. Cl. N.				2	3	5	6	16
I.C.P.E.F.	1	9	27	25	26	32		120
I.P.E.F.		7	19	16	16	7		65
Total général	1	16	46	43	45	44	6	201

Grade	Effectif	Moyenne de coefficient de fonction
I.G.P.E.F. Cl. N.	16	4,5
I.C.P.E.F.	120	3,7
I.P.E.F.	65	3,5
Total général	201	3,7

► Répartition des coefficients de fonctions dans l'enseignement technique et supérieur

Grade	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	Total
I.G.P.E.F. Cl. Ex											1	1
I.G.P.E.F. Cl. N.				1	2	3	7	1	1	1		16
I.C.P.E.F.	12	4		12	9	8	9	1	1			56
I.P.E.F.	33	5	17	6	1	2						64
Total général	45	9	17	19	12	13	16	2	2	1	1	137

Grade	Effectif	Moyenne de coefficient de fonction
I.G.P.E.F. Cl. Ex	1	6,0
I.G.P.E.F. Cl. N.	16	3,9
I.C.P.E.F.	56	2,7
I.P.E.F.	64	1,6
Total général	137	2,3

Rémunération

Évolutions statutaires et indemnitaires au MAA en 2018

6 DÉCRETS ET 15 ARRÊTÉS ONT ÉTÉ PUBLIÉS.

1 – Arrêtés fixant les contingentements et listant les fonctions permettant l'accès à la classe exceptionnelle des personnels enseignants de l'agriculture et de l'alimentation

Le décret 2017-1031 du 11 mai 2017 a modifié les décrets portant statuts particuliers des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA), des professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) et des conseillers principaux d'éducation (CPE), dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Ce décret a créé un troisième grade, dit grade à accès fonctionnel, qui correspond à la classe exceptionnelle et qui culmine à la hors-échelle A.

Les statuts particuliers des personnels enseignants et d'éducation du MAA précisent que, par dérogation aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État, le nombre de promotions au grade de professeur et conseiller d'éducation de classe exceptionnelle est contingenté dans la limite d'un pourcentage appliqué à l'effectif des corps considérés au 31 août de l'année au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Ce pourcentage est fixé par un arrêté du 31 juillet 2018 qui est conjoint aux ministères chargés de l'agriculture, du budget et de la fonction publique. Le taux atteindra progressivement 10 % en 2023. Il a pour objet de tenir compte des particularités de l'enseignement agricole.

La liste des fonctions retenues pour l'accès à la classe exceptionnelle permet de couvrir l'ensemble des missions propres aux corps concernés de l'enseignement agricole. Elle fait l'objet d'un arrêté du 27 juillet 2018 pour les PCEA et les PLPA et d'un arrêté 31 juillet 2018 pour les CPE.

2 – Épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat et mutualisation des épreuves pour l'accès aux corps enseignants public/privé

L'arrêté du 14 avril 2010 fixant les sections et l'organisation des concours pour l'accès au corps des professeurs de lycée professionnel agricole, l'arrêté du même jour fixant les sections et l'organisation des concours pour l'accès au corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole ainsi que l'arrêté du 21 octobre 2008 relatif à l'organisation des concours de recrutement des conseillers principaux d'éducation ont fait l'objet de deux modifications importantes.

Ainsi, trois arrêtés en date du 18 octobre 2018 introduisent une épreuve orale d'admission adaptée aux titulaires d'un diplôme de doctorat pour l'accès à ces trois corps. Cette modification permet au candidat de faire valoir les acquis de son expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche en application de l'article L.412-1 du code de la recherche créé par la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement et à la recherche.

La seconde modification concerne la mutualisation des épreuves de concours pour l'accès aux corps des enseignants de l'enseignement agricole public et aux 2^e et 4^e catégories des enseignants de l'enseignement agricole privé. Ainsi, les arrêtés précités matérialisent la règle de gestion existante selon laquelle les candidats inscrits conjointement pour la même section ou section-option aux concours de l'enseignement public et privé ne sont évalués qu'une seule fois par le même jury. Les notes obtenues sont attribuées au titre de ces deux concours.

I. Décrets publiés en 2018

Numéro du décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés/ structure concernée	Objet
2018-357	14 mai 2018	16 mai 2018	Personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés	Décret modifiant le décret n°89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'État et les personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime
2018-621	16 juillet 2018	18 juillet 2018	Inspecteurs de l'enseignement agricole	Décret abrogeant le décret n° 2004-119 du 5 février 2004 portant attribution d'une indemnité de charges administratives aux inspecteurs de l'enseignement agricole
2018-648	23 juillet 2018	25 juillet 2018	Cadres techniques de l'Office national des forêts	Décret modifiant le décret n°2003-552 du 24 juin 2003 relatif au statut du corps particulier des cadres techniques de l'Office national des forêts
2018-649	23 juillet 2018	25 juillet 2018	Cadres techniques de l'Office national des forêts	Décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des cadres techniques de l'Office national des forêts
2018-696	2 août 2018	4 août 2018	Personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés	Décret n° 2018-696 du 2 août 2018 relatif aux conditions de diplômes requises pour le recrutement de certains personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime
2018-768	30 août 2018	1 ^{er} septembre 2018	Personnels enseignants des établissements publics d'enseignement et de formation professionnels agricole et des établissements publics d'enseignement maritime et aquacole	Décret modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale

II. Arrêtés publiés en 2018

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés/ structure concernée	Objet
8 juin 2018	15 juin 2018	Inspecteurs de santé publique vétérinaire Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement Personnels de la filière formation-recherche Professeurs de l'enseignement supérieurs Techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture Secrétaires administratifs Adjointes administratifs Adjointes techniques Secrétaires administratifs de l'ONF	Arrêté fixant les taux de promotion dans les corps du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour les années 2018, 2019 et 2020
16 juillet 2018	18 juillet 2018	Inspecteurs de l'enseignement agricole	Arrêté pris pour application à l'emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
27 juillet 2018	1 ^{er} août 2018	Professeurs de lycée professionnel agricole	Arrêté fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 21 du décret n°90-90 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel agricole et à l'article 34-1 du décret n°92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'enseignement agricole
27 juillet 2018	1 ^{er} août 2018	Conseillers principaux d'éducation	Arrêté fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 14-1 du décret n°90-89 du 24 janvier 1990 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation
31 juillet 2018	1 ^{er} août 2018	Professeurs et conseillers principaux d'éducation de l'enseignement agricole public	Arrêté fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère chargé de l'agriculture
1 ^{er} août 2018	24 août 2018	Professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) de 3 ^e catégorie des établissements d'enseignement agricole privés	Arrêté pris en application de l'article 21-2 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 et de la pêche maritime : > Liste d'aptitude réservée aux professeurs d'EPS pour l'accès aux 2 ^e et 4 ^e catégories au titre de l'année 2017-2018
1 ^{er} août 2018	24 août 2018	Professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) de 3 ^e catégorie des établissements d'enseignement agricole privés	Arrêté pris en application de l'article 21-2 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 et de la pêche maritime : > Liste d'aptitude réservée aux professeurs d'EPS pour l'accès aux 2 ^e et 4 ^e catégories au titre de l'année 2018-2019
2 août 2018	24 août 2018	Inspecteurs généraux de l'agriculture	Arrêté fixant les taux de promotion du corps des inspecteurs généraux de l'agriculture pour les années 2018, 2019 et 2020

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés/ structure concernée	Objet
10 septembre 2018	25 septembre 2018	Professeurs de lycée professionnel agricole Professeurs certifiés de l'enseignement agricole Conseillers principaux d'éducation	Arrêté fixant les taux de promotion de certains corps du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour les années 2018, 2019 et 2020
8 octobre 2018	16 novembre 2019	Personnels de la filière formation-recherche	Arrêté portant application aux agents des corps des ingénieurs et des personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de l'alimentation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
8 octobre 2018	5 décembre 2018	Personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés	Arrêté fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 41 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 et de la pêche maritime
18 octobre 2018	24 octobre 2018	Conseillers principaux d'éducation	Arrêté modifiant l'arrêté du 21 octobre 2008 fixant les modalités d'organisation des concours de recrutement des conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole : > Épreuve orale d'admission adaptée aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat
18 octobre 2018	24 octobre 2018	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	Arrêté modifiant l'arrêté du 14 avril 2010 fixant les sections et les modalités d'organisation du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré et du certificat d'aptitude au professeur de l'enseignement technique agricole : > mutualisation des épreuves de l'enseignement agricole public et privé ; > épreuve orale d'admission adaptée aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat
18 octobre 2018	24 octobre 2018	Professeurs de lycée professionnel agricole	Arrêté modifiant l'arrêté du 14 avril 2010 fixant les sections et les modalités d'organisation des concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel agricole : > mutualisation des épreuves de l'enseignement agricole public et privé ; > épreuve orale d'admission adaptée aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat
19 novembre 2018	22 novembre 2018	Techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture Adjoint administratifs Adjointes techniques	Arrêté fixant les taux de promotion du corps des techniciens supérieurs et de certains grades des corps des adjoints administratifs et adjoints techniques du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour les années 2019 et 2020

Rémunération

Les mesures catégorielles

Le montant des mesures payées en 2018 est de 3,708 M€, soit 0,25 % de la masse salariale hors CAS pensions et se décompose comme suit :

— 34,0 % au titre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) :	1 261 234 €
— 20,8 % au titre de la revalorisation des enseignants contractuels :	770 030 €
— 12,8 % au titre de l'ISOE liée au dédoublement des professeurs principaux :	475 789 €
— 12,4 % au titre de l'ajustement indemnitaire de la filière de formation et de recherche :	461 232 €
— 11,2 % au titre de la déprécarisation :	415 568 €
— 5,0 % au titre de la requalification des agents de catégorie C en B :	186 382 €
— 2,9 % au titre du RIFSEEP de l'Inspection de l'enseignement agricole :	109 200 €
— 0,8 % au titre du décret statutaire des ISPV :	29 500 €

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

- 83,4 % pour le secteur de l'enseignement (3,094 M€) ;
- 6,0 % pour les agents relevant du programme 206 (0,223 M€) ;
- 10,5 % pour les agents relevant du programme 215 (0,390 M€).

Programme 142

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2018	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine mesures 2017 ou années précédentes					69 885	139 770
Mise en œuvre du protocole PPCR	25	A	07-2017	6	64 596	129 192
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	3	C	07-2017	6	5 289	10 578
Mesures statutaires					47 286	93 234
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	26	A	07-2018	6	43 560	87 120
Poursuite de la déprécarisation	7	A et B	02-2018	11	1 472	1 606
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	3	C	07-2018	6	2 254	4 508
Mesures indemnitaires					300 090	300 090
Poursuite de l'ajustement indemnitaire filière formation recherche	1 196	A,B et C	01-2018	12	300 090	300 090
Total					417 261	533 094

Programme 143

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2018	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine mesures 2017 ou années précédentes					876 579	1 323 706
Déprécarisation	72	A, B et C	09-2017	8	174 266	261 399
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	4	C	07-2017	6	17 675	35 350
Mise en œuvre du protocole PPCR	294	A	09-2017	8	684 638	1 026 957
Mesures statutaires					1 054 973	3 139 792
Poursuite de la déprécarisation	77	A, B et C	08-2018	5	26 291	63 098
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	11	C	07-2018	6	9 352	18 704
Revalorisation des agents contractuels de l'enseignement	1 175	A	09-2018	4	770 030	2 310 090
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	268	A	09-2018	4	249 300	747 900
Mesures indemnitaires					746 131	746 131
Poursuite de l'ajustement indemnitaire filière formation recherche	442	A, B et C	01-2018	12	161 142	161 142
RIFSEEP des Inspecteurs de l'enseignement agricole	75	A	01-2018	12	109 200	109 200
ISOE (dédoublément professeurs principaux)	383	A	01-2018	12	475 789	475 789
Total					2 677 683	5 209 629

Programme 206

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2018	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine mesures 2017 ou années précédentes					154 906	235 359
Décret statutaire ISPV	7	A	09-2017	8	29 500	44 250
Déprécarisation	31	A et B	10-2017	9	89 555	119 407
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	13	C	07-2017	6	23 154	46 308
Mise en œuvre du protocole PPCR	9	A	07-2017	6	12 697	25 394
Mesures statutaires					68 534	91 381
Poursuite de la déprécarisation	13	A, B et C	06-2018	7	4 891	8 385
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	20	C	07-2018	6	19 353	38 706
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	175	Toutes catégories	01-2018	12	44 290	44 290
Total					223 440	326 740

Rémunération

Programme 215

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2018	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine mesures 2017 ou années précédentes					199 585	336 823
Déprécarisation	26	A, B et C	10-2017	9	93 521	124 695
Plan de requalification des agents de catégorie C en B	26	C	07-2017	6	61 457	122 914
Mise en œuvre du protocole PPCR	26	A	07-2017	6	44 607	89 214
Mesures statutaires					190 966	247 338
Poursuite de la déprécarisation	21	A, B et C	04-2018	9	25 572	34 096
Poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B	50	C	07-2018	6	47 848	95 696
Poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR	430	Toutes catégories	01-2018	12	117 546	117 546
Total					390 551	584 161



Rémunération



Chapitre III

Les conditions d'emploi

Le travail à temps partiel

Les congés de maladie

Les situations particulières d'emploi

Le compte épargne-temps



CHIFFRES CLÉS 2018

- ▶ **Temps partiel** : 3 865 agents en temps partiel dont 81% de femmes
- ▶ **Congés de formation professionnelle** : 68 agents
- ▶ **Nombre de jours ouvrés de maladie par agent** : 8,7 jours
- ▶ **Nombre d'agents détenant un CET** : 11 379



FOCUS

Le télétravail

La cellule de signalement des discriminations

Le travail à temps partiel



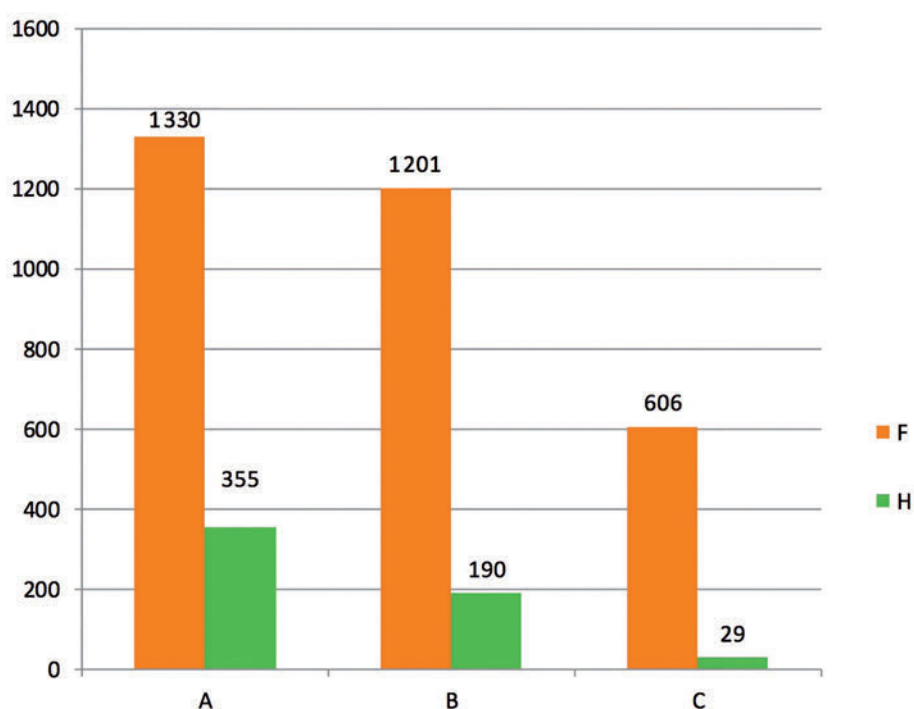
Conditions d'emploi



► Répartition par genre et par catégorie

Taux de travail	Genre	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	Femmes	316	56	48	420
	Hommes	145	20	3	168
	Total	461	76	51	588
Temps partiel 60 %	Femmes	57	28	11	96
	Hommes	26	3	2	31
	Total	83	31	13	127
Temps partiel 70 %	Femmes	115	40	21	176
	Hommes	57	8	5	70
	Total	172	48	26	246
Temps partiel 80 %	Femmes	784	845	370	1 999
	Hommes	204	118	18	340
	Total	988	963	388	2 339
Temps partiel 90 %	Femmes	182	223	84	489
	Hommes	33	40	3	76
	Total	215	263	87	565
Total général		1 919	1 381	565	3 865

► Répartition femmes - hommes par catégorie



► Répartition par secteur

Secteur	Taux de travail	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administration centrale	50%	3	1	3	7
	60%	4	1		5
	70%	2			2
	80%	79	29	15	123
	90%	26	13	4	43
Total Administration centrale		114	44	22	180
Enseignement	50%	433	25	31	489
	60%	71	8	8	87
	70%	155	26	20	201
	80%	684	207	162	1 053
	90%	102	60	39	201
Total Enseignement		1 445	326	388	2 031
Services déconcentrés	50%	23	50	16	89
	60%	8	22	5	35
	70%	14	21	6	41
	80%	222	718	208	1 148
	90%	85	190	44	319
Total Services déconcentrés		352	1 001	279	1 632
Autres*	50%	2		1	3
	70%	1	1		2
	80%	3	9	3	15
	90%	2			2
Total Autres*		8	10	4	22
Total général		1 919	1 381	565	3 865

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

Les congés de maladie

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

Catégorie FP	Position	F	H	Total
A+	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	34	81	115
	Congé de longue maladie/grave maladie	787	271	1 058
	Congé de maladie ordinaire	3 757	2 809	6 566
	Congé de longue durée	720	693	1 413
Total A+		5 298	3 854	9 152
A	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	3 310	3 482	6 792
	Congé de longue maladie/grave maladie	13 436	9 589	23 025
	Congé de maladie ordinaire	50 517	27 364	77 881
	Congé de longue durée	11 801	11 714	23 515
	Congé de longue durée pour maladie professionnelle		124	124
Total A		79 064	52 273	131 337
B	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	3 680	3 106	6 786
	Congé de longue maladie/grave maladie	8 533	6 815	15 348
	Congé de maladie ordinaire	30 168	14 613	44 781
	Congé de longue durée	8 025	4 639	12 664
	Congé de longue durée pour maladie professionnelle		195	195
Total B		50 406	29 368	79 774
C	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	1 896	237	2 133
	Congé de longue maladie/grave maladie	8 181	1 349	9 530
	Congé de maladie ordinaire	20 493	4 047	24 540
	Congé de longue durée	9 582	804	10 386
Total C		40 152	6 437	46 589
Total général		174 920	91 932	266 852

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

Position	F	H	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	0,5	0,6	0,5
Congé de longue maladie/grave maladie	1,7	1,5	1,6
Congé de maladie ordinaire	5,8	3,9	5,0
Congé longue durée	1,7	1,4	1,6
Congé longue durée pour maladie professionnelle	-	< 0,1	< 0,1
Total général	9,6	7,4	8,7

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

Position	F	H	Total
Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	8 920	6 906	15 826
Congé de longue maladie/grave maladie	30 937	18 024	48 961
Congé de maladie ordinaire	104 935	48 833	153 768
Congé de longue durée	30 128	17 850	47 978
Congé de longue durée pour maladie professionnelle		319	319
Total général	174 920	91 932	266 852

► 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

Catégorie FP	POSITION	F	H	Total
A+	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	< 0,1	< 0,1	< 0,1
	Congé de longue maladie/grave maladie	0,6	0,2	0,4
	Congé de maladie ordinaire	3,0	2,3	2,6
	Congé de longue durée	0,6	0,6	0,6
Total A+		4,3	3,0	3,7
A	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	0,3	0,4	0,4
	Congé de longue maladie/grave maladie	1,4	1,2	1,3
	Congé de maladie ordinaire	5,0	3,5	4,4
	Congé de longue durée	1,2	1,5	1,3
	Congé de longue durée pour maladie professionnelle	< 0,1	< 0,1	< 0,1
Total A		8,0	6,7	7,4
B	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	0,8	1,0	0,9
	Congé de longue maladie/grave maladie	1,8	2,4	2,0
	Congé de maladie ordinaire	6,3	5,1	5,9
	Congé de longue durée	1,7	1,7	1,7
	Congé de longue durée pour maladie professionnelle	0,0	< 0,1	< 0,1
Total B		10,6	10,3	10,5
C	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	0,8	0,5	0,8
	Congé de longue maladie/grave maladie	3,6	3,0	3,5
	Congé de maladie ordinaire	9,0	8,8	9,0
	Congé de longue durée	4,2	1,7	3,8
Total C		17,7	14,0	17,0
Total général		9,6	7,4	8,7

► Répartition des jours ouvrés d'arrêt-maladie par genre, par secteur et par catégorie NNE

Sexe	Cat. NNE	AC	DRAAF, DDT	SEA	Enseign. sup.	Enseign. tech.	Secteur de l'aliment.	Abattoir	Autres*	Total
F	A administratif	5,5	6,6	13,0	11,1	10,0	8,1	0,0	16,5	7,9
	A technique	4,4	5,3	7,8	6,8	8,5	9,4	7,6	3,9	7,0
	B et C administratif	16,2	14,7	14,9	10,4	12,8	14,7	3,3	36,1	14,4
	B et C technique	10,0	10,8	10,2	9,1	9,8	9,0	17,4	13,1	11,0
	Enseignant	36,8	7,3	5,0	3,0	8,0	0,0	0,0	0,0	7,7
Total F		9,8	11,5	12,4	6,8	8,7	10,6	15,1	11,7	9,6
H	A administratif	6,6	6,8	11,0	1,0	5,0	3,1	0,0	7,9	5,7
	A technique	7,8	6,5	5,0	2,4	2,8	6,0	7,4	2,0	5,4
	B et C administratif	8,2	6,0	17,0	8,6	11,6	11,6	1,3	26,3	10,3
	B et C technique	10,2	8,6	9,3	12,2	6,8	11,7	13,0	3,1	10,9
	Enseignant	0,0	14,9	3,4	1,7	7,0	0,0	0,0	0,0	6,6
Total H		7,6	7,6	9,0	4,2	6,9	9,8	11,3	3,7	7,4
Total général		8,8	10,1	11,4	5,7	8,0	10,3	13,0	8,3	8,7

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

► Pourcentage d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle en 2018 par genre, par secteur et par NNE

Sexe	Cat. NNE	AC	DRAAF, DDT	SEA	Enseign. sup.	Enseign. tech.	Secteur de l'aliment.	Abattoir	Autres*	Total
F	A administratif	0,9%	0,5%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	A technique	0,4%	0,3%	1,5%	0,5%	1,0%	1,3%	2,5%	0,0%	0,9%
	B et C administratif	2,6%	1,1%	0,8%	1,3%	1,5%	1,1%	0,0%	1,9%	1,4%
	B et C technique	5,4%	1,2%	1,3%	1,1%	0,7%	2,1%	5,7%	0,0%	2,3%
	Enseignant	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Total F		1,6%	0,9%	1,0%	0,8%	1,0%	1,6%	4,9%	0,4%	1,2%
H	A administratif	1,7%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
	A technique	0,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,5%	1,1%	1,5%	0,0%	0,6%
	B et C administratif	1,1%	0,7%	0,0%	0,0%	2,0%	2,5%	0,0%	0,0%	1,3%
	B et C technique	1,1%	0,2%	0,4%	2,4%	0,0%	1,6%	4,9%	3,9%	2,0%
	Enseignant	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
Total H		1,0%	0,4%	0,2%	0,7%	0,6%	1,5%	3,9%	0,5%	1,0%
Total général		1,3%	0,7%	0,8%	0,7%	0,8%	1,6%	4,4%	0,4%	1,1%

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

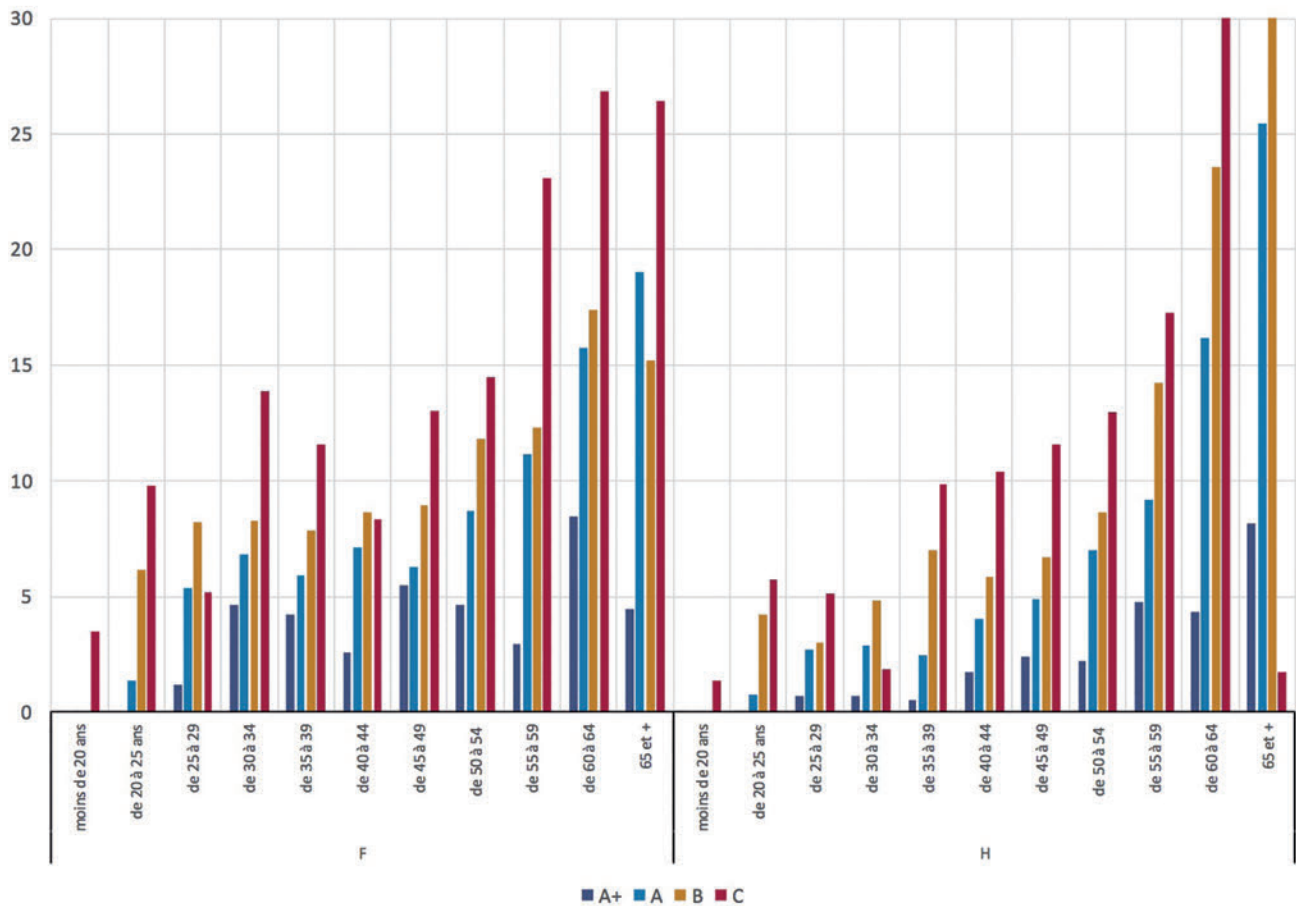
► Jours ouvrés d'absence pour accidents de travail. Moyenne par agent, par genre, par secteur et par catégorie NNE

Sexe	Cat. NNE	AC	DRAAF, DDT	SEA	Enseign. sup.	Enseign. tech.	Secteur de l'aliment.	Abattoir	Autres*	Total
F	A administratif	0,2	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,5
	A technique	0,1	0,0	0,5	0,4	0,5	0,7	0,2	0,0	0,3
	B et C administratif	1,4	0,7	0,1	0,2	0,8	0,2	0,0	0,1	0,6
	B et C technique	2,8	0,4	0,4	0,6	0,4	0,7	2,8	0,0	1,0
	Enseignant	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Total F		0,7	0,5	0,2	0,3	0,4	0,6	2,2	<0,1	0,5
H	A administratif	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
	A technique	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,2	2,8	0,0	0,5
	B et C administratif	0,1	0,0	0,0	0,0	1,1	0,3	0,0	0,0	0,4
	B et C technique	0,1	0,0	0,1	1,8	0,0	0,7	3,1	0,1	1,1
	Enseignant	0,0	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4
Total H		0,3	0,2	0,0	0,4	0,4	0,5	3,0	<0,1	0,6
Total général		0,5	0,4	0,2	0,4	0,4	0,5	2,7	<0,1	0,5

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

Conditions d'emploi

► Nombre de jours d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail



► Nombre d'agents impactés pour chaque type d'arrêt (un agent pouvant être décompté dans plusieurs colonnes)

Sexe	Cat. NNE	Congé pour accident de service/travail ou maladie prof.	Congé de longue maladie/grave maladie	Congé de maladie ordinaire	Congé de longue durée	Congé de longue durée pour maladie prof.
F	A administratif	10	11	267	7	0
	A technique	19	16	582	11	0
	B et C administratif	53	77	1 485	65	0
	B et C technique	70	40	1 143	19	0
	Enseignant	69	71	2 508	52	0
Total F		221	215	5 985	154	0
H	A administratif	7	8	186	4	0
	A technique	12	14	325	6	0
	B et C administratif	7	11	158	3	0
	B et C technique	55	35	803	25	1
	Enseignant	35	48	1 241	47	1
Total H		116	116	2 713	85	2
Total général		337	331	8 698	239	2

Les situations particulières d'emploi

► Nombre d'agents ayant pris un congé formation en 2018, par catégorie, par genre et par durée

Durée continue	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
< 1 an	13	6	19	3	1	4	4	2	6	29
≥ 1 an	26	13	39	0	0	0	0	0	0	39
Total général	39	19	58	3	1	4	4	2	6	68

► Répartition par catégorie, par secteur d'activité et par durée des agents en congé de formation

Secteur	Cat. A			Cat. B		Cat. C		Total
	< 1 an	> 1 an	Total	< 1 an	Total	< 1 an	Total	
DRAAF, DDT	2	1	3	1	1	2	2	6
Enseignement supérieur	1	0	1	0	0	0	0	1
Enseignement technique	15	38	53	1	1	4	4	58
Secteur alimentation	1	0	1	2	2	0	0	3
Total général	19	39	58	4	4	6	6	68

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

Corps	Nombre d'agents concernés			Nombre d'heures de nuit payées		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoint technique de formation	0	2	2	0	1 470	1 470
Adjoint technique	4	9	13	334	933	1 267
Agent contractuel	0	2	2	51	19	70
Agent contractuel des services	0	3	3	0	179	179
Agent occasionnel des services	1	1	2	29	18	46
Apprentis	4	2	6	158	42	200
Préposé sanitaire contractuel	2	1	3	588	94	682
Préposé sanitaire non titulaire	171	128	299	13 455	8 856	22 311
Secrétaire administratif	0	1	1	0	330	330
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	0	1	1	0	78	78
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	1	7	8	134	1 293	1 426
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	403	496	899	32 918	58 271	91 189
Techniciens supérieurs du développement durable	0	1	1	0	53	53
Vétérinaire inspecteur non titulaire	53	54	107	1 990	5 303	7 293
Total général	639	708	1 347	49 656	76 938	126 594

► **Nombre d'agents concernés par des astreintes en 2018, par programme, par catégorie et par genre**

Catégorie	Femmes					Hommes					Total
	142	143	206	215	Total	142	143	206	215	Total	
A	4	1	228	138	371	3	1	189	201	394	765
B	1	0	71	26	98	1	0	68	45	114	212
C	3	0	6	9	18	3	0	3	19	25	43
Total général	8	1	305	173	487	7	1	260	265	533	1 020

► **Montant des indemnités d'astreinte versées en 2018 (en €)**

Catégorie	Femmes					Hommes					Total
	142	143	206	215	Total	142	143	206	215	Total	
A	7 936	175	192 224	68 300	268 635	1 937	546	169 021	90 222	261 726	530 362
B	2 025	0	48 943	8 860	59 827	1 575	0	58 897	24 484	84 957	144 784
C	3 400	0	4 050	2 220	9 670	6 050	0	5 064	31 129	42 243	51 913
Total général	13 361	175	245 216	79 380	338 132	9 562	546	232 983	145 835	388 926	727 058

► **Heures écrêtées**

Les compteurs d'administration centrale du logiciel GESTOR font ressortir un nombre d'heures supérieur aux obligations horaires de 70 695 heures. Ce nombre représente en moyenne 69,9 heures pour les 1 012 agents concernés. À raison de 1 607 heures par an pour 1 ETPT, cela équivaut à 44 ETPT environ.

► **Agents accueillis en position normale d'activité (PNA) au 31 décembre 2018, par programme**

Catégorie	142	143	206	215	Total
A	9	118	0	32	159
B	4	2	7	104	117
C	0	2	2	41	45
Total général	13	122	9	177	321

Le compte-épargne temps

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

Secteur	Cat. FP	CET 2002	CET 2009	Total
Administration centrale	A+	3 851	15 037	18 888
	A	1 030	16 257	17 287
	B	126	8 159	8 285
	C	104	2 717	2 821
Total Administration centrale		5 111	42 170	47 281
DRAAF, DDT	A+	1 285	6 334	7 619
	A	2 597	32 117	34 714
	B	1 349	40 503	41 852
	C	109	12 908	13 017
Total DRAAF, DDT		5 340	91 862	97 202
Enseignement supérieur	A+	761	5 518	6 279
	A	266	7 280	7 546
	B	176	5 589	5 765
	C	54	3 126	3 180
Total Enseignement supérieur		1 257	21 513	22 770
Enseignement technique	A+	249	2 693	2 942
	A	2 005	32 598	34 603
	B	102	2 296	2 398
	C	11	1 600	1 611
Total Enseignement technique		2 367	39 187	41 554
Secteur de l'alimentation	A+	1 368	11 321	12 689
	A	1 073	16 758	17 831
	B	2 004	55 449	57 453
	C	91	5 259	5 350
Total Secteur de l'alimentation		4 536	88 787	99 323
Autres*	A+	236	1 744	1 980
	A	77	710	787
	B	0	413	413
	C	0	114	114
Total Autres		313	2 981	3 294
Total général		18 924	286 500	305 424

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

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

Secteur	Cat. FP	Femme	Homme	Total
Administration centrale	A+	168	237	405
	A	351	330	681
	B	228	112	340
	C	103	34	137
Total Administration centrale		850	713	1 563
DRAAF, DDT	A+	94	95	189
	A	532	535	1 067
	B	1 118	595	1 713
	C	588	92	680
Total DRAAF, DDT		2 332	1 317	3 649
Enseignement supérieur	A+	106	78	184
	A	167	125	292
	B	216	74	290
	C	113	57	170
Total Enseignement supérieur		602	334	936
Enseignement technique	A+	30	47	77
	A	385	551	936
	B	101	24	125
	C	92	4	96
Total Enseignement technique		608	626	1 234
Secteur de l'alimentation	A+	249	121	370
	A	304	309	613
	B	1 434	1 184	2 618
	C	231	30	261
Total Secteur de l'alimentation		2 218	1 644	3 862
Autres*	A+	32	31	63
	A	20	14	34
	B	20	8	28
	C	5	5	10
Total Autres		77	58	135
Total général		6 687	4 692	11 379

*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 affect.	Cat.	Moins de 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	Plus de 65 ans	Total
AC	A+	-	-	21,6	25,0	31,2	34,6	27,0	42,1	47,5	49,2	47,0	40,0
	A	-	1,3	8,9	14,2	17,1	17,6	23,9	27,1	24,0	30,8	21,1	21,1
	B	-	-	1,7	15,8	20,2	12,9	18,0	15,2	17,8	28,1	23,8	18,5
	C	-	-	-	21,3	17,6	8,3	12,5	17,0	10,4	16,5	11,2	13,1
Total AC			0,8	11,0	17,6	20,5	19,0	21,4	24,5	26,0	35,3	33,2	24,2
Enseign. tech.	A+	-	-	-	1,0	47,5	6,3	6,3	17,9	25,7	37,1	44,3	23,5
	A	-	0,7	1,8	1,4	2,0	1,8	2,3	2,6	3,3	5,1	4,5	2,5
	B	-	-	-	-	0,7	1,9	1,9	3,5	3,3	3,4	-	2,3
	C	-	-	-	0,6	0,8	1,7	1,3	3,0	3,8	2,4	-	2,3
Total Enseign. Tech			0,6	1,7	1,3	1,9	1,8	2,2	2,9	3,7	5,6	6,3	2,6
Enseign. sup.	A+	-	-	9,3	3,7	2,3	3,8	5,6	6,5	8,2	8,1	-	5,6
	A	-	-	2,8	4,0	11,0	12,3	8,5	13,7	14,4	17,8	6,0	11,0
	B	-	-	-	2,3	4,5	9,2	12,0	7,8	11,4	12,9	-	9,3
	C	-	-	0,9	2,9	6,4	4,8	6,2	7,0	9,3	13,6	5,5	7,5
Total Enseign. Sup.			4,0	3,5	4,9	7,1	8,0	8,3	10,6	11,9	2,0	8,0	
DRAAF, DDT	A+	-	-	12,5	28,4	32,9	32,3	31,2	30,8	51,0	44,2	64,3	36,5
	A	-	4,1	13,1	11,9	23,5	25,6	24,9	33,8	32,0	41,3	47,8	29,1
	B	-	-	2,4	11,0	17,0	15,4	17,8	19,9	21,0	30,1	39,8	19,6
	C	-	-	-	8,4	13,5	8,8	13,0	12,1	15,1	16,2	36,0	13,4
Total DRAAF, DDT			1,9	8,0	12,2	19,8	17,4	19,2	22,1	23,3	30,1	42,6	21,5
Secteur de l'alim.	A+	-	-	9,7	24,0	28,6	31,6	32,6	32,4	32,8	34,1	82,0	30,9
	A	-	-	8,5	8,3	12,4	14,4	21,9	21,3	25,1	20,7	24,3	18,9
	B	-	2,1	7,5	10,5	15,1	16,5	18,5	20,6	22,4	25,9	16,3	17,5
	C	3,7	-	-	7,9	10,4	11,3	11,3	14,8	17,3	16,8	19,8	13,9
Total Secteur de l'alimentation		2,8	1,9	7,7	10,8	15,4	16,8	19,7	21,6	23,2	24,3	23,9	18,6
Autres*	A+	-	-	-	22,5	28,2	18,4	18,8	15,2	6,3	9,4	-	13,3
	A	-	-	-	13,9	10,7	6,9	6,2	30,6	9,1	9,3	-	4,0
	B	-	-	3,0	-	0,1	0,9	1,6	9,2	10,5	4,7	-	4,6
	C	-	-	-	5,0	17,0	-	-	4,3	2,0	9,3	-	3,9
Total Autres			0,7	11,0	15,2	11,1	10,5	14,4	7,4	8,0	-	7,1	
Total général		0,7	0,8	4,6	5,0	8,0	7,8	8,5	10,3	13,2	18,2	19,8	10,0

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

Conditions d'emploi

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

Secteur	Cat. FP	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	A+	43,6	48,8	46,6
	A	24,1	26,8	25,4
	B	24,1	24,9	24,4
	C	18,1	28,1	20,6
Total Administration centrale		27,2	33,9	30,3
DRAAF, DDT	A+	29,6	40,2	34,1
	A	23,6	28,8	25,8
	B	19,2	22,0	19,9
	C	16,6	22,9	18,7
Total DRAAF, DDT		21,8	28,9	24,3
Enseignement supérieur	A+	38,6	42,0	40,3
	A	30,3	34,8	32,5
	B	23,8	25,6	24,4
	C	18,2	24,9	19,1
Total Enseignement supérieur		24,5	30,5	26,6
Enseignement technique	A+	34,7	33,4	34,3
	A	28,0	30,1	29,1
	B	20,9	23,2	21,9
	C	19,9	25,0	20,5
Total Enseignement technique		23,3	25,3	24,2
Secteur de l'alimentation	A+	32,7	30,2	31,4
	A	23,9	22,1	23,1
	B	10,2	26,3	14,8
	C	7,4	15,4	11,4
Total Secteur de l'alimentation		22,9	26,4	24,4
Autres*	A+	37,0	39,0	38,2
	A	34,3	38,8	37,0
	B	19,6	17,3	19,2
	C	16,8	16,5	16,8
Total Autres		29,4	37,8	33,7
Total général		24,6	30,0	26,8

*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	Cat. FP	Femmes	Hommes	Total
Administration centrale	A+	7 332	11 556	18 888
	A	8 446	8 841	17 287
	B	5 494	2 791	8 285
	C	1 864	957	2 821
Total Administration centrale		23 136	24 145	47 281
DRAAF, DDT	A+	3 140	3 139	6 279
	A	3 947	3 599	7 546
	B	4 137	1 628	5 765
	C	1 877	1 303	3 180
Total DRAAF, DDT		13 101	9 669	22 770
Enseignement supérieur	A+	3 630	3 989	7 619
	A	16 110	18 604	34 714
	B	26 600	15 252	41 852
	C	10 730	2 287	13 017
Total Enseignement supérieur		57 070	40 132	97 202
Enseignement technique	A+	8 644	4 045	12 689
	A	8 520	9 311	17 831
	B	29 950	27 503	57 453
	C	4 601	749	5 350
Total Enseignement technique		51 715	41 608	93 323
Secteur de l'alimentation	A+	1 045	935	1 980
	A	477	310	787
	B	203	210	413
	C	37	77	114
Total Secteur de l'alimentation		1 762	1 532	3 294
Autres*	A+	1 110	1 832	2 942
	A	13 223	21 380	34 603
	B	1 983	415	2 398
	C	1 545	66	1 611
Total Autres		17 861	23 693	41 554
Total général		164 645	140 779	305 424

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

► Répartition par catégorie et par genre des jours de CET indemnisés (en €)

Catégories d'emplois	Type de versement	Femmes	Hommes	Total
A	À l'agent	866 280	1 513 115	2 379 395
	Au RAFP	147 500	191 125	338 625
Total A		1 013 780	1 704 240	2 718 020
B	À l'agent	254 505	298 030	552 535
	Au RAFP	34 475	35 360	69 835
Total B		288 980	333 390	622 370
C	À l'agent	68 055	46 500	114 555
	Au RAFP	15 015	2 665	17 680
Total C		83 070	49 165	132 235
Total général		1 385 830	2 086 795	3 472 625

► Répartition par catégorie et par programme des indemnités versées

Programme	A	B	C	Total
142	242 730	43 210	23 790	309 730
143	1 383 010	26 880	8 710	1 418 600
206	262 015	271 760	16 445	550 220
215	830 265	280 520	83 290	1 194 075
Total général	2 718 020	622 370	132 235	3 472 625


FOCUS

Télétravail

ACCORDS	AC	DRAAF / DAAF	EPL	Étab. d'enseignement sup.	TOTAL
	241	270	45	157	713

On constate que la hausse du nombre de télétravailleurs au ministère chargé de l'agriculture se poursuit avec un total de **632 accords** au niveau de l'ensemble des services du ministère (609 accords en 2017). La proportion d'hommes et de femmes est sensiblement la même que lors de la précédente enquête : **67% des télétravailleurs sont des femmes.**

Cellule de signalement des discriminations

La cellule de signalement des discriminations a été mise en place au ministère en avril 2018, pour une première phase expérimentale d'un an. Une note de service (2018-291 du 16/04/2018) communiquée par la Secrétaire générale à tous les agents, en a précisé l'objet, les bénéficiaires, les modalités de recours et le fonctionnement. La cellule avait vocation en cette première année à accueillir, analyser et instruire les signalements relevant du champ légal de la discrimination⁽¹⁾ et à proposer des actions curatives ou préventives à partir des constats effectués.

BILAN AU TERME D'UN AN DE FONCTIONNEMENT

55 signalements de natures diverses, incluant des demandes de conseil ou d'information lui sont parvenus pendant la période du 17 avril 2018, date de son ouverture, et le 31 mars 2019. Dans toute la mesure du possible la cellule s'est attachée en premier lieu à orienter les personnes vers les acteurs locaux des réseaux d'accompagnement, qu'elle complète sans s'y substituer aucunement, et à leur offrir écoute et conseil.

33 signalements mentionnaient 1 critère de discrimination supposée et 22 n'en évoquaient aucun. Les critères mentionnés sont par ailleurs en nombre restreint : santé-handicap (18), grossesse (5), sexe (4), âge (3), origine (2), activité syndicale (1). Parmi ces 55 signalements examinés, **6 cas de discrimination ont été caractérisés, tous sur un critère de santé et/ou handicap.**

L'analyse des faits a montré par ailleurs qu'un grand nombre de signalements avaient pour toile de fond des tensions relationnelles, au sein d'équipes ou avec la hiérarchie, et qu'un tiers des personnes ayant contacté la cellule souffraient de problèmes de santé ou de handicap.

À l'issue de cette première année, les recommandations de la cellule portent sur la nécessité de **renforcer la sensibilisation et la formation à l'accompagnement des personnes à surveillance particulière (handicap, santé, grossesse), notamment pour un meilleur recours à la médecine de prévention.**

Le repérage et la régulation précoce des tensions relationnelles et des conflits apparaît souhaitable, y compris, par exemple, en dédramatisant le recours à la médiation.

PERSPECTIVES

Les leçons tirées de cette première année de fonctionnement, dans un contexte de renforcement de la lutte pour l'égalité des droits et contre la discrimination, conduisent à **ouvrir les signalements aux violences sexistes et sexuelles et au harcèlement et renforcer la communication** auprès des agents qui méconnaissent encore trop souvent l'existence de la cellule.

Pour **professionnaliser l'écoute et l'expertise** de situations souvent complexes et difficiles, celles-ci seront confiées à des intervenants spécialisés externes, reconnus pour leur expérience et leur compétence. Le ministère mettra en place un comité d'expertise à qui il reviendra de proposer, sur la base des analyses et diagnostics établis par ces spécialistes, **l'accompagnement et les éventuelles suites à donner** pour les agents et services concernés.

(1) 25 critères dont l'âge, le sexe, l'état de santé, le handicap, l'origine... peuvent conduire à caractériser une discrimination dans des contextes définis par la loi, les décisions du défenseur des droits et la jurisprudence.

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 reconnaissance de l'expertise
- III. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences



CHIFFRES CLÉS 2018

- ▶ **Agents formés : 14 898** (hors formation statutaire - cycle formation initiale)
- ▶ **Nombre de stagiaires : 30 520**
- ▶ **Jours de formation : 46 974**
- ▶ **Durée moyenne par stage : 1,54 jours**
- ▶ **Durée moyenne par agent : 1,5 jours** par stagiaire, et **3,15 jours** par agent formé
- ▶ **Dépenses de formation (réalisées) : 4 790 920 €** (inclus : les indemnités de formateurs internes)
- ▶ **9 937 entretiens individuels avec le RAPS**



FOCUS

Le référentiel des compétences managériales

Tutorat des cadres intermédiaires

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 de ces outils ne sont pas exhaustives. En effet, la multiplicité des applications de gestion et les formations proposées à l'interministériel ont accentué la déperdition des informations liées plus particulièrement aux formations dites « transverses ».

De ce fait, les chiffres présentés dans le bilan social sont sous-estimés (écart statistique estimé à 18% en 2018).

Rappel des définitions des principaux indicateurs :

- **Agent formé** : agent ayant suivi au moins une fois dans l'année une action de formation.
- **Stagiaire** : agent qui a suivi une ou plusieurs formations. Ainsi, un agent ayant participé à une formation est comptabilisé comme un stagiaire et un agent ayant participé à 3 formations est comptabilisé comme 3 stagiaires.
- **Jours de formation** : cette donnée représente la somme du nombre de jours de formation suivies par l'ensemble des stagiaires.

I. Les données journées de formation et leur évolution

► Évolution du nombre de stagiaires par catégorie

Stagiaires	2014	2015	2016	2017	2018
Catégorie A	21 428	22 809	18 774	19 663	17 590
Catégorie B	13 195	12 898	11 167	10 558	9 428
Catégorie C	5 233	4 747	3 746	3 489	3 502
Total	39 856	40 454	33 687	33 710	30 520

Évolution du nombre de journées de formation par catégorie

Journées de formation	2014	2015	2016	2017	2018
Catégorie A	34 338	35 549	29 185	30 955	28 415
Catégorie B	22 066	19 442	17 226	15 797	14 193
Catégorie C	7 008	6 382	4 916	4 878	4 366
Total	63 412	61 373	51 326	51 630	46 974

Le nombre total de stagiaires en 2018 est de 30 520 contre 33 710 en 2017, soit une baisse de 10,45%. Cette diminution impacte principalement le périmètre AC/SD. Elle s'explique par le nombre de stagiaires ayant suivi des formations «transverses» qui sont faiblement renseignées dans l'outil EPICEA du fait de la prise en charge par l'outil interministériel SAFIRE. A noter que le nombre de stagiaires dans le périmètre des formations «métiers» reste stable (59% en 2018/54,4% en 2017).

Le nombre de journées de formation en 2018 est de 46 974, soit une baisse par rapport à 2017, en cohérence avec le nombre de stagiaires.

Ces deux indicateurs permettent d'établir la durée moyenne de formation à 1,54 jours par stagiaire en 2018. Le ratio sur la période 2014-2018 est identique.

Nombre de journées de formation par catégorie et par genre

Journées de formation	Hommes	Femmes	Total 2018
Catégorie A	12 025	16 390	28 415
Catégorie B	4 800	9 393	14 193
Catégorie C	914	3 452	4 366
Total	17 739	29 235	46 974

Les journées de formation suivies par les femmes représentent 62,2% (60,5 en 2017) des journées suivies par les stagiaires contre 37,8% (39,5% en 2017) 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 59,5% et 40,5%. 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 en 2018, par genre et par catégorie

Catégorie	Hommes n'ayant pas suivi de formation (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Femmes n'ayant pas suivi de formation (en nombre et pourcentage de l'effectif global de la catégorie)		Total général
A	5 330	58,6%	6 357	56,9%	11 687
B	1 321	46,4%	2 112	44,3%	3 433
C	61	13,3%	694	30,4%	755
Total	6 712	54,1%	9 163	50,3%	15 875

51,8% de l'effectif total du MAA, soit 15 875 agents, n'ont pas eu recours à des formations en 2018 contre 50,5% en 2017. Comme les années précédentes, c'est **la catégorie A** qui se forme le moins, aussi bien chez les hommes (58,58%) que chez les femmes (56,88%), sachant que cette catégorie est surreprésentée dans le secteur de l'enseignement agricole.

Pour **la catégorie B**, les taux de non-formation sont assez élevés et assez équilibrés entre les hommes 46,4% et les femmes 44,3%.

Enfin, pour **la catégorie C**, le taux d'agents non formés est très faible. Si l'écart entre les hommes (13,3%), et les femmes (30,4%), semble important, il s'explique par la sous-représentation des hommes dans la catégorie C.

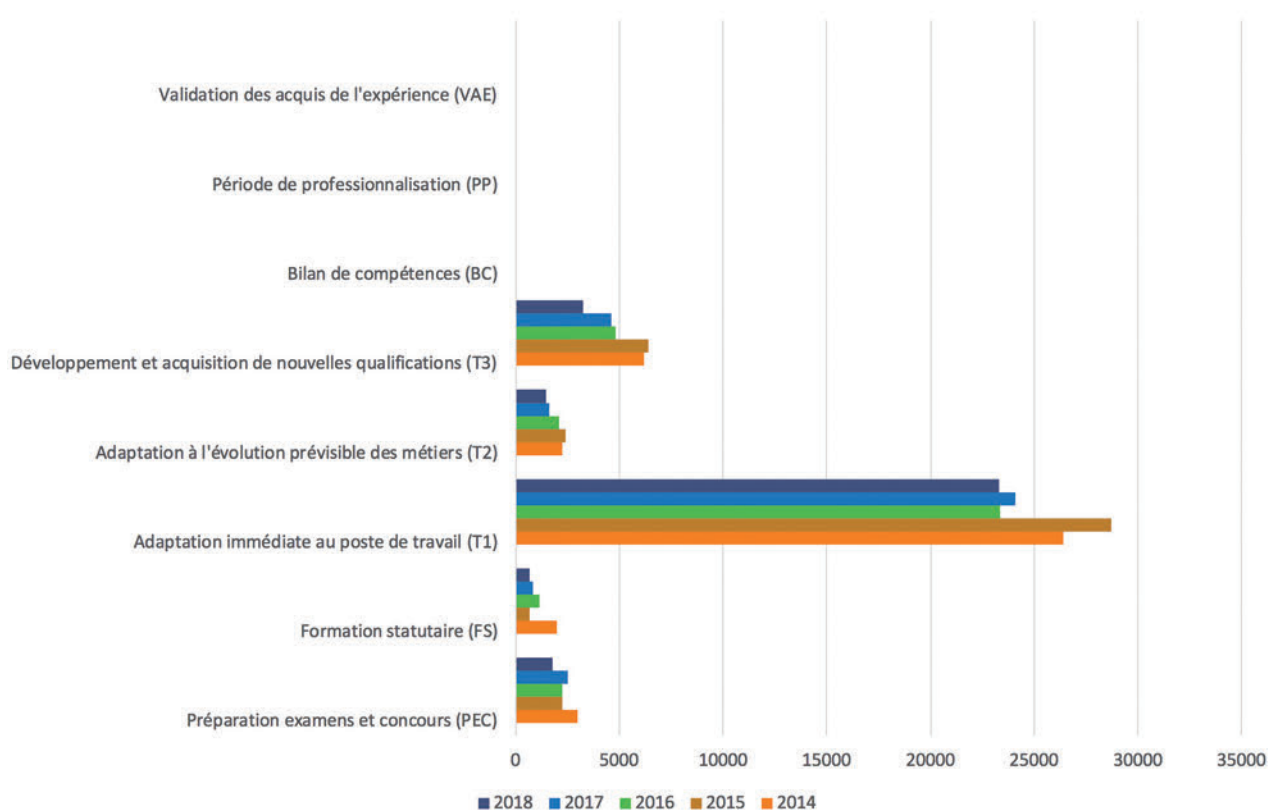
II. Les motivations des stagiaires et leur évolution

Stagiaires par type d'action de formation (motivations)

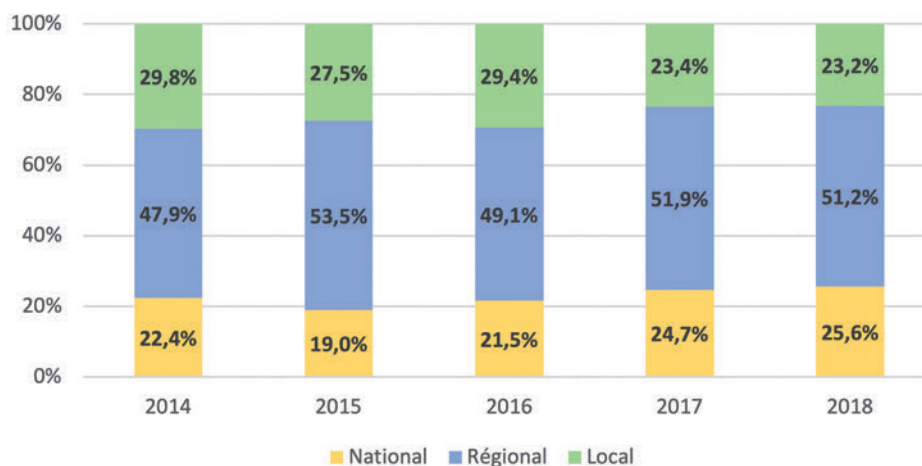
Stagiaires par motivation	2014	2015	2016	2017	2018
Préparation examens et concours (PEC)	2 980	2 235	2 229	2 513	1 791
Formation statutaire (FS)	1 971	667	1 158	820	665
Adaptation immédiate au poste de travail (T1)	26 414	28 690	23 370	24 067	23 283
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2)	2 246	2 423	2 064	1 640	1 485
Développement et acquisition de nouvelles qualifications (T3)	6 207	6 380	4 796	4 598	3 250
Bilan de compétences (BC)	21	20	24	23	9
Période de professionnalisation (PP)	7	33	31	46	33
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	10	6	16	2	4
Total stagiaires	39 856	40 454	33 688	33 710	30 520

La diminution du nombre total des stagiaires en 2018 impacte l'ensemble des types d'action de formation. Le manque de visibilité sur les formations transverses et la fin du dispositif des concours dits de « déprécarisation » expliquent ces résultats.

Formations selon la motivation des stagiaires



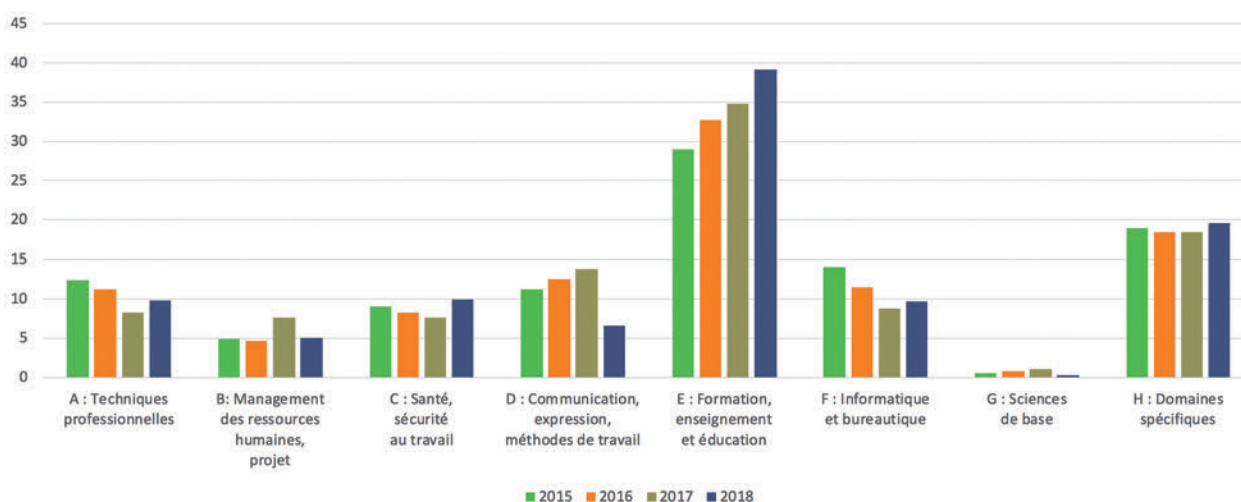
III. Les journées stagiaires par niveaux d'initiative de formation depuis 5 ans



Les jours de formations de proximité (régionales et locales) restent majoritaires et stables (76,8 % en 2018) avec une prédominance du niveau régional sur toute la période 2014-2018.

IV. Les thématiques suivies par les stagiaires et leur évolution

Les journées stagiaires par thématique de formation



La nomenclature de formation du MAA est répartie en 8 domaines subdivisés en thèmes de formation. Dans ce cadre, les domaines A, B, C, D et F regroupent les formations dites «transverses» alors que les domaines E, G et H rassemblent ceux qui sont spécifiques aux missions du ministère et sont souvent appelés «domaines métiers».

Ainsi, **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 dans les champs ressources humaines, 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» (39,2 %), du domaine H : «domaines spécifiques» (19,6 %). À cela s'ajoutent les formations liées à la santé, sécurité au travail (10%). Les formations dites «métier» représentent 59% des journées de formation dispensées.

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

Années	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Budget prévisionnel	5 510 808 €	5 510 808 €	5 510 808 €	5 295 913 0 €	5 080 325 €	5 028 657 €
Réalisation	5 314 565 €	5 193 824 €	5 264 703 €	4 741 373 €	4 906 688 €	4 790 920 €

La réalisation du budget est de 94 %, stable par rapport à 2017, et intègre 269 114 € dépensés pour le paiement des formateurs internes du MAA sur le titre II du programme 215.

Le différentiel entre les budgets 2017 et 2018 (- 115 768 €), est essentiellement dû au rattrapage en 2017 de dossiers non soldés de formateurs internes au titre de 2016.

VI. La formation initiale statutaire en école

Catégorie	École	Corps	Voie d'accès	F	H	Total
A	AgroSup Dijon	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Concours externe	79	39	118
			Concours interne	11	10	21
		Total		90	49	139
	AgroParisTech	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Concours externe	5	7	12
			Total	5	7	12
	ENSFEA Toulouse	Professeur certifié de l'enseignement agricole	Concours externe	32	20	52
			Professeur de lycée professionnel agricole	14	18	32
			Conseiller principal d'éducation	8	3	11
		Total	54	41	95	
	VetAgroSup	Inspecteur de santé publique vétérinaire	Concours externe	11	5	16
			Concours interne	2	2	4
			Concours réservé à la déprécarisation	4	7	11
		Total	17	14	31	
	VetAgroSup ENSV Lyon	Inspecteur de santé publique vétérinaire	Concours externe	1	0	1
			concours inspecteur-élève	5	0	5
		Total	6	0	6	
Total A				172	111	283
B	INFOMA	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	Concours externe	5	4	9
			Concours interne	1	2	3
		Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	concours externe	10	5	15
		Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	concours externe	5	1	6
		Total	21	12	33	
Total B				21	12	33
Total général				193	123	316

► **Nombre de journées stagiaires par genre et catégorie, y compris la formation initiale statutaire en école**
(en école, l'hypothèse est de 220 jours de formation par an)

Catégorie	Femmes			Hommes			Total général
	Jours	Jours en école	Total	Jours	Jours en école	Total	
A	16 390	37 840	54 230	12 025	24 420	36 445	90 675
B	9 393	4 620	14 013	4 800	2 640	7 440	21 453
C	3 452		3 452	914		914	4 366
Total	29 235	42 460	71 695	17 739	27 060	44 799	116 494

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	4,9	4,0	4,5
B	2,9	2,6	2,8
C	1,5	2,0	1,6
Total	3,9	3,6	3,8



Le référentiel des compétences managériales

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan managérial du ministère, une charte ministérielle de l'encadrement a été élaborée en 2017⁽¹⁾ afin de définir les principes et les valeurs de l'action managériale des cadres du ministère. En 2018, elle a été complétée par le référentiel des compétences managériales⁽²⁾. La mise en place de ces deux outils vise à promouvoir et développer une culture managériale commune et partagée par tous. Ils constituent un cadre de référence pour les personnels encadrants et l'ensemble des agents de la communauté de travail du ministère.

Le référentiel des compétences managériales a été élaboré par un groupe de travail réunissant les représentants des groupements des directions départementales interministérielles (DDI), des directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF), des directions d'administration centrale, la délégation à la mobilité et aux carrières (DMC), le pôle coaching, l'inspection de l'enseignement agricole et le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS).

Il a été validé par le comité de pilotage du plan managérial.

Ce référentiel identifie, en s'appuyant sur les six grandes valeurs de la charte de l'encadrement (confiance, courage, créativité, disponibilité, exigence, sens de l'action), les principales compétences managériales attendues de l'encadrement (savoir-faire et savoir-être), en mettant en exergue celles plus particulièrement attendues des cadres supérieurs.

Le référentiel permet l'évaluation des compétences managériales des cadres tant par auto-évaluation que par l'évaluation du supérieur hiérarchique.

Il sert de référence pour les entretiens managériaux mis en place par le RAPS⁽³⁾.

Enfin, il pourra intégrer la réflexion des agents dans l'identification de leurs besoins en compétences.

Le référentiel des compétences managériales et l'ensemble des documents concernant le plan managérial sont accessibles sur l'Intranet du ministère à la rubrique « ressources humaines/appui au management ».

(1) Note de service SG/SRH/2017-450 du 24 mai 2017.

(2) Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-888 du 6 décembre 2018.

(3) Note de service SG/RAPS/2019-9 du 9 janvier 2019.



Tutorat des cadres intermédiaires

Afin de faciliter la prise de poste des cadres intermédiaires accédant pour la première fois à une fonction managériale, un accompagnement par des pairs expérimentés, ou tutorat, a été progressivement instauré depuis 2017. Ce dispositif concerne les nouveaux chefs de service d'économie agricole (SEA,) et s'inscrit dans le cadre du plan d'accompagnement des SEA et du plan managérial ministériel.

Cette action est pilotée par le réseau d'appui aux personnes et aux services (RAPS), qui identifie les acteurs (tutorés et tuteurs) et constitue les binômes (15 à 20 binômes par an). Le dispositif est volontairement souple et léger et s'adapte à la situation du tutoré. Le tutorat dure une année ; une instruction technique annuelle en précise ses modalités de mise en œuvre⁽¹⁾. En 2018, un stage « appui à la prise de poste des nouveaux chefs de SEA » a été mise en place pour compléter ce dispositif.

Compte tenu des résultats très positifs du bilan du tutorat mis en place pour les SEA, il a été étendu, en 2018, aux « vétérinaires officiels cadres de proximité » (VOCP) sortants d'école, affectés en abattoir⁽²⁾. Ce dispositif piloté par le RAPS et la DGAL (4 binômes en 2018) est en cours d'évaluation.

Une réflexion sur l'élargissement du dispositif à l'ensemble des cadres intermédiaires en services déconcentrés et en administration centrale a également été conduite en 2018 et devrait aboutir en 2019.

(1) Note de service SG/SDDPRS/2018-601 du 07 août 2018.

(2) Note de service DGAL/SDSSA/2018-518 du 11 juillet 2018.

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.

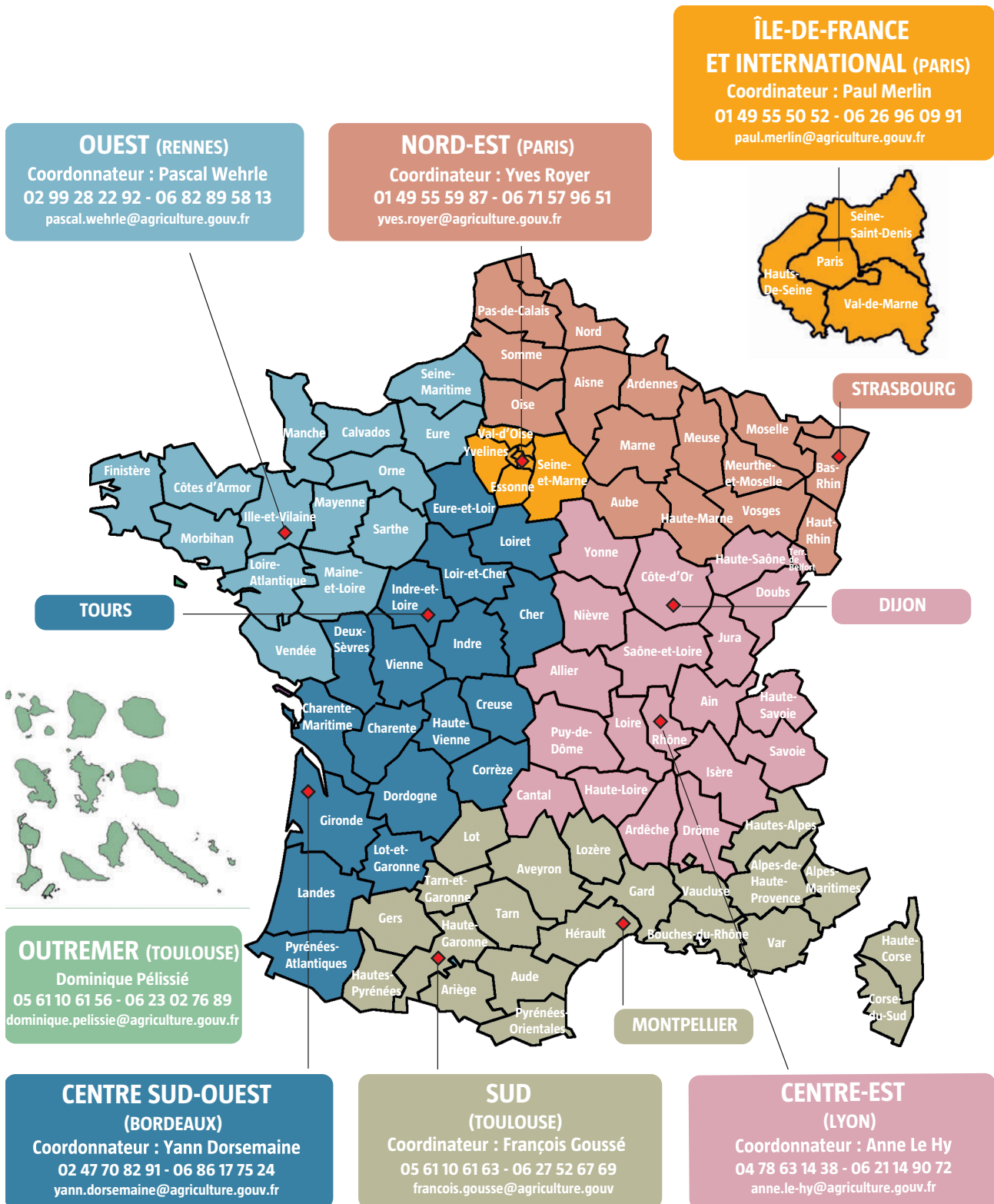
Le réseau est organisé en missions inter-régionales d'appui aux personnes et aux structures (MAPS). Il est doté d'un secrétariat national. Il garantit, par un fonctionnement collégial, l'équité de traitement des agents, indépendamment de leur affectation sectorielle ou géographique.

Au sein du réseau, 36 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 1^{er} avril 2015 par un redécoupage des interrégions (*voir nouvelle carte page suivante*).

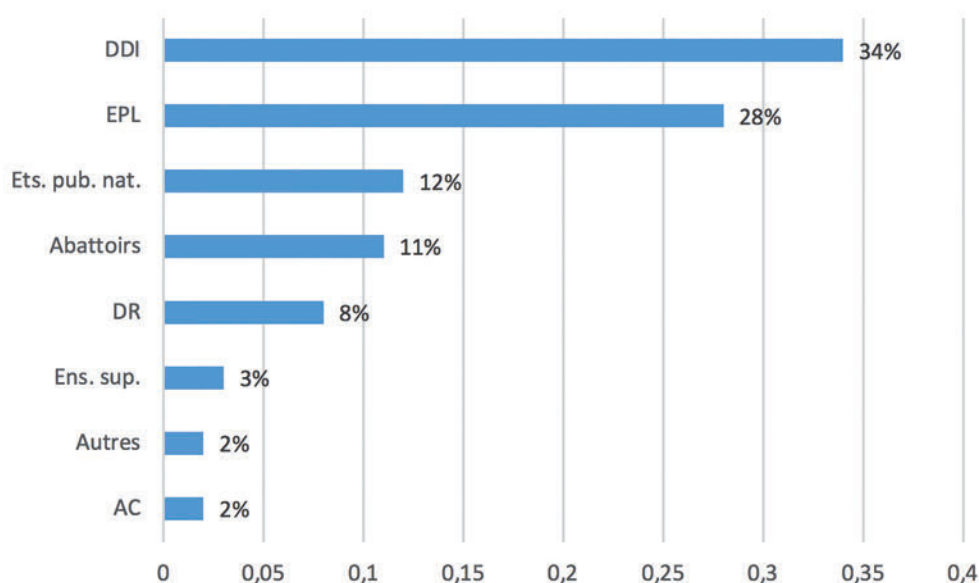
► Réseau d'appui aux personnes et aux structures
Périmètre des MAPS territoriales



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

- En 2018, 761 visites de structures ont été dénombrées, dont 258 en DDI (34%), 214 en EPL (86%) et 81 en abattoir (11%).
- Par rapport au nombre de structures à visiter, cela représente des taux 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 2018



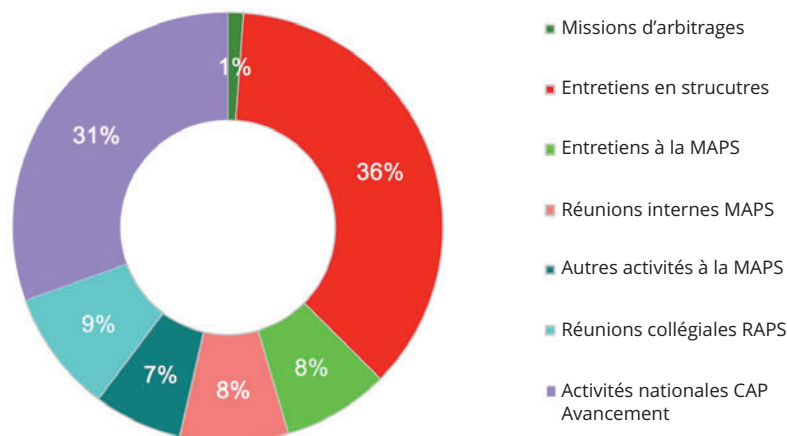
- 9 937 entretiens individuels ont été réalisés pour un peu plus de 23 726 agents à suivre.
- L'analyse par catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu plus de 58 % d'agents de catégorie A (en 2017 : 57,4%), 28,3% d'agents de catégorie B (en 2017 : 28%) et 11 % d'agents de catégorie C (en 2017 : 12,7%) ; 2,6 % des agents relèvent d'une autre typologie (1,9% en 2017) (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 2018. Il est cependant noté une tendance continue à l'augmentation année après année des contacts en catégorie A.
- Comme les années précédentes, 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 même si l'amorce de reprise des contacts est perceptible en 2017 (+ 1,2 points) se confirme en 2018 (+0,8 point).

► Pourcentage d'agents reçus en entretien par catégorie



Répartition des activités des IGAPS en 2018

► Répartition en temps passé par IGAPS



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 2018, pour la troisième année, une rubrique consacrée aux réunions internes de la MAPS (8% du temps) ; cette rubrique a été rendue nécessaire par la diminution du nombre de MAPS et par l'augmentation corrélative des temps d'échanges dans des MAPS plus importantes en territoire et effectifs. Ce temps tend cependant à diminuer, les process étant mieux rodés (-1% sur un an).

Le fait essentiel à souligner est l'augmentation de 4 points du temps consacré aux entretiens des agents : au total, les entretiens sur site et à la MAPS représentent 44% du temps IGAPS contre 40% en 2017. Ce niveau, qui correspond au cœur de métier du travail du réseau, redevient conforme aux résultats des années antérieures à la réforme territoriale qui a mobilisé beaucoup d'énergie.

Le temps consacré aux « autres activités de la MAPS » 7% (9% en 2017) intègre dans plusieurs cas des réunions d'information et d'échange collectif avec les agents non assimilables à des entretiens.

Le temps consacré aux « activités nationales » reste stable à 32%. Il se distribue entre missions nationales (31% soit +1 point) et arbitrage (1% soit -1 point ; ce dernier sujet est de plus en plus opérant, les mesures de préparation et de simplification menées avec le SRH et les RPROG ayant porté leurs fruits). 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).

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 et les instances régionales qui déterminent les allocations de moyens des services.

La MAPS Île-de-France et International est de façon spécifique sollicitée es-qualités pour une participation active aux travaux de diverses instances dont le Conseil d'orientation de l'Observatoire des missions et des métiers, le Comité technique ministériel, les Comités techniques administration centrale, et selon les demandes, les Comités techniques spéciaux des directions générales ; elle anime également le COMAG.

Le temps strictement consacré aux travaux internes classiques du réseau (réunions périodiques, partage d'informations, échanges de pratiques, formations) tend à diminuer légèrement (9% contre 10% en 2017) du fait de la réduction volontariste du nombre des séminaires pour des raisons budgétaires et de l'amélioration des modes de contact au sein du réseau ; sur ce sujet, en 2018 un double mouvement a été constaté : d'une part la diminution du nombre de séminaires annuels depuis 2015 et la mise en place de modes d'échanges moins onéreux et peu chronophages (visio-conférences notamment), et d'autre part, la mise en place d'un séminaire exceptionnel en juillet.

II. La reconnaissance de l'expertise

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. Elle 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.

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.

Le dispositif de reconnaissance de l'expertise détenue par les agents du ministère de l'Agriculture et de l'alimentation (MAA) et de ses opérateurs porte sur les domaines spécifiques au ministère. Les trois collèges de domaine du MAA 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.

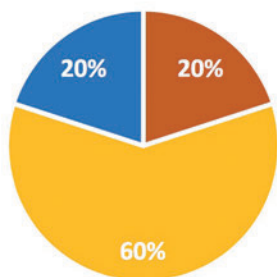
Ce dispositif complète le dispositif équivalent existant au ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES), auprès duquel les agents du MAA peuvent également faire reconnaître leur expertise⁽²⁾. Réciproquement, le dispositif du MAA est ouvert aux agents du MTES.

(1) La procédure COSE ne concerne pas les chercheurs qui sont évalués par leurs pairs dans le cadre d'une procédure spécifique.

(2) Dans les domaines suivants : bâtiment, énergie et climat, géotechnique et risques naturels, gestion durable des ressources naturelles, habitat, aménagement, villes et territoires, infrastructures, ouvrages d'art, risques liés à l'activité humaine (technologiques et sanitaires), systèmes d'information, transports durables, sécurité, intermodalité et mobilité

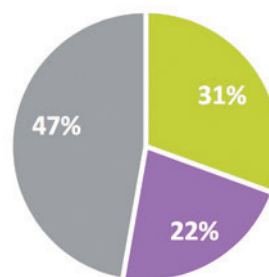
Trois niveaux d'expertise peuvent être reconnus : "spécialiste", "expert" et "expert international". Ils sont susceptibles de s'enchaîner au cours de la carrière de l'agent, à mesure de l'approfondissement de son expertise. La qualification obtenue est valable 4 ans. En 2018, l'expertise de 35 agents a été reconnue.

► **Qualifications reconnues en 2018, par niveau**



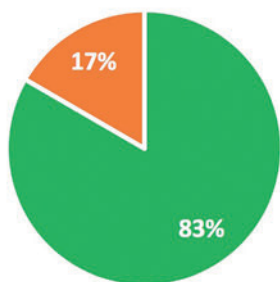
■ Spécialiste ■ Expert ■ Expert international

► **Qualifications reconnues en 2018, par collègue**



■ Forêt-bois ■ Transition agro-écologique ■ Alimentation

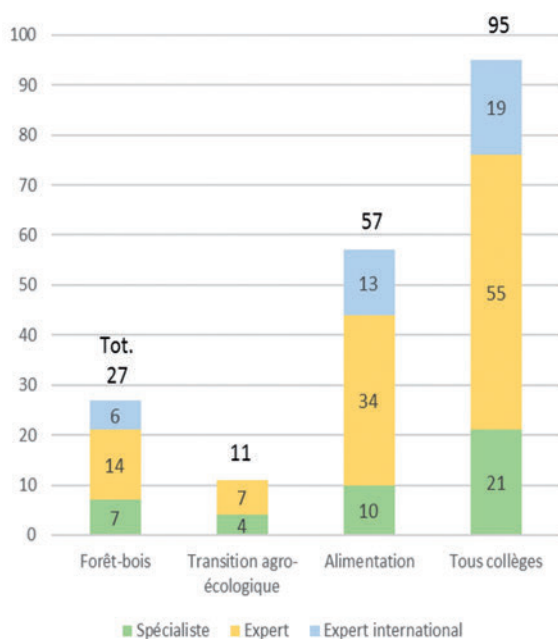
► **Qualifications reconnues en 2018, par genre**



■ Hommes ■ Femmes

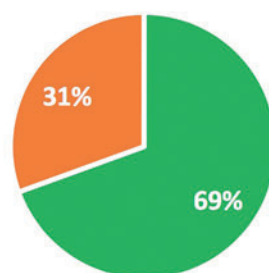
Au 31 décembre 2018 et depuis la mise en place de la COSE en 2016, 95 agents ont été qualifiés.

► **Qualifications reconnues depuis 2016, par collègue et par niveau**



■ Spécialiste ■ Expert ■ Expert international

► **Qualifications reconnues depuis 2016, par genre**



■ Hommes (66) ■ Femmes (29)

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. Le RMM regroupe les différents métiers ("emplois-types") du ministère en familles ("filières d'emploi") et établit leur correspondance avec les "emplois références" et "domaines fonctionnels" du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME)⁽¹⁾.

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 mais aussi pour rendre le répertoire plus complet, plus simple et plus facile d'usage. Le comité d'actualisation du RMM a notamment décidé de ramener le nombre de filières d'emploi de 40 à 23 et d'adopter un format enrichi de fiches emplois-types. Elles précisent désormais notamment pour chaque compétence requise le niveau attendu, selon la gradation utilisée lors des entretiens annuels professionnels.

Après les métiers des opérateurs et ceux des services déconcentrés les années antérieures, les fiches descriptives des métiers exercés en administration centrale et en établissements d'enseignement supérieur du MAA ont toutes été actualisées en 2018, avec l'appui des structures concernées. La liste des métiers de l'enseignement technique a été reprécisée. La nouvelle nomenclature compte maintenant 297 emplois-types.

Le contenu des fiches de l'enseignement technique sera examiné en 2019 et une nouvelle édition du RMM viendra remplacer la précédente, qui datait de 2015.



La liste des emplois-types et des filières d'emplois du RMM, articulés aux catégories du RIME, constituent par ailleurs désormais un référentiel essentiel du nouveau système d'information des ressources humaines, RenoIRH, en ce que tout poste ouvert sous plafond d'emplois y est rattaché à un emploi-type.

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 particulier, il identifie les compétences mises en œuvre par type d'emploi, quel que soit le secteur d'activité à sein 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 du ministère

Dans la perspective du remplacement du système d'information des ressources humaines Agorha par RenoIRH, l'enquête habituelle auprès des services déconcentrés et des établissements d'enseignement technique n'a pas été reconduite en 2018.

(1) <http://rime.fonction-publique.gouv.fr/>

Agorha couvrant également les services centraux, les établissements d'enseignement supérieur et les personnels enseignants des établissements d'enseignement technique, son articulation avec les référentiels emplois de RenoiRH permet une approche nationale et non plus seulement limitée aux personnels des services déconcentrés et non-enseignants des EPLEFPA .

Comme précédemment, les éléments factuels sur les populations d'agents (genre, âge, corps...) sont combinés avec des informations qualitatives sur les postes occupés (emplois-types du RMM, programme budgétaire support, structure d'exercice...).

La reprise des données existantes n'a pas supprimé toutes les inexactitudes ou hétérogénéités entre structures. Les travaux de fiabilisation se poursuivent, en interne et en lien avec les responsables de programme.

■ PÉRIMÈTRE

Les éléments ci-dessous résultent d'une extraction d'Agorha sur la situation au 31 décembre 2018, rapportée aux catégories d'emplois dans RenoiRH.

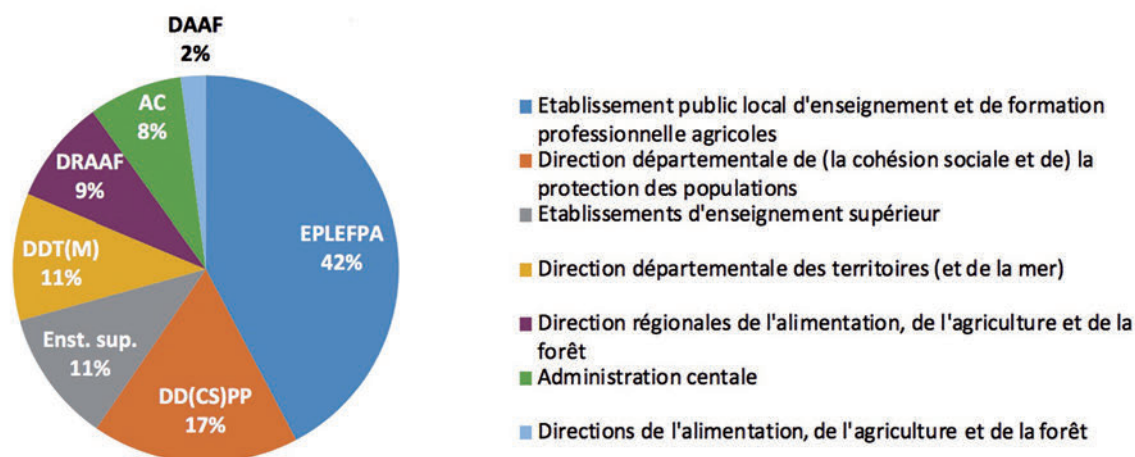
Elle concerne les agents permanents rémunérés sur les programmes 142, 143, 206 et 215, affectés en administration centrale, en DRAAF, DAAF, DD(CS)PP, DDT(M), en EPLEFPA et dans les établissements d'enseignement supérieur. Les agents de l'INSEE et les personnels des CPCM et CSPI imputés sur les dotations du MAA restent pris en compte.

N'entrent en revanche pas ou plus dans le périmètre de la requête les agents rémunérés par FranceAgriMer (contrairement aux années antérieures pour ceux affectés en services déconcentrés), ceux rémunérés sur les programmes 217 et 333, les élèves-fonctionnaires et fonctionnaires-stagiaires des écoles, les agents détachés ou en PNA dans d'autres structures, les apprentis, les agents disposant d'une décharge syndicale à temps plein, les agents affectés dans l'enseignement privé, les agents contractuels sur budget d'établissement et les agents des collectivités en EPLEFPA.

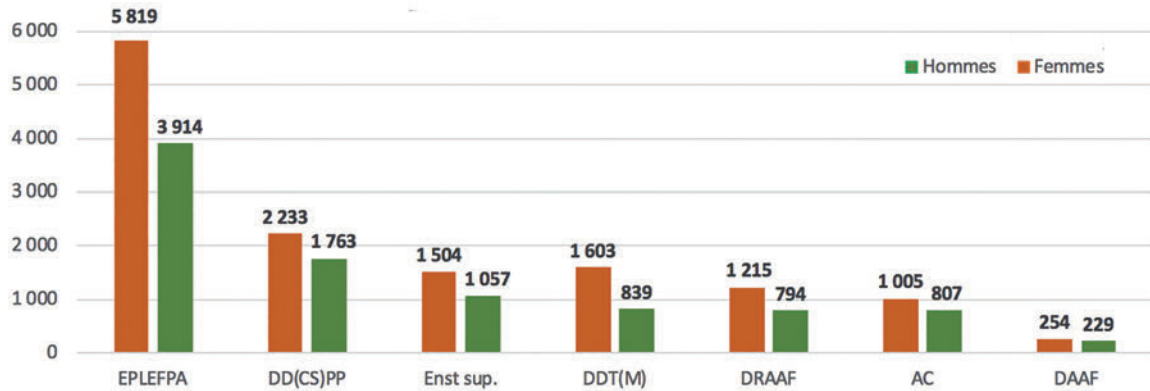
L'extraction a permis d'identifier les métiers de 23 036 agents (contre 13 000 environ les années antérieures).

■ AGENTS DU MAA DANS LES STRUCTURES DU MINISTÈRE AU 31.12.2018 (23 036 AGENTS)

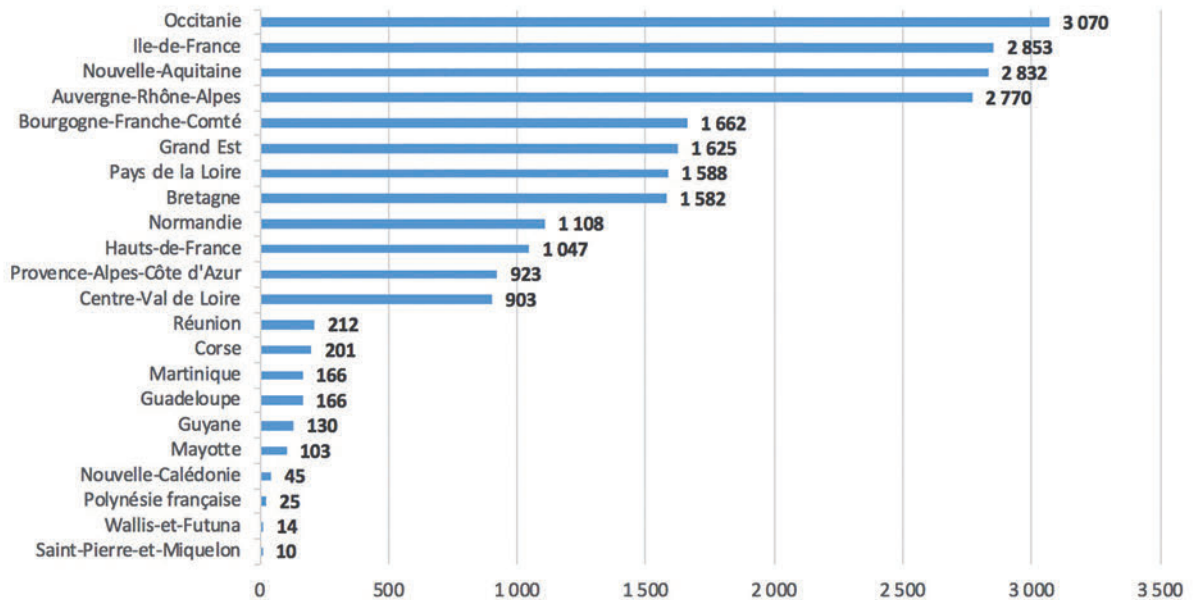
► Répartition des effectifs par type de structure



Effectifs par type de structure et par genre



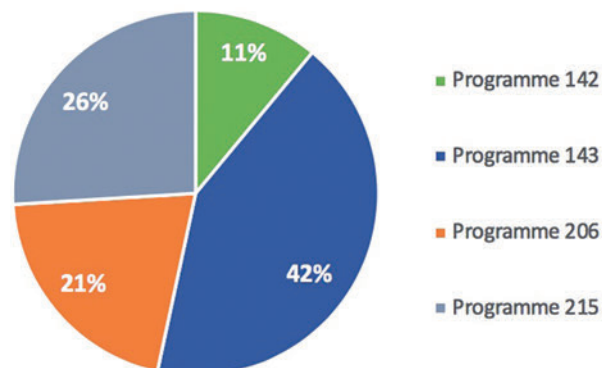
Effectifs par région / collectivité d'outre-mer (toutes structures)



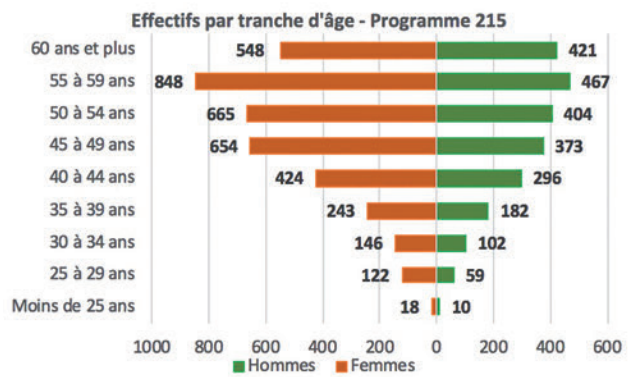
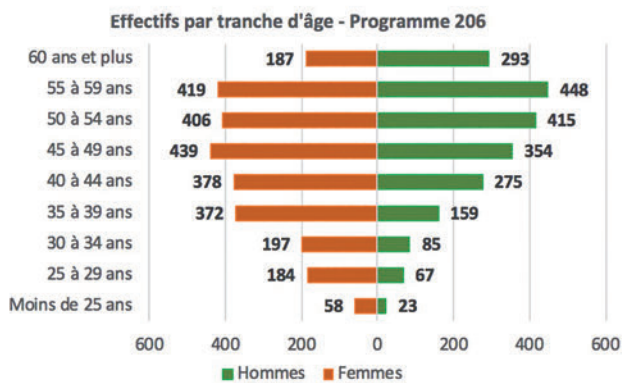
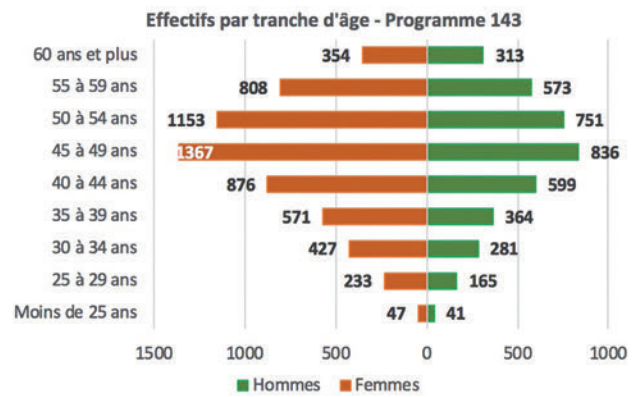
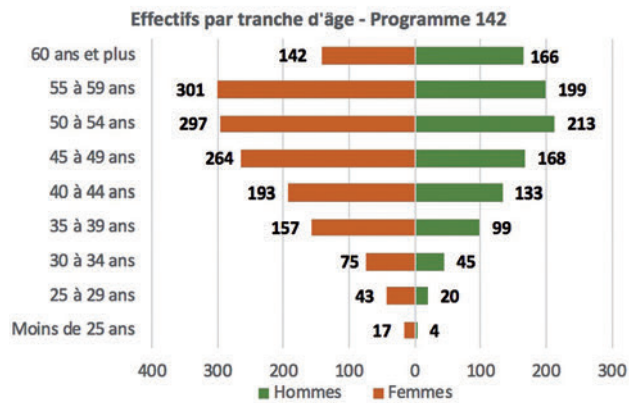
Développement professionnel

EFFECTIFS PAR PROGRAMME BUDGÉTAIRE

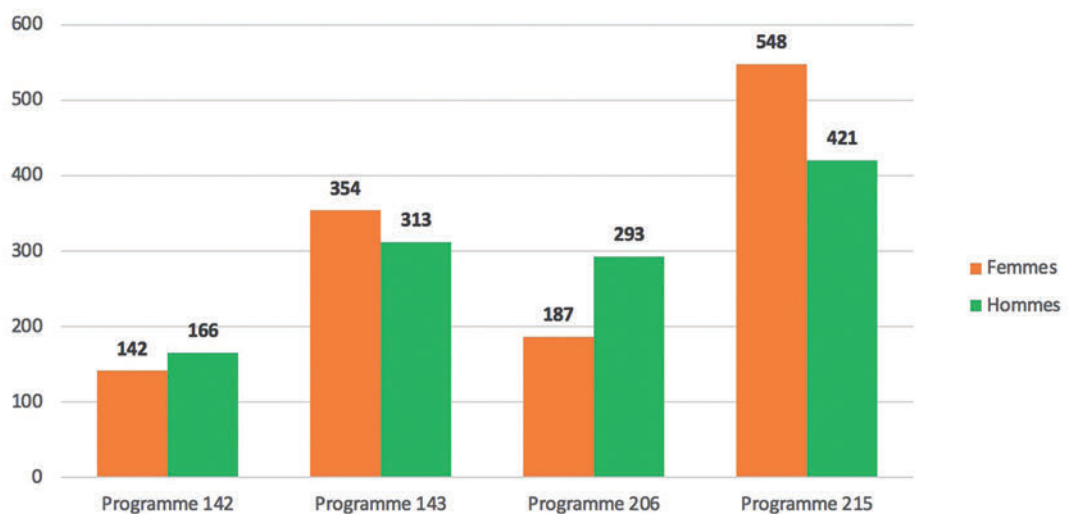
Répartition des effectifs par programme



Effectifs par tranche d'âge et par programme



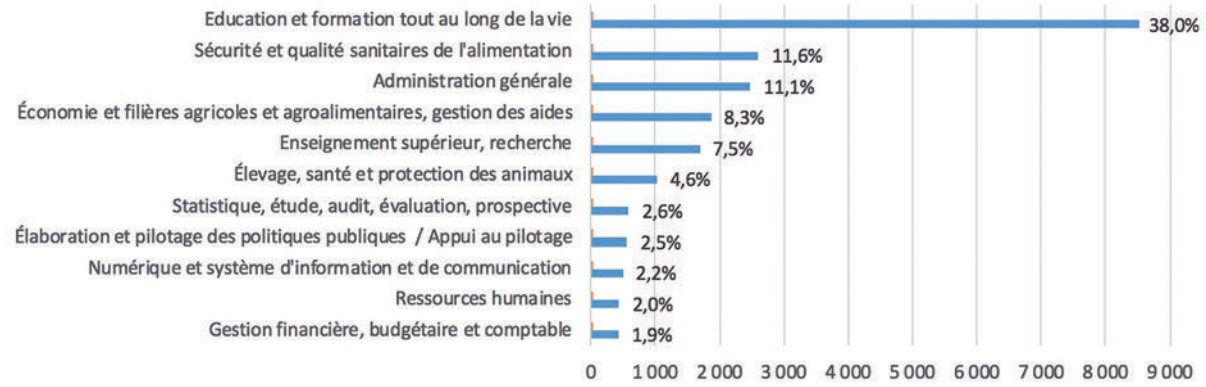
Nombre d'agents de 60 ans et plus, par programme et par genre



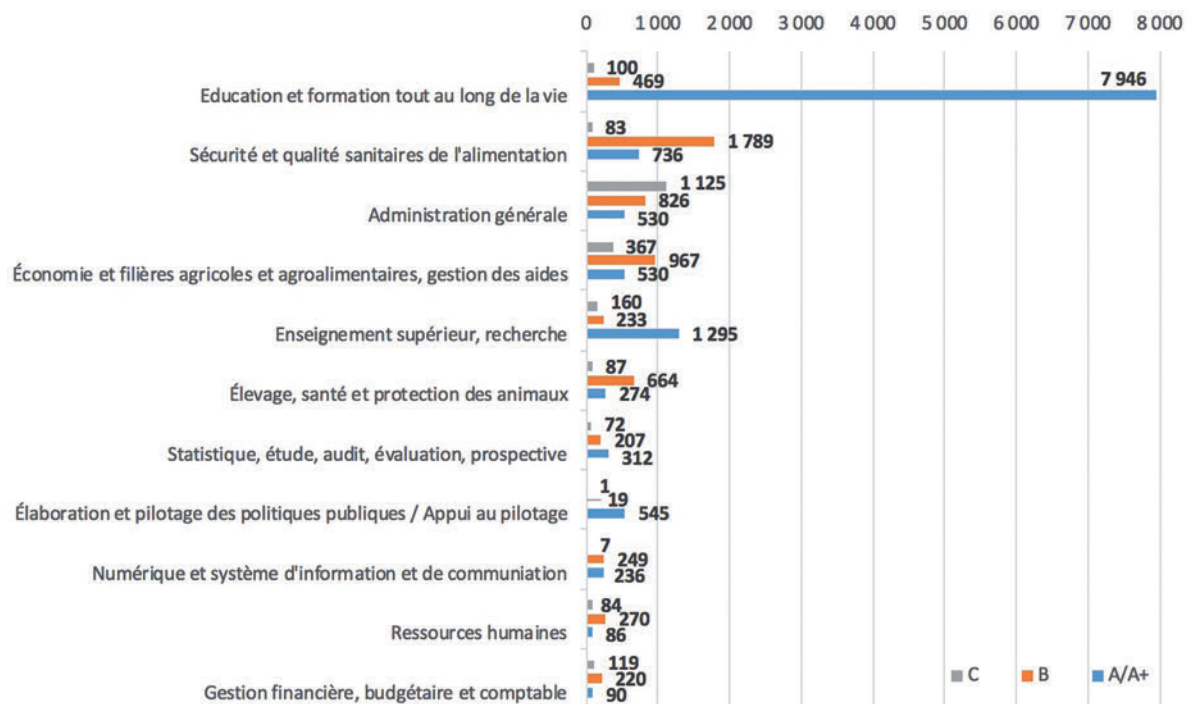
■ EFFECTIFS PAR FILIÈRE D'EMPLOI

Les 23 036 agents recensés exercent dans les 23 filières d'emplois du RMM.

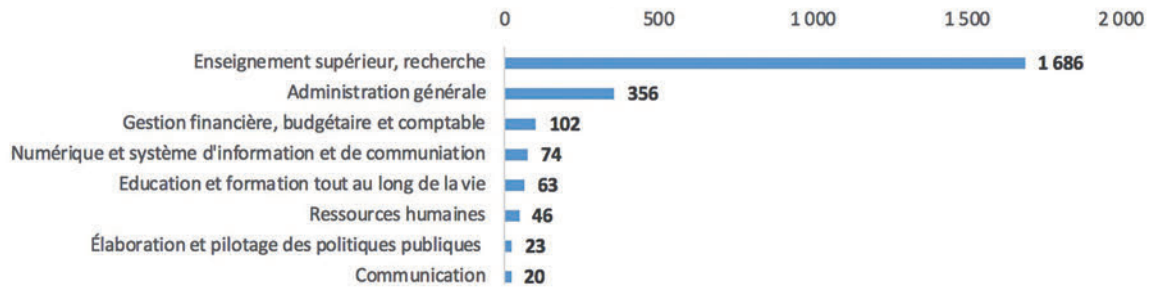
► Répartition des effectifs entre les principales filières d'emploi



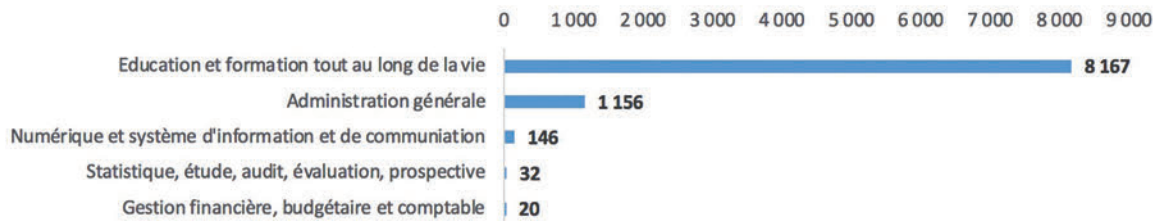
► Effectifs par catégorie dans les principales filières d'emploi



► Effectifs dans les principales filières d'emploi - Programme 142



► Effectifs dans les principales filières d'emploi - Programme 143



► Effectifs dans les principales filières d'emploi - Programme 206

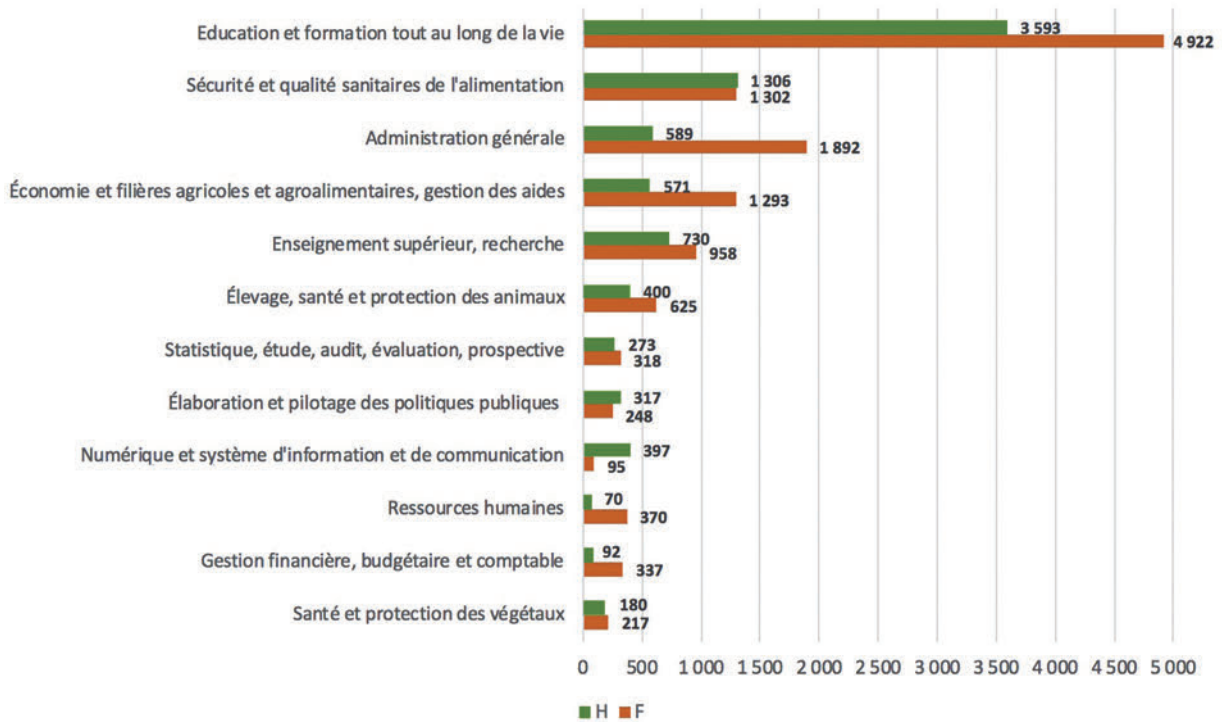


Effectifs dans les principales filières d'emploi - Programme 215

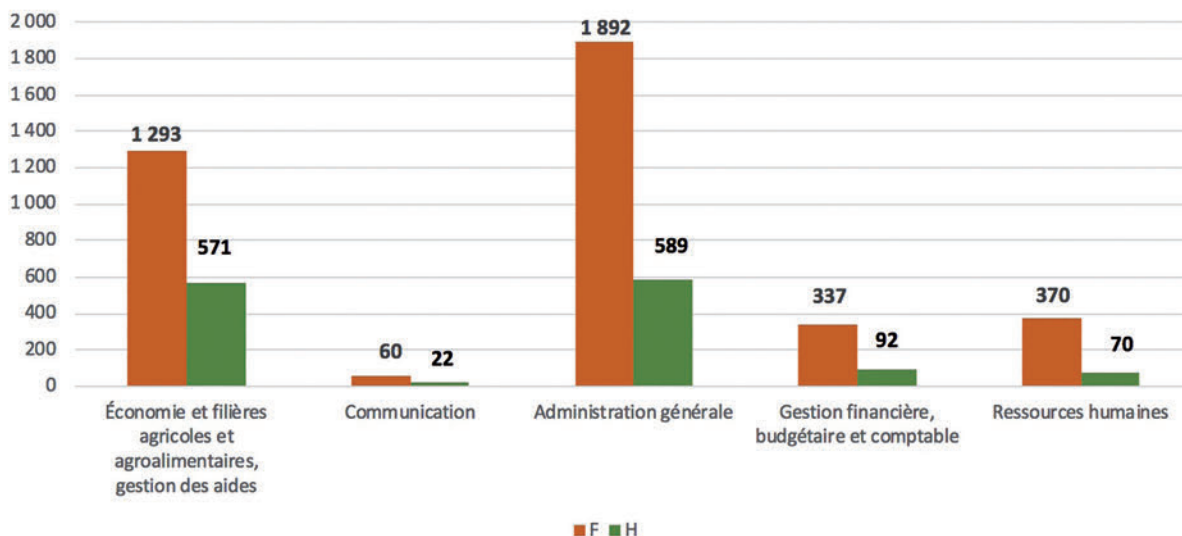


Développement professionnel

Effectifs par genre dans les principales filières d'emplois

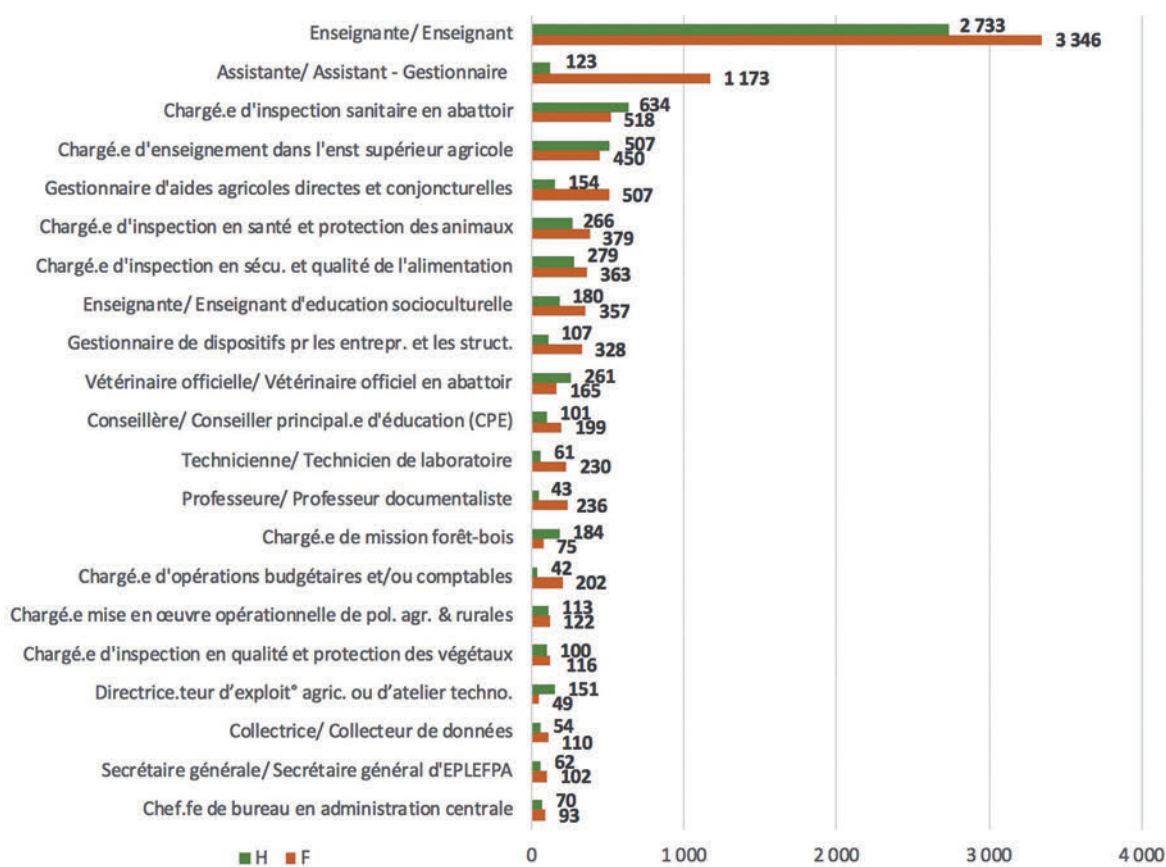


► Filières d'emplois les plus féminisées (> 70 %)

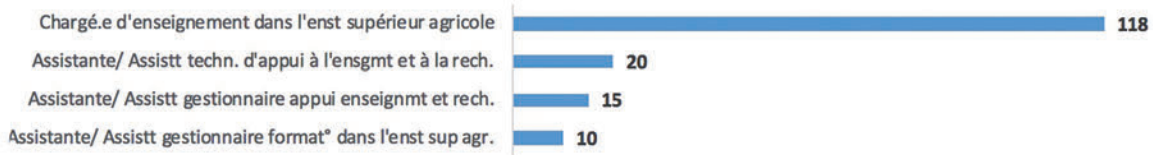


■ EFFECTIFS PAR EMPLOI-TYPE

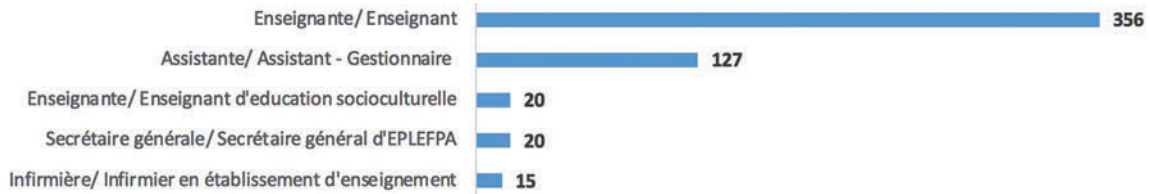
► Effectifs par genre dans les principaux emplois-types



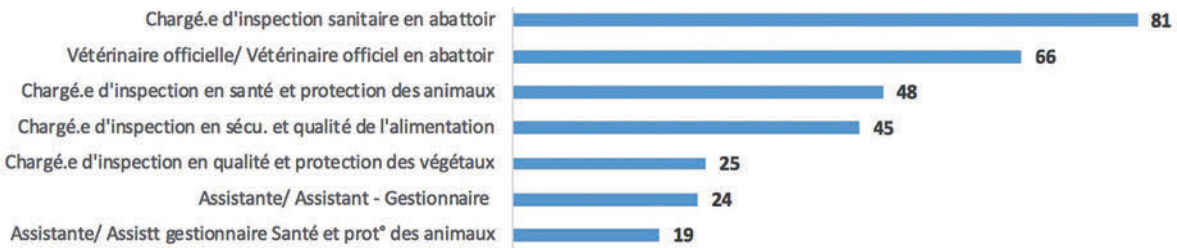
► **Principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 142**



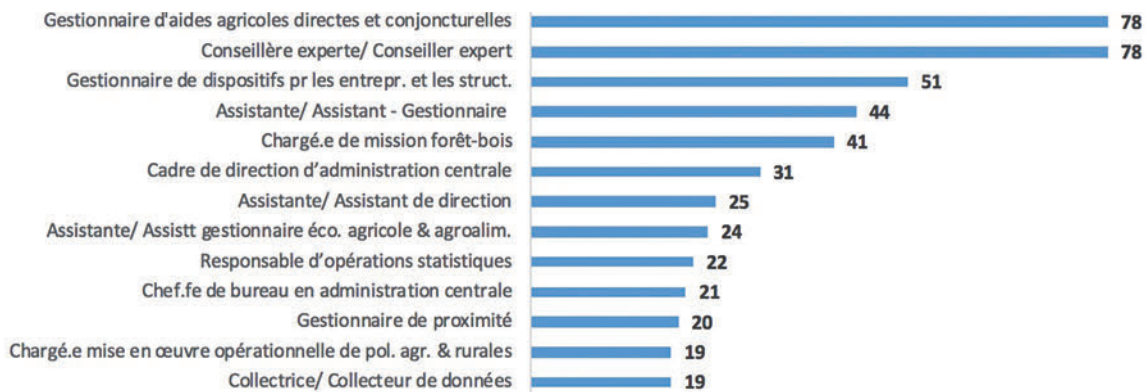
► **Principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 143**



► **Principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 206**



► **Principaux emplois-types des agents de 60 ans et plus - Programme 215**



Chapitre V

les relations professionnelles

Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2018

- I. Représentativité des organisations syndicales en 2018 à la suite des 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 2018

Actualité du dialogue social

- I. Climat social en 2018
- 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 2018

- ▶ Réunions du CTM : **7**
- ▶ Avis du CTM sur des projets :
 - de décret : **1**
 - d'arrêtés : **5**
- ▶ Nombre de jours de grève : **5 362**
- ▶ Nombre de mouvements de grève : **28**

CTM : comité technique ministériel



FOCUS

Résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018

Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2018

I. Représentativité des organisations syndicales en 2018 à la suite des 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	Alliance du Trèfle	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 de ces élections pour le 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 2018

Le crédit de temps syndical est prévu et organisé par l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Cet article dispose qu'un crédit de temps syndical, utilisable sous forme de décharges de service ou de crédits d'heure selon les besoins de l'activité syndicale, est déterminé, au sein de chaque département ministériel, à l'issue du renouvellement général des comités techniques.

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 2018, 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 2018 entre décharges de service et autorisations d'absence (hors mutualisation) s'établissent comme suit :

Organisations syndicales	Temps syndical attribué en 2014 (en ETP)	Utilisation des décharges de service en 2018 (en ETP)	Nombre d'agents en décharge syndicale en 2018	Utilisation des autorisations d'absence en 2018 (en ETP)
CFDT	20,30	19,90	38	0,40
CGT	11,91	10,91	28	1,00
FO	33,28	32,28	74	1,00
UNSA	31,77	30,77	78	1,00
FSU	51,69	42,97	218	8,72
SUD	4,11	3,36	21	0,75
CFTC/CGC/SNISPV	10,60	9,15	16	1,45
UNIPEF	1,68	1,00	1	0,68
Total	165,34	150,34	474	15,00

Actualité du dialogue social

I. Climat social en 2018

Le nombre de journées de grève a augmenté en 2018 par rapport à l'année 2017. En effet, 5 362 journées de grèves ont été comptabilisées en 2018 contre 3 333 en 2017 (4 269 en 2016 et 1 305 en 2015).

Les mouvements de grève nationale sont plus nombreux (15 mouvements) que les mouvements de grèves ministérielle, locale et catégorielle (13 mouvements).

Le nombre de journées de grève nationale (4 335) est près de 4,5 fois plus élevé que celui des grèves ministérielles, locales et catégorielles (1 027), ce qui s'explique notamment par le fait que les grèves catégorielles ou locales ne touchent qu'un effectif réduit d'agents.

Au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 7 mouvements de grèves locales sur 14 préavis déposés ont été suspendus suite à des négociations entre organisations syndicales et administration régionale, soit 50 %.

► 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 (= Σ du nombre de grévistes par jour de grève)	% estimé le jour de la grève
30 janvier (1 journée)	Solidaires (Politiques d'austérité, notamment pour les salariés des EHPAD)	5	0,06 %
1 ^{er} février (1 journée)	CFDT (Report reclassement en catégorie A filière sociale – PPCR)	1	0,10 %
8 février (1 journée)	CGT (Atteinte aux libertés syndicales)	8	0,03 %
14 février (1 journée)	Solidaires (Journée de mobilisation des travailleurs sociaux)	5	0,12 %
8 mars (1 journée)	Solidaires, FSU, CGT (Lutte pour les droits des femmes)	6	0,04 %
22 mars (1 journée)	Solidaires, FSU, CGT, FO, CFTC, CGC, FAFP (Journée nationale d'action : pouvoir d'achat, recrutements...)	2 094	7,67 %
3 avril (1 journée)	Solidaires (Permettre aux personnes qui le souhaitent de participer aux différentes mobilisations)	4	0,04 %
19 avril (1 journée)	CGT et FSU (Politiques d'austérité)	93	0,41 %
22 mai (1 journée)	CGT, CFDT, FO, FSU, Solidaires, UNSA, CFTC, CGC et FAFP (Suppressions d'emplois, politiques d'austérité)	1 483	5,12 %
28 juin (1 journée)	CGT (Hostilité aux politiques menées)	30	
29 août (1 journée)	Solidaires (Permettre aux personnes qui le souhaitent de participer aux différentes mobilisations)	4	0,03 %
9 octobre (1 journée)	FSU, CGT, Solidaires, FAFP (Hostilité aux politiques menées)	477	1,98 %
30 novembre au 1 ^{er} décembre (2 journées)	Solidaires (Journées d'action contre le racisme)	16 le 0/11/2018	0,05 %
10 au 31 décembre (22 jours)	Solidaires (Permettre aux personnes qui le souhaitent de participer aux différentes mobilisations)	42 répartis sur 12 jours	0,03 % en moyenne
14 décembre (1 journée)	CGT (Pouvoir d'achat)	67	0,54 %
TOTAL		4 335	

► 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 (= Σ du nombre de grévistes par jour de grève)
29 au 31 janvier (3 journées)	SNETP-FSU, UNSA (EPLFPA de Bressuire : Nouvelle Aquitaine)	60 (25 le 29 et 35 le 30/1/2018)
6 février (1 journée)	SNETAP-FSU (ensemble des personnels de l'enseignement agricole public : réforme de l'enseignement)	10
12 février (1 journée)	SNETAP-FSU (LEGTPA Rabelais : Occitanie)	6
22 février (1 journée)	SNETAP-FSU (EPL de Caulnes : Bretagne)	7
23 avril (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLFPA de Poligny : Bourgogne Franche-Comté)	27
24 avril (1 journée)	SNETAP-FSU (APLEFPA de Quetigny : Bourgogne Franche-Comté)	40
26 avril (1 journée)	SNETAP-FSU (EPL Aubenas : Auvergne Rhône-Alpes)	28
15 mai (1 journée)	SNETAP-FSU, SGEN-CFDT, SUD, CGT (Personnel d'AgroParisTech)	63
3 au 14 septembre (12 journées)	SNETAP-FSU (+ CGT et SUD pour une partie du mouvement) (Ensemble des personnels de l'enseignement agricole public)	41 (19 le 3, 15 le 4, 2 le 5, 3 le 12, 2 le 14)
27 septembre (1 journée)	SNETAP-FSU, CGT et SUD (Ensemble des personnels de l'enseignement agricole public)	8
12 novembre (1 journée)	SNETAP-FSU, CGT et SUD (Ensemble des personnels de l'enseignement agricole public)	714
10 au 21 décembre (12 journées)	SNETAP-FSU (Ensemble des personnels de l'enseignement agricole public)	19 le 14/12/2018
20 au 28 décembre (9 journées)	SNUITAM-FSU (Sécurité sanitaire et conditions de travail dans les abattoirs)	4 le 20/12/2018
TOTAL		1027
TOTAL GÉNÉRAL		5362

II. Le dialogue social au MAA

Le CTM a été consulté sur 6 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 2018

	Nombre de réunions des instances nationales	Nombre de réunions des instances locales				
		0	1	2	3	4 et plus
CT M	7					
CT AC	2					
CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF	2					
CTEA - DGER	3					
CT régionaux DRAAF/DAAF		0%	6,7%	53,3%	26,7%	13,3%
CT REA		0%	0%	27,3%	63,6%	9,1%
CRIC		45,5%	45,5%	9,1%	0%	0%

*Commissions régionales d'information et de concertation

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 LES PROJETS DE TEXTES

Avis sur les projets de décrets :

- Projet de décret modifiant l'article 11 du décret n°2017-607 du 21 avril 2017 portant statut particulier des inspecteurs de santé publique vétérinaire.

Avis sur les projets d'arrêtés :

- Projet d'arrêté portant fixation des plafonds de prise en charge du compte personnel de formation ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 27 juin 2011 portant institution des comités techniques au ministère chargé de l'agriculture ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 13 mars 2012 portant institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du territoire ;
- Projet d'arrêté relatif aux élections professionnelles au comité technique ministériel du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

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) :

- Projet d'arrêté portant application aux agents des corps des ingénieurs et des personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

DANS LE CADRE DE QUESTIONS PLUS CIBLÉES

- Feuille de route pour l'Égalité entre les femmes et les hommes et pour la Diversité au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ;
- Plan d'action pour la labellisation du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ;
- Feuille de route du dialogue social pour l'année 2018 ;
- Étude synthétique des données statistiques relatives aux agents contractuels sur budget dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) ;
- Mise en place d'un dispositif de vérification, en cours de carrière, des antécédents judiciaires des agents en contact habituel avec des mineurs ;
- Point d'information sur « Action Publique 2022 » ;
- Mise en œuvre du télétravail au sein du ministère ;
- Point d'information sur le Programme annuel de prévention des risques professionnels
- Bilan social 2017.

AU CTEA

DANS LE CADRE DE QUESTIONS PLUS CIBLÉES

- Présentation du baromètre social 2017 du MAA ;
- Point d'information relatif aux emplois Administratifs-Techniciens-Laboratoire-Santé (ATLS) ;
- Présentation de la DGH par région ;
- Présentation de la répartition entre les régions des enveloppes finançant les Assistants d'Éducation et le CAS pension ;
- Présentation du projet de note de service de rentrée 2019/carte scolaire ;
- Présentation d'une convention MAA/MEN ;
- Point d'information sur la réforme du baccalauréat général et technologique au sein de l'enseignement agricole ;
- Point d'information relatif à la classe exceptionnelle des corps des personnels d'enseignement et d'éducation ;
- Présentation du guide des administrateurs en EPLEFPA ;
- Information relative à la note de service relative à la sécurité pour la rentrée scolaire 2018 ;
- Point relatif aux AVS appelés à devenir AESH dans le cadre des priorités budgétaires 2019 ;
- Présentation de la convention établie entre la direction générale de l'enseignement et de la recherche et la caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;
- Point d'information relatif à la rentrée scolaire 2018-2019, avec un point d'étape sur le dispositif Parcoursup ;
- La réforme du baccalauréat et son application dans l'enseignement agricole public ;
- Situation des personnels AESH et accompagnement des élèves en situation de handicap ;
- Point d'information sur la liberté pédagogique des enseignants ;
- Point d'information sur le champ de compétences réciproques entre direction de CFA/CFPPA et D3 sur un même établissement ;
- Point d'information sur les emplois de chargé/e d'inspection de l'apprentissage et l'organisation de l'inspection pédagogique des CFA ;
- Point d'information sur le statut des enseignants/es désignés comme conseillers de prévention.

AU CT SPÉCIAL DRAAF/DRIAAP/DAAF

DANS LE CADRE DE QUESTIONS PLUS CIBLÉES

- Point d'information relatif aux crises sanitaires ;
- Point d'information sur l'Environnement de Travail Numérique de l'Agent (ETNA) ;
- Point d'information sur la mise en œuvre du décret n°2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet ;
- Retour sur les dialogues de gestion 2018
- Présentation du budget 2019 – Dialogues de gestion 2018 ;
- Point d'information sur Action publique 2022.

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 relevant du ministre chargé de l'agriculture. Ces derniers sont les 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.

Les principaux sujets traités en 2018 au sein des CT des DRAAF/DAAF/DRIAAF

Par au moins les deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins le tiers
<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés aux élections professionnelles 2018 • Sujets liés aux locaux • Sujets liés au RIALTO et au décompte du temps de travail • Sujets liés au budget de fonctionnement • Sujets liés à la gestion des ressources humaines et à l'égalité femmes/hommes • Sujets liés aux primes • Sujets liés à la réforme territoriale • Sujets liés au télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés aux outils informatiques • Sujets liés à l'action sociale • Sujets liés à la médecine de prévention et au document unique de prévention des risques professionnels • Sujets liés à l'hygiène et à la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés aux frais de déplacement • Sujets liés à Chorus • Sujets liés à la déprécarisation • Sujets liés à la restauration administrative • Sujets liés au bilan social

Les principaux sujets traités en 2018 au sein des CT régionaux de l'enseignement agricole

Par au moins les deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins le tiers
<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés à la rentrée scolaire 2018 • Sujets liés à la réforme de la voie professionnelle • Sujets liés au projet régional de l'enseignement agricole • Sujets liés à l'état des lieux des formations • Sujets liés à la formation continue des personnels • Sujets liés aux agents non titulaires • Bilan des examens et des résultats scolaires • Sujets liés à l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés à l'hygiène et la sécurité • Sujets liés aux élections professionnelles 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés à la mise en place de l'espace numérique de travail • Sujets liés aux indicateurs 2017 et 2018 du programme 143 • Sujets liés à la gestion du handicap

Les principaux sujets traités en 2018 au sein des CRIC

Par au moins les deux tiers	Par au moins la moitié	Par au moins le tiers
<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés à l'évolution des effectifs et des moyens BOP 206 et 215 • Sujets liés à la présentation du DRF 2017 et du DRF 2018 • Sujets liés à la réforme de l'administration et au projet stratégique du MAA 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés à l'action sociale ministérielle • Sujets liés au programme régional de formation • Sujets liés au bilan social par BOP 206 et 215 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujets liés au fonctionnement des CRIC • Sujets liés aux formations régionales mutualisées • Sujets liés au frais de déplacement

Protection juridique et régime disciplinaire

I. Protection juridique et fonctionnelle des fonctionnaires en 2018

47 agents ont adressé une demande de protection juridique. La protection a été accordée à 39 agents.

Deux décisions explicites de rejet ont été prononcées (une décision de refus parce que la réalité du harcèlement moral dont se plaignait un agent de la part de son supérieur hiérarchique ne pouvait être établie, une autre parce que les faits pour lesquels la protection était demandée ne caractérisait pas une attaque).

Dans 3 dossiers, les agents n'ont pas donné suite aux demandes de transmission de documents complémentaires.

Dans 2 dossiers, la décision est en attente des suites judiciaires qui vont être réservées.

S'agissant des dossiers dans lesquelles la protection a été accordée :

- 22 concernent des agents victimes d'attaques (outrages, dégradations, diffamation, injures, faux et usage, menaces, harcèlement moral, violences volontaires),
- 17 concernent des agents mis en cause dans l'exercice de leurs fonctions (harcèlement, tromperie, mauvais traitements envers un animal, non assistance à personne en danger).

II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2018

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 et harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes)		Ivresse		Mœurs (hors violences sexuelles et sexistes)		Violences sexuelles et sexistes*		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte à au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Conflit 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		Total		
	F	H	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								1	1														
Mise à la retraite d'office								1																			
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	1		1									1		1													
Rétrogradation																											
Déplacement d'office				1(a)									1(a)														
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum																							1				
Abaissement d'échelon																											
Radiation du tableau d'avancement													1(b)														
Blâme																1(c)											
Avertissement				1																							
Total général	1	0	2	3	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	7

* **Violences sexuelles et sexistes** : les données exprimées constituent le total des données figurant dans le tableau relatif aux sanctions des agressions sexuelles et sexistes recouvrant notamment les faits de : viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, agissement sexiste, autres...

** **Conflit d'intérêts art. 25bis 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. Sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes
- c. Sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

Résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018

Les élections professionnelles se sont déroulées le 6 décembre 2018 dans l'ensemble de la fonction publique. Au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, elles ont concerné le renouvellement de 43 instances de concertation (le comité technique ministériel, le comité technique de l'enseignement agricole, le comité technique d'administration centrale, le comité technique des services déconcentrés, les 8 comités techniques spéciaux des services d'administration centrale, les 18 comités techniques locaux des DRAAF et des DAAF ainsi que les 13 comités techniques régionaux de l'enseignement agricole des DRAAF). Ces mêmes électeurs ont également été appelés à voter pour leurs représentants au sein des commissions administratives paritaires (18 scrutins) ou des commissions consultatives paritaires (10 scrutins). Il est également à noter que se tenait en parallèle le renouvellement des instances des personnels de l'enseignement agricole privé (2 scrutins). Ainsi, 73 instances ont été renouvelées simultanément le 6 décembre 2018.

Ces élections sont les premières à intégrer les évolutions réglementaires (décret n°2017-1201) visant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de dialogue social (respect, dans les listes de candidats, des parts de femmes et d'hommes constatées dans le corps électoral concerné).

Par ailleurs, le SRH a travaillé en lien étroit avec les organisations syndicales pour organiser ces scrutins : ainsi, 8 groupes de travail ont été organisés sur ce sujet avec les représentants des organisations syndicales entre septembre 2017 et décembre 2018 (6 avec les organisations syndicales des personnels fonctionnaires et 2 avec les organisations syndicales des personnels de l'enseignement privé agricole). Ces groupes de travail ont permis d'échanger avec les représentants syndicaux tant sur les modalités organisationnelles des scrutins que sur les mises à jour réglementaires à mettre en œuvre (1 décret en Conseil d'État et 22 arrêtés ou décisions nécessaires).

Au-delà des résultats pour le comité technique ministériel et le comité technique de l'enseignement agricole qui font l'objet d'une présentation détaillée ci-dessous, l'ensemble des résultats pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont disponibles dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-475 du 26 juin 2019.

1. Le comité technique ministériel

Le renouvellement du comité technique ministériel a concerné 40 432 électeurs, répartis dans près de 800 structures différentes (services d'administration centrale, DRAAF/DAAF, DDI, EPLEFPA, EPN, établissements d'enseignement supérieur agricole, autres ministères, agents en poste à l'étranger, etc).

De plus, pour la première fois, cinq établissements administratifs ont été intégrés dans le périmètre électoral du CTM : FranceAgriMer, l'ASP, l'INAO, l'Odeadom et l'Infoma. Les résultats au CTM doivent donc être considérés à lumière de ce nouveau périmètre qui accroît la base électorale d'environ 7 % d'agents.

Bien qu'il reste élevé, le taux de participation au ministère est en baisse de 2,21 points par rapport à celui de 2014 (63,4% contre 65,59% en 2014).

La répartition des sièges, des voix et le poids relatif des organisations syndicales représentées est la suivante :

Organisations syndicales	Alliance du Trèfle	CFDT	FSU	FO	UNSA	Unipef	CGT-Sud
Sièges en 2018	1 (=)	2 (=)	4 (-1)	3 (=)	3 (=)	0 (=)	2 (+1)
Nbre de voix	2 020 (+554)	3 421 (+749)	6 895 (-55)	4 641 (-181)	4 175 (-214)	341 (-143)	2 982 (-45)
Poids relatif en 2018 (en %)	8,25 (+2,09)	13,97 (+2,75)	28,17 (-1,02)	18,96 (-1,32)	17,06 (-1,37)	1,39 (-0,64)	12,18 (-0,53)

Entre parenthèses figure la perte ou le gain (en sièges, en voix ou en points) pour chaque organisation syndicale comparés à la situation de 2014. La situation de la CGT et de Sud-Solidaires est traitée au regard de la situation de 2018 (candidature commune) et non de celle de 2014 (candidatures séparées).

En ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes, le nombre de femmes élues a augmenté par rapport à 2014 (+3 femmes titulaires, +1 femme suppléante). Au total, les femmes disposent de 8 sièges de titulaires sur les 15 sièges du CTM.

2. Le comité technique de l'enseignement agricole

Le renouvellement du comité technique de l'enseignement agricole a concerné 24 104 électeurs, répartis dans près de 250 structures différentes (EPLEFPA, EPN, S(R)FD, établissements de l'enseignement supérieur agricole). Le taux de participation est en baisse de 3,44 points pour le comité technique de l'enseignement agricole public (55,44% contre 58,88% en 2014).

La répartition des sièges, des voix et le poids relatif des organisations syndicales représentées sont les suivants :

Organisations syndicales	CFDT	FSU	FO	UNSA	CGT-Sud
Sièges en 2018	1 (=)	6 (=)	1 (=)	1 (-1)	1 (+1)
Nbre de voix	1 901 (+96)	5 917 (-31)	1 449 (-302)	1 954 (-119)	1 479 (-384)
Poids relatif en 2018 (en %)	14,97 (+1,54)	46,59 (+2,33)	11,40 (-1,63)	15,39 (-0,03)	11,65 (-2,21)

Entre parenthèses figure la perte ou le gain (en sièges, en voix ou en points) pour chaque organisation syndicale comparés à la situation de 2014. La situation de la CGT et de Sud-Solidaires est traitée au regard de la situation de 2018 (candidature commune) et non de celle de 2014 (candidatures séparées).

En ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes, le nombre de femmes élues a augmenté par rapport à 2014 (+1 femme titulaire). Contrairement au CTM, les femmes ne détiennent pas la majorité des sièges au CTEA mais seulement 3 sièges de titulaires sur 10.

3. Le comité consultatif ministériel

Le renouvellement du comité consultatif ministériel a concerné 4 796 électeurs. Le taux de participation est en baisse de 4,01 points par rapport à 2014 (80,75% contre 84,76% en 2014).

La répartition des sièges, des voix et le poids relatif des organisations syndicales représentées sont les suivants :

Organisations syndicales	Fep-CFDT	Snec-Snepl-CFTC	Sneip-CGT	SPELC	CGC*
Sièges en 2018	6 (-2)	2 (+1)	1 (+1)	1 (=)	0 (=)
Nbre de voix	2 282 (-227)	693(+67)	338 (+41)	407 (-34)	0 (-55)
Poids relatif en 2018 (en %)	60,85 (-3,02)	18,48 (+2,54)	9,01 (+1,45)	10,85 (-0,38)	0 (-1,4)

*La CGC a déposé une candidature en 2014 mais pas en 2018. Elle est incluse dans le tableau de comparaison des résultats à titre informatif.

En ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes, le nombre de femmes élues a augmenté par rapport à 2014 (+4 femmes titulaires).



Relations
professionnelles

Chapitre VI

Action sanitaire et sociale

Objectifs, organisation et acteurs

- I. L'action sociale
- II. L'action sanitaire
- III. Les acteurs

Le budget de l'action sanitaire et sociale

L'action sociale

- I. Le service social
- II. Les prestations d'action sociale
- III. Le logement
- IV. La restauration collective
- V. L'ASMA
- VI. Les mutuelles

L'action en faveur des travailleurs handicapés

L'action sanitaire

- I. La médecine de prévention
- II. Les accidents du travail et les maladies professionnelles
- III. Le comité médical
- IV. La commission de réforme
- V. Le dispositif hygiène et sécurité

Les prestations interministérielles



CHIFFRES CLÉS 2018

- ▶ Budget de l'action sanitaire et sociale, dépenses directes : **10 682 627 €**
- ▶ Dépenses au titre de la restauration : **3 437 295 €**
- ▶ Dépenses au titre de la prestation de secours : **377 879 €**
- ▶ Recrutements de BOE* : **17 agents**
- ▶ Taux d'emploi des travailleurs BOE* : **5,22%**



FOCUS

L'aide à la scolarité

Objectifs, organisation et acteurs

OBJECTIFS

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 oeuvre 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 pour conduire 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 RAPS (réseau d'appui aux personnes et aux structures) :**

- **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, auprès des agents du ministère affectés dans les services déconcentrés.

► **Le médecin 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 statu-

taire : comité médical et commission de réforme. Il est membre de droit du CHSCT.

► **Les comités 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 de son périmètre. 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. Ils 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 4^e partie du code du travail et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît 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 1^{er} 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 et de subventionner les associations et organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère.

► Bilan des crédits d'action sociale

AXES	2018		2017	
	Engagements	Paiements	Engagements	Paiements
TITRE 3				
Restauration parisienne	1 281 523 €	1 281 523 €	1 153 155 €	1 153 155 €
Restauration services déconcentrés	2 183 868 €	2 155 692 €	1 827 571 €	1 810 445 €
Asma nationale	3 257 815 €	3 257 815 €	3 308 032 €	3 308 032 €
Logements : Adil + 1 réservation	55 190 €	55 190 €	5 140 €	5 140 €
Médecine de prévention (services déconcentrés)	1 064 341 €	1 022 776 €	1 124 500 €	1 100 720 €
Prestations diverses	142 895 €	142 895 €	20 735 €	20 735 €
Comités médicaux (expertises médicales)	7 352 €	7 352 €	9 470 €	9 470 €
Mutuelles (actuaire, référencement 2018)	20 400 €	620 400 €	4 200 000 €*	0 €
Crédits santé et sécurité au travail (abonnements, convention, intervenants colloque, dispositif prévention tertiaire RPS, frais de déplacement, documentation, expertise)	275 886 €	300 468 €	336 639 €	343 737 €
Secteur handicap (aménagement de postes, convention, formation)	167 064 €	167 898 €	193 360 €	214 875 €
Fonds de concours FIPHP	501 210 €	502 044 €	307 710 €	307 710 €
Total titre 3	8 957 544 €	9 514 053 €	12 466 311 €	8 254 018 €
TITRE 2				
Secours (en 2018 : 326 dossiers présentés – 310 secours accordés)	377 871 €	377 871 €	393 791 €	393 791 €
Prestations sociales interministérielles et ministérielles	723 634 €	723 634 €	671 471 €	671 471 €
Handicap (payments directs)	67 069 €	67 069 €	76 522 €	76 522 €
Total titre 2	1 168 574 €	1 168 574 €	1 141 784 €	1 141 784 €
Total général	10 126 118 €	10 682 627 €	13 608 095 €	9 395 802 €

Le référencement des mutuelles, signé pour 7 ans en 2016, intègre une provision de 600 000 € par an pour les transferts de solidarité. La totalité 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

Organisation, champs 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 l'environnement, de l'énergie et de la mer, 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, les bureaux de gestion, le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), 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'acteurs 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.

Les ASS, comme tous les fonctionnaires, sont tenus de rendre compte de l'exercice de leurs missions. Un outil de statistiques informatisé permet de constituer une information agrégée, synthétique et anonyme des difficultés rencontrées par les agents. Les ASS transmettent chaque année un rapport statistique de leur activité. La synthèse de ces rapports permet à la CTN d'établir le présent bilan annuel de l'activité du service social.

L'activité du service social en 2018 présentée par mission

AIDER ET SOUTENIR TOUTE PERSONNE OU ÉQUIPE ÉPROUVANT DES DIFFICULTÉS D'ORDRE PERSONNEL OU PROFESSIONNEL

AIDE INDIVIDUELLE

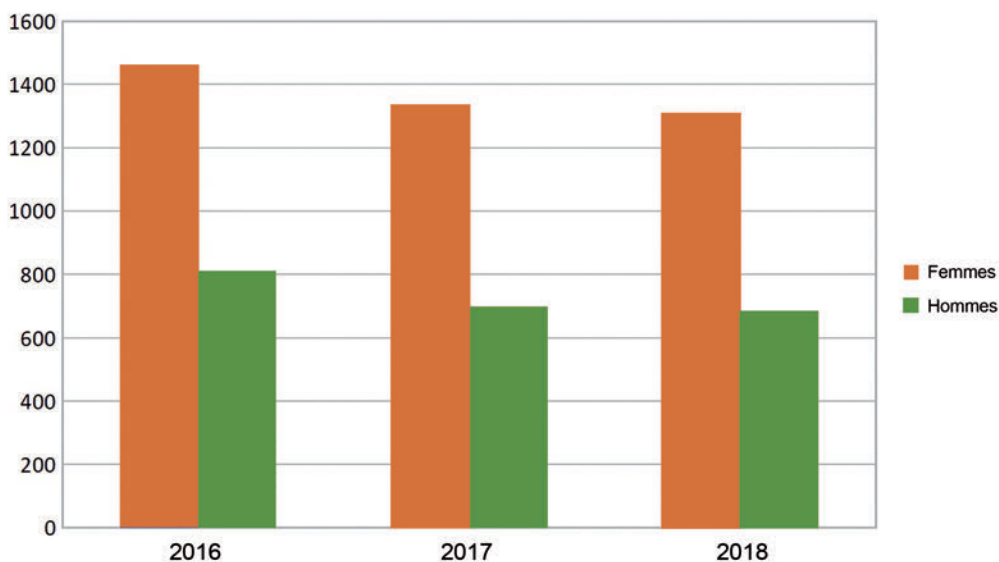
	Personnes reçues	Entretiens	Liaisons avec les partenaires
2018	1 988	5 294	1 672
2017	2 033	5 806	1 701
2016	2 266	6 304	1 942

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 2018 les 16 ASS ont conseillé, orienté et accompagné 1 988 personnes au cours de 5 294 entretiens individuels (2 994 en face à face et 2 299 téléphoniques).** En 2017 c'était 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 2 à 3 entretiens par personne reçue.

TYPOLOGIE

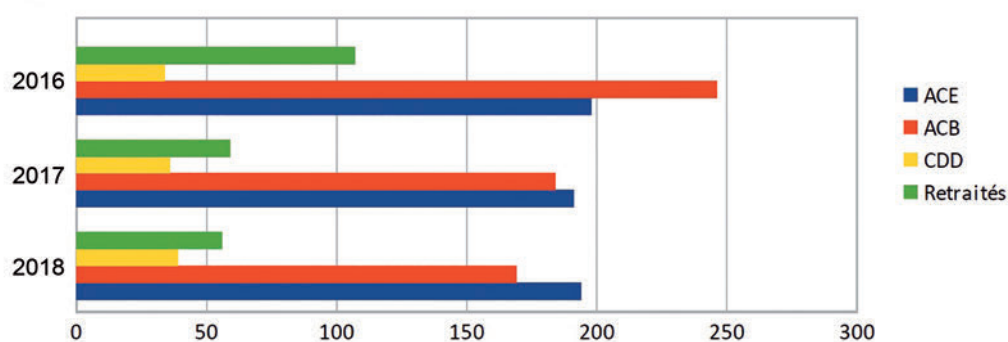
Répartition hommes-femmes



Les personnes reçues (à l'exception des retraités et ayant droits) sont classées par catégorie statutaire. Sont distingués dans la catégorie «contractuels», les agents contractuels 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, les ASS les reçoivent, les conseillent, les orientent.

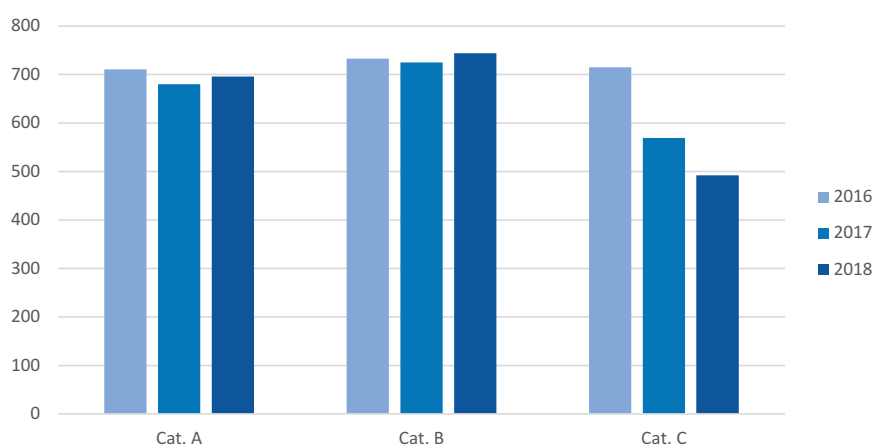
► Répartition par catégorie statutaire

Année	Total des personnes reçues	Titulaires	ACE	ACB	CDD	Retraités
2018	1 988	1 530	194	169	39	56
2017	2 033	1 563	191	184	36	59
2016	2 266	1 681	198	246	34	107



► Catégorie (hors retraités et ayants droits)

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
2018	696	744	492
2017	680	725	569
2016	711	733	715

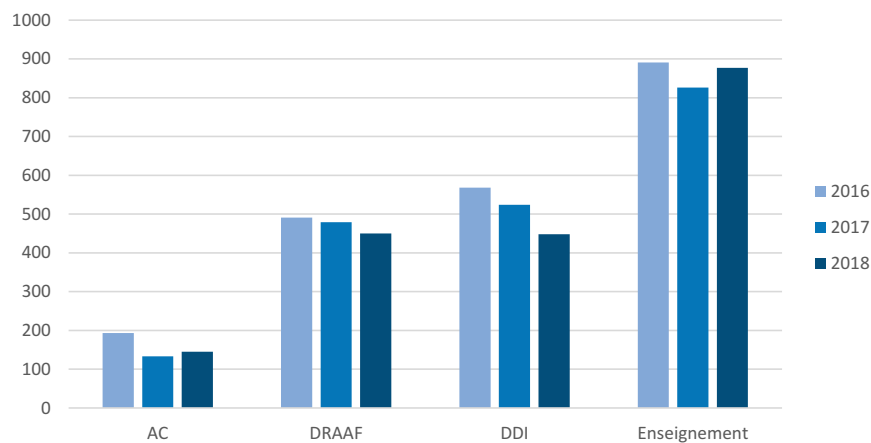


■ Répartition des permanences et visites à domicile par type de structure

	2018	2017	2016
TOTAL	1 932	1 974	2 159
dont visites à domicile	133	205	193
Administration centrale	145	133	193
DRAAF	450	479	491
DDI (32 DDI prises en charge par le service social du MAA)	448	524	568
Enseignement	877	826	891
UT-DIRECCTE	12	12	16

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 d'un conjoint ;
- lorsque l'agent ne souhaite pas rencontrer l'ASS dans son cadre professionnel.



NOMBRES DE COURRIELS TRAITÉS

Rappel : sont qualifiés de mails «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.

	2018	2017	2016
Nombre de courriels	6 281	7 040	7 264

■ 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) et des comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et commissions d'hygiène et sécurité (CoHS) des services dans lesquels il intervient.

Nb participations	CT-CHSCT-CoHS	Groupes de travail	Liaisons GRH chefs de service	Cellules RH-veille-alerte
2018	209	177	1 239	174
2017	218	165	1 306	148
2016	259	209	1 176	107

Les actions de participation à la GRH représentent une part importante de l'activité des ASS qui sont sollicités pour toute question relative à l'environnement professionnel et instaurent un travail collaboratif avec les directions, les acteurs de prévention et les services RH.

■ IMPULSER ET PARTICIPER À DES ACTIONS COLLECTIVES D'INFORMATION, EN LEUR QUALITÉ DE RELAIS ET D'ACTEURS 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'acteurs de la mise en oeuvre de la politique sociale, les ASS doivent rendre compte des besoins repérés localement, proposer des solutions et aider à la mise en oeuvre de projets locaux.

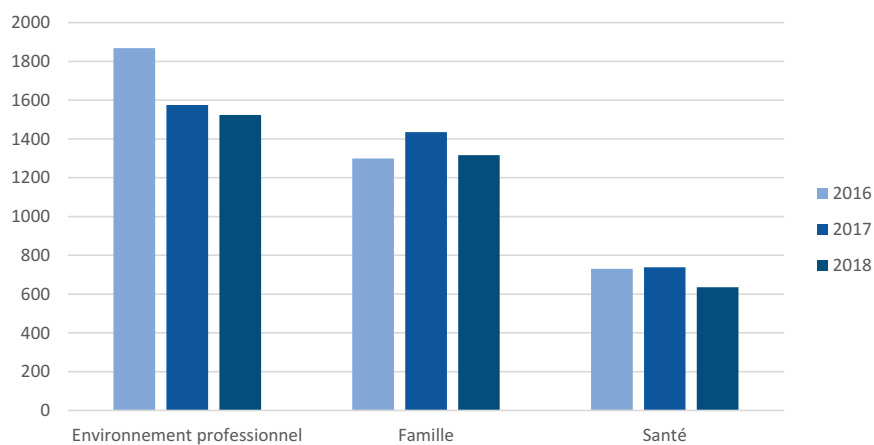
Année	Info collectives
2018	18
2017	29
2016	47

■ 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

Année	Environnement professionnel	Famille	Santé
2018	1 524	1 317	635
2017	1 575	1 436	739
2016	1 869	1 299	731



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, le 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 aux 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 entraîner des problèmes de logement, d'éducation des enfants, qui ont des répercussions sur la vie professionnelle de l'agent.

De même, l'augmentation des charges liées au logement, le coût des études ou de la dépendance des parents vieillissants sont sources d'inconfort financier et peuvent entraîner bien souvent les familles vers l'endettement, voire le surendettement.

LA SANTÉ

L'état de santé a un impact direct :

- sur le salaire et par conséquent le budget des agents :
 - les problèmes liés aux « trop perçus » de salaire sont sources de difficultés financières, tout particulièrement dans le cas des personnels contractuels qui se voient dans l'obligation de reverser des indemnités journalières, sous forme de trop perçu ou d'avis à tiers détenteurs, du fait de la non mise en œuvre d'une procédure de subrogation entre le ministère et la sécurité sociale ;
 - la non adhésion à une mutuelle et/ou garantie de prévoyance ;
 - les délais de gestion des dossiers (pour obtenir les attestations à fournir aux mutuelles ou à pôle emploi, production d'arrêtés...) ou les délais trop longs dans le traitement des dossiers de certains comités médicaux.
- sur l'insertion professionnelle et la qualité de vie au travail :
 - reclassement ;
 - télétravail ;
 - adaptation du poste ;
 - organisation du travail.

Les demandes concernant ces domaines 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 le fait que l'éloignement familial pour raisons professionnelles peut générer :

- des problèmes de santé pour l'agent (épousement, 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 (nombre d'agents par catégorie)

Catégories	Mobilité 2018	Mobilité 2017	Mobilité 2016
A	33	31	45
B Technique	14	20	19
B Administratif	4	8	7
C	5	3	10
TOTAL	56	62	81

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

- 12 enseignants (14 en 2017) ;
- 17 IAE -ISPV (13 en 2017) ;
- 4 attachés d'administration (comme en 2017).

Le nombre de rapports (56) est légèrement inférieur à celui de 2017 (62).

La seule catégorie socio-professionnelle dont le nombre de demandeurs augmente est celle des IAE -ISPV.

Bilan

Globalement il n'y a pas de changement significatif de l'activité du service social cette année.

La légère baisse d'activité constatée peut s'expliquer par des périodes d'absence de plusieurs ASS pour raisons de santé (13 mois cumulés), 2 mi-temps thérapeutiques ainsi que des vacances de poste temporaires liées à un départ à la retraite et une mobilité.

Les ASS signalent que le travail en DDI avec des agents de 5 ministères (Agriculture, Écologie, ministères sociaux, Finances et Intérieur) correspondants nécessite de composer avec les 5 organisations ministérielles et 5 actions sociales.

■ Le dispositif de soutien psychologique individuel

Pour aider et soutenir les agents exprimant une souffrance psychologique les ASS peuvent, depuis 2016, les orienter vers le dispositif de soutien psychologique externalisé.

Le MAA a mis en place ce dispositif de signalement, par les ASS ou les médecins de prévention, qui permet aux agents de bénéficier d'entretiens en face à face avec un psychologue.

Cette année le réseau des ASS a orienté 107 agents soit 90,7% des signalements (11 ont été orientés par les médecins soit 9,3%).

Le nombre moyen de signalements par mois est de **8,9 dossiers** (elle était de 13,5 en 2017).

Les événements signalés sont :

- les difficultés professionnelles ;
- les difficultés liées à des conflits ;
- les difficultés dans la sphère personnelle ayant un impact au travail.

En 2018, les difficultés professionnelles représentent 51% des dossiers, celles d'ordre personnel (15%) et les conflits internes (26%).

Les 8% restants se répartissent entre des situations liées à la sphère personnelle qui ont un impact sur l'agent et des répercussions sur son travail.

Les motifs de signalement liés à des difficultés professionnelles portent, comme en 2017, sur :

- des manifestations de fatigue, de revendications professionnelles exprimées par un agent ;
- des difficultés de la hiérarchie ainsi que de l'agent, face à un individu en souffrance psychique, mettant à mal le collectif et l'organisation du travail ;
- la question de la sanction managériale et les difficultés autour du positionnement du manager face à cette sanction ;
- le sentiment d'épuisement ;
- le sentiment d'injustice par rapport à la répartition des tâches.

Les aides financières non remboursables

■ 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 peut 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 présentation à la commission consultative des secours du ministère. Siègent à cette commission des représentants de l'administration, des organisations syndicales et des experts.

Le rôle de la commission consultative des secours est d'émettre un avis sur les demandes d'aides financières. La commission consultative des secours se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

■ LES DEMANDES DE SECOURS EN 2018

Année	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé directement	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2018	326	310	335 343 €	42 527 €	377 871 €	1 219 €
2017	327	320	338 120 €	55 671 €	393 791 €	1 231 €
2016	287	275	298 931 €	37 477 €	336 408 €	1 223 €

- On constate une stabilisation du nombre de secours demandés mais une dépense totale un peu inférieure à celle de 2017 ;
- le montant moyen du secours a en conséquence légèrement diminué.

► Répartition des demandes de secours selon 6 thèmes

Thème	2018	2017	2016
Budget	44,2 %	45 %	43 %
Famille	13,5 %	14 %	13 %
Santé	15,3 %	18 %	18 %
Logement	10,1 %	10 %	10 %
Travail	3,4 %	2 %	3 %
Événement exceptionnel	13,5 %	11 %	13 %

Concernant les dossiers «événements exceptionnels» de l'année 2018, 44 demandes ont été enregistrées dont 22 concernent des décès et 22 des événements climatiques ou des incendies. (En 2017, 35 demandes avaient été reçues, dont 26 concernaient des décès).

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 mutuelle et d'assurance perte de salaire, 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 en raison des montants élevés des honoraires d'avocat et des frais de déménagement et réménagement.

LE THÈME LOGEMENT

Il concerne de nombreuses dépenses en lien avec le logement : travaux, accès au logement, équipement, déménagement, double loyer...

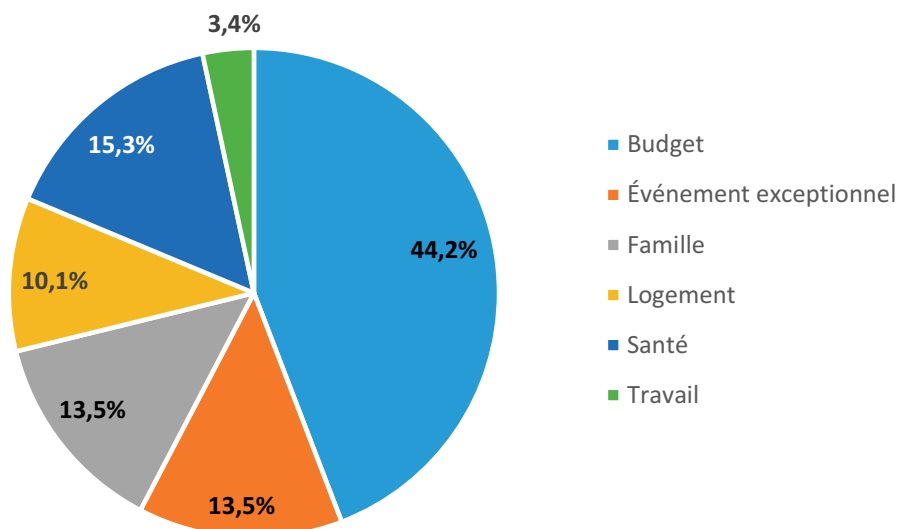
LE THÈME TRAVAIL

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

LES DOSSIERS EXCEPTIONNELS

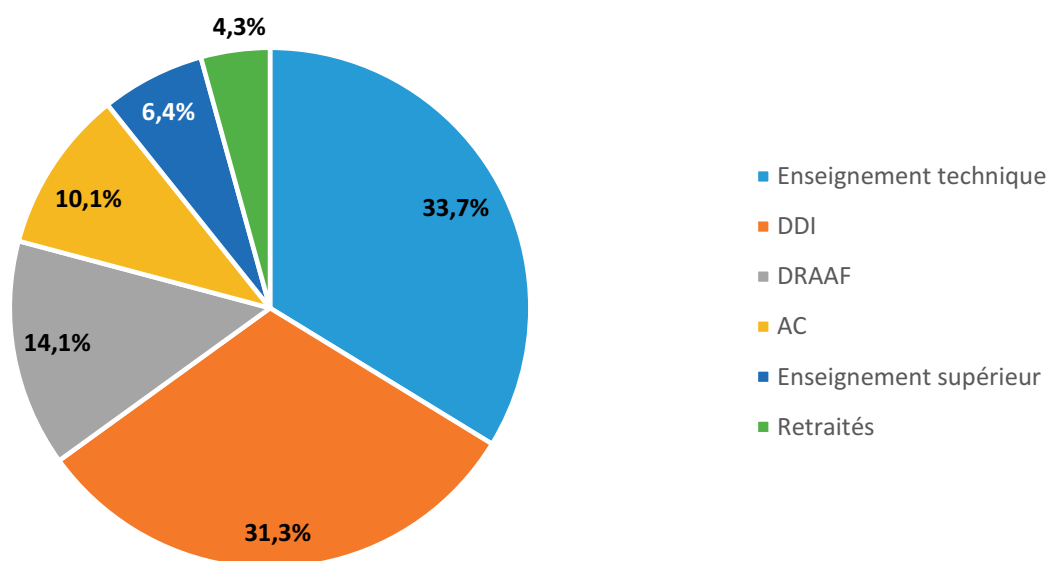
Il s'agit des dossiers d'agents victimes :

- 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 2016 à 2018

Origine des agents	2018	2017	2016
Administration centrale	10,1 %	8 %	9 %
DRAAF	14,1 %	17 %	17 %
DDI	31,3 %	33 %	32 %
Enseignement technique	33,7 %	32 %	31 %
Enseignement supérieur	6,5 %	7 %	6 %
Retraités	4,3 %	3 %	5 %



Conclusion

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

	Aide au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Sport – loisirs culture	TOTAL
2018	25 623 €	65 765 €	298 355 €	100 741 €	233 150 €	723 634 €
2017	15 401 €	9 956 €	321 284 €	75 405 €	249 425 €	671 471 €

On constate une évolution de près de 8% des dépenses par rapport à 2017, notamment en ce qui concerne les prestations d'aide au logement et les allocations accordées au titre de la famille.

Cette augmentation peut s'expliquer par une meilleure information des agents sur les droits à prestations et par la mise en œuvre, en septembre 2018, d'une nouvelle prestation : "aide à la scolarité".

III. Le logement

L'objectif du ministère est de développer sa politique en matière de logement et de répondre à une préoccupation sociale au profit des agents.

L'offre

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 et n'est que copropriétaire minoritaire dans la résidence de Vanves.

Ces 41 logements sont composés essentiellement de petites surfaces :

Localisation	F1	F2	F3	F4	TOTAL
Montrouge (92)	18	16	0	0	34
Vanves (92)	0	2	4	1	7
Total	18	18	4	1	41

En 2018, on constate une rotation importante dans les logements d'urgence, les locataires sont restés en moyenne moins de 3 mois. Par contre, la durée d'occupation moyenne des 38 logements est de 8 ans, même si plus de 20% des locataires actuels sont présents depuis plus de 15 ans. Il y a donc une faible rotation de ces logements.

En 2018, 4 logements ont été réaffectés (2 T2 et 2 T1) dont 3 sur la résidence de Montrouge et un sur le site de Vanves. Trois logements (2 F1 et 1 F2) meublés et équipés situés à Montrouge 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 une redevance mensuelle de 350 € pour un T1 et de 450 € pour un T2. Au total 9 locataires ont bénéficié de ces logements d'urgence en 2018.

■ PROFIL DES OCCUPANTS

La moyenne d'âge des locataires est de 52 ans ; le plus âgé a 77 ans et le plus jeune 28 ans. 38 % des locataires ont plus de 60 ans et 22 % d'entre eux ont plus de 65 ans alors que les moins de 30 ans n'en représentent que 5 %.

Avec une moyenne d'âge de 55 ans, la population de Vanves, où les plus de 65 ans représentent 50 % des locataires, est plus âgée que celle de Montrouge.

Tranches d'âge	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %
Égal ou plus de 60 ans	11	3	14	35 %	50 %	38 %
<i>dont plus de 65</i>	5	3	8	16 %	50 %	22 %
50 à moins de 60	9	1	10	29 %	17 %	27 %
40 à moins de 50	5	0	5	16 %	0 %	14 %
30 à moins de 40	4	2	6	13 %	33 %	16 %
Moins de 30	2	0	2	6 %	0 %	5 %
Total	31	6*	37			
Moyenne d'âge	52	55	52			

* 1 logement vacant à Vanves

Les logements du ministère accueillent majoritairement des célibataires (78 %) dont des familles monoparentales (24 %), seuls 22 % des locataires sont des couples. Au total, 38 % des locataires sont parents et hébergent leurs enfants en permanence ou ponctuellement.

Composition familiale	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %
Célibataire (célibataire, séparé ou divorcé)	26	3	29	84 %	50 %	78 %
<i>dont célibataires sans enfant</i>	18	2	20	58 %	33 %	54 %
<i>dont avec enfants – Famille monoparentale</i>	8	1	9	26 %	17 %	24 %
Couple	5	3	8	16 %	50 %	22 %
<i>dont couples sans enfant</i>	3	0	3	10 %	0 %	8 %
<i>dont avec enfants</i>	2	3	5	6 %	50 %	14 %
Total	31	6	37	100 %	100 %	100 %
<i>dont avec enfants</i>	10	4	14	32 %	67 %	38 %

Les locataires du ministère sont majoritairement des agents de catégorie C (38 %).

Catégorie	Montrouge	Vanves	Total	Montrouge	Vanves	Total en %
A	6	4	10	19 %	67 %	27 %
B	12	1	13	39 %	17 %	35 %
C	13	1	14	42 %	17 %	38 %
Total	31	6	37	100 %	100 %	100 %

Les agents de catégorie A représentent 27 % des locataires. Leur proportion est plus importante sur la résidence de Vanves qui dispose de « grandes surfaces » dont ils constituent logiquement 67 % des locataires, la location de ces surfaces nécessitant des revenus plus élevés.

■ COMMISSION LOGEMENT

L'année 2018 a été marquée par la création d'une commission logement. Chargée d'étudier l'affectation des logements du ministère pour lesquels il est décisionnaire de l'affectation finale, elle se réunit ponctuellement en tant que de besoin en fonction de l'existence de logements vacants. En 2018, la commission s'est réunie 3 fois (février, juillet, novembre).

Réservation auprès des bailleurs sociaux par le MAA

En 2018, le ministère a conclu une convention permettant d'agrandir le parc locatif.

■ ÉTAT DES RÉSERVATIONS AU 31 DÉCEMBRE 2018

Le ministère conventionne (en général sur 20 ans) auprès des bailleurs sociaux et bénéficie du droit de présenter ses agents, quand le locataire quitte le logement.

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	56	0	12	11	-	-	96
Banlieue	4	11	0	39	12	0	8	74
Total	21	67	0	51	23	0	8	170

En 2018, 8 conventions sont arrivées à échéance, ce qui représente 20 logements. Le ministère a perdu 17% des F4 et 15% des F3 dont il disposait encore en 2017. Il ne dispose plus de logements dits «F2/F3» ou «F3/F4». Aucun logement conventionné n'a été perdu faute de candidat. Concernant les mouvements dans ces logements conventionnés, 21 agents ont pu bénéficier d'une attribution de logement conventionné ou meublé : 5 F2, 4 F3 et 3 F4 ainsi que 9 meublés.

LES DEMANDEURS

Le nombre de nouveaux demandeurs est en hausse. Les demandeurs sont majoritairement des agents renouvelant leur inscription. Au cours de l'année 2018, 96 demandeurs ont été radiés en raison du non-renouvellement de leur demande de logement social.

Nombre de demandeurs	2017	2018	Évolution
Agents ayant renouvelé leur demande	258	259	0,4%
Nouveaux demandeurs	98	112	14,3%
Total	356	371	4,2%

■ BÉNÉFICIAIRES DE LOGEMENT EN 2018

22 % des demandeurs ont bénéficié d'un logement. Ainsi 81 agents ont été relogés dans l'ensemble du parc de logement proposés en Île-de-France. Le nombre de bénéficiaires de réservations a quasiment doublé en 2018, phénomène conjoncturel lié à la rotation exceptionnelle sur les meublés proposés par le ministère.

► Parc et conventions MAA

Vanves	Montrouge	Logement d'urgence (Montrouge)	Réservation	Logement Préfecture*	SNI	TOTAL
1	3	9	21	47	0	81

*Le chiffre préfecture intègre les « retours préfecture » (c'est à dire des logements gérés par la préfecture qui n'ont pas trouvé preneur et qui sont, dans un deuxième temps, proposés au MAA) 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.

La procédure Balae ne permettant pas de visiter le logement avant de postuler, 20 demandeurs retenus par le bailleur social sur le logement désiré se sont finalement désistés après visite. Ces désistements ont entraîné la perte de logements pour la préfecture et le classement en refus abusif de certains de ces agents, les pénalisant pour un an dans leur recherche.

► Comparaison des demandeurs et des bénéficiaires selon la typologie de la famille

	Personne seule (sans enfant)	Famille mono-parentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	TOTAL
Demandeurs	158	65	60	88	371
en %	43 %	18 %	16 %	23 %	100 %
Logés	38	18	7	18	81
en %	47 %	22 %	9 %	22 %	100 %

L'obtention d'un logement est plus facile pour une personne seule en raison d'une offre et d'une rotation faibles des grands logements. 24 % des demandeurs seuls sans enfant ont été relogés, contre 20 % des demandeurs en couple avec enfants.

► Comparaison des demandeurs et bénéficiaires selon la catégorie d'agent

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Demandeurs	169	149	53	371
en %	46 %	40 %	14 %	100 %
Logés	40	28	13	81
en %	49 %	35 %	16 %	100 %

En 2018, le nombre de demandeurs de catégorie A est stable mais il y a plus de demandeurs de catégorie B.

Le logement hors Île-de-France

Hors Île-de-France (IdF), la gestion des demandes de logement s'effectue au niveau départemental.

La section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) bénéficie de financements nationaux émanant de la direction générale de l'administration de la Fonction publique (DGAFP) afin de réserver des logements à caractère social auprès de bailleurs sociaux sur tout le territoire. 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 justificatives demandées devront être envoyés soit au service ressources humaines de l'administration (les assistants sociaux auxquels les agents sont rattachés peuvent les guider dans leurs démarches), soit au service gestionnaire désigné par le préfet de département.

En dernier lieu, le bailleur social décide de l'attribution du logement.

Autres prestations

En 2018, les prestations logement "Aide au double loyer" (ADL) et "Aide à l'accès au logement locatif" (AALL) ont été fusionnées pour mieux s'adapter aux attentes des agents qui changent de résidence principale et à celles des "célibataires géographiques". Elles deviennent l'aide à l'accès au logement locatif "nouvelle formule".

L'aide vise à compenser une partie des frais engagés (dont éventuellement le double loyer) à l'occasion d'un changement définitif de résidence principale quel qu'en soit le motif ou, en cas de double résidence pour un célibataire géographique, suite à une affectation dans un département différent de celui où réside la famille.

Le montant, plafonné à 950 €, est calculé sur la base d'un taux de prise en charge des dépenses restant à la charge de l'agent et est soumis à conditions de ressources. L'octroi de l'aide doit intervenir dans un délai de trois mois à compter de la résiliation du bail. Elle est attribuée en un seul versement et n'est pas cumulable.

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 : 55

En 2018, le nombre de consultations a augmenté de 13 %.

LES THEMES ABORDÉS

Accession : 31 %

Rapports locatifs : 24 %

Fiscalité : 13 %

Co-propriété : 7 %

Divers : 25 %

La restauration collective

L'accès à la restauration est facilité 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.

Le secteur de la restauration collective a consommé, comme les années précédentes, un quart des crédits annuels du budget de l'action sanitaire et sociale. Les participations versées comprennent :

- la subvention interministérielle repas de 1,24€ en 2018 pour les agents dont l'indice majoré est au plus égal à 477.
- les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

La restauration dans les services déconcentrés

Données budgétaires

Programme	2018		2017	
	206	215	206	215
DRAAF - DDI	601 093 €	1 554 599 €	451 592 €	1 358 853 €
TOTAL	2 155 692 €		1 810 445 €	

La restauration en administration centrale

Données budgétaires (arrondies)

	Nbre total de repas	Nbre de repas avec subv. interministérielle	Subvention interministérielle		Subvention de fonctionnement	Coût par repas	Subvention totale 2018	Subvention complémentaire
			% de repas subventionnés	Total subv. interministérielle	Total subvention de fonctionnement			
AURI	162 283	68 090	42%	84 432 €	828 831 €	5,63	913 262 €	12 653 €
RIE Vaugirard	49 327	12 476	25%	15 470 €	279 340 €	5,98	294 810 €	
RIE Montparnasse	4 806	2 640	55%	3 274 €	31 492 €	7,23	34 765 €	
COMPASS DGER	639	273	43%	339 €	2 286 €	4,11	2 625 €	
COMPASS DPMA	7 109	2 300	32%	2 852 €	20 447 €	3,28	23 299 €	
AGROPARISTECH					9 693 €		9 693 €	
Total 2018	224 164	85 779	38%	106 366 €	1 172 089 €	5,70	1 278 455 €	12 653 €

Six structures ont participé en 2018 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

224 164 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens dont **85 779** ont bénéficié de la prestation repas interministérielle de 1,24 €. Les montants figurant dans ces tableaux correspondent aux dépenses rattachées à l'année 2018, quelle que soit l'année où elles ont été payées.

Fréquentation moyenne journalière sur la base, en 2018, de 253 jours ouvrés

	AURI	LE CERCLE	COMPASS DPMA	RIE VAUGIRARD	RIE MONTPARNASSE	Total	Nbre jours ouvrés
2018	641	3	28	195	19	886	253
2017	619	-	-	200	63	882	253

L'Association d'action sociale, culturelle, sportive et de Loisirs du ministère de l'agriculture : 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 et en retraite et leur famille. En 2018, la subvention versée par le ministère à l'ASMA s'est élevée à **3 257 815 euros**.

Bilan financier global 2018

- **Secteurs d'activité** : les charges et les produits ont augmenté, un regain d'activité a été constaté suite aux économies sur le fonctionnement.
- **Activités générales** : les charges ont légèrement baissé en 2018.
- **Fonctionnement** : augmentation importante des charges dues au reclassement des frais liés à la communication dans les activités de fonctionnement. À périmètre égal, les frais de fonctionnement ont diminué en 2017 et 2018 (suppression du loyer, charges, des frais de personnel de ménage et de diverses taxes liés à l'implantation rue du Faubourg Poissonnière). L'augmentation des frais de déplacement est due à la tournée des ASMA départementales.
- **Frais financiers** : ils regroupent les frais bancaires et les intérêts ainsi que l'impôt sur les sociétés.
- **Subvention ministérielle** : en 2018, a été prise en compte la dernière baisse de subvention correspondant à la part des 3 mois de loyer payés en 2017.
- **Subvention aux organismes sous convention** : les organismes sous convention sont l'Irstea, l'Anses, l'ASP, l'IFCE et Agreenium.

CONCLUSION

Après un vote du budget prévisionnel à l'équilibre, le résultat est excédentaire de 157 000 € par une augmentation des produits (montants facturés aux bénéficiaires) et une utilisation partielle du budget dans certains secteurs.

► Bilan global 2017 et 2018

	2017			2018		
	Charges	Produits	Résultat	Charges	Produits	Résultat
Secteurs d'activité	3 061 319 €	1 738 110 €	- 1 323 209 €	3 215 023 €	1 935 514 €	- 1 279 509 €
Activités générales	66 473 €	7 258 €	- 59 215 €	48 563 €	7 270 €	- 41 293 €
Fonctionnement	442 486 €		- 442 486 €	478 359 €		- 478 359 €
Subvention ministérielle	1 574 483 €	3 308 032 €	1 733 549 €	1 494 930 €	3 257 815 €	1 762 885 €
Subvention agents MAD de l'ASMA	890 000 €	890 000 €	0 €	830 000 €	830 000 €	0 €
Subvention cantine	1 813 €	1 470 €	- 343 €	0 €	0 €	0 €
Financier	344 €	2 033 €	1 689 €	383 €	2 199 €	1 816 €
Subvention organismes sous convention		203 794 €	203 794 €		200 481 €	200 481 €
Exceptionnel	39 860 €	56 542 €	16 934 €	12 633 €	3 657 €	- 8 976 €
TOTAL	6 076 526 €	6 207 239 €	130 713 €	6 079 891 €	6 236 936 €	157 045 €

► Bilan des secteurs d'activités 2017 et 2018

	2017			2018		
	Charges	Produits	Part ASMA	Charges	Produits	Part ASMA
Séjours	1 200 718 €	843 737 €	356 981 €	1 266 823 €	928 355 €	338 468 €
Centres de vacances jeunesse	1 123 175 €	466 755 €	656 420 €	1 157 603 €	479 233 €	678 370 €
Voyages	403 982 €	311 171 €	92 811 €	586 143 €	429 270 €	156 873 €
Coupes sportives	66 925 €		66 925 €	53 770 €		53 770 €
Croisières côtières	41 349 €	26 393 €	14 956 €	41 484 €	25 647 €	15 837 €
Culture	84 357 €	34 120 €	50 237 €	69 983 €	34 825 €	35 158 €
Prêts et aides	26 414 €	140 €	26 274 €	15 534 €		15 534 €
Information et communication	74 539		74 539 €	77 799 €		77 799 €
Provisions et communication ANCV	39 860 €	55 794 €		39 345 €	38 183 €	1 162 €
TOTAL	3 061 319 €	1 738 110 €	1 323 209 €	3 308 484 €	1 935 513 €	1 372 971 €

On constate une légère augmentation des activités. Cette augmentation peut être due à 2 phénomènes :

- augmentation du nombre d'agents participants ;
- les agents participant ont des QF plus élevés.

► Évolution des différents secteurs : Séjours - Voyages - Culture - Croisières côtières - Jeunesse

SÉJOURS	2014	2015	2016	2017	2018
Produits	1 148 154 €	1 145 768 €	1 019 656 €	843 737 €	928 355 €
Subvention	476 649 €	456 786 €	428 937 €	356 981 €	338 469 €
Total	1 624 803 €	1 602 554 €	1 448 593 €	1 200 718 €	1 266 824 €
% subvention	29,3%	28,5%	29,6%	29,7%	26,7%

VOYAGES	2014	2015	2016	2017	2018
Produits	361 769 €	407 478 €	368 005 €	311 171 €	429 270 €
Subvention	137 010 €	136 652 €	91 815 €	92 811 €	156 873 €
Total	498 779 €	544 130 €	459 820 €	403 982 €	586 143 €
% subvention	27,5%	25,1%	20,0%	23,0%	26,8%

CULTURE	2014	2015	2016	2017	2018
Produits	42 227 €	57 980 €	40 422 €	34 120 €	34 825 €
Subvention	59 547 €	62 581 €	53 804 €	50 237 €	35 158 €
Total	101 774 €	120 561 €	94 226 €	84 357 €	69 983 €
% subvention	58,5%	51,9%	57,1%	59,6%	50,2%

CROISIÈRES CÔTIÈRES	2014	2015	2016	2017	2018
Produits	22 544 €	20 736 €	23 663 €	26 393 €	25 647 €
Subvention	78 722 €	21 709 €	6 152 €	14 956 €	15 837 €
Total	101 266 €	42 445 €	29 815 €	41 349 €	41 484 €
% subvention	77,7%	51,1%	20,6%	36,2%	38,2%

JEUNESSE ET CENTRE DE VACANCES	2014	2015	2016	2017	2018
Produits	457 491 €	555 992 €	432 499 €	466 455 €	479 233 €
Subvention	680 174 €	711 573 €	700 644 €	656 420 €	678 370 €
Total	1 137 665 €	1 267 565 €	1 133 143 €	1 123 175 €	1 157 603 €
% subvention	59,8%	56,1%	61,8%	58,4%	58,6%

Fonds de roulement

Le fonds de roulement a encore augmenté pour atteindre 51 %, soit 6 mois d'activité. Ce fonds n'a plus de raison d'augmenter, il conviendra de maintenir entre 45 et 50 %.

Fonds de roulement de 2011 à 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Fonds de roulement	1 637 304	1 287 187	1 407 595	1 594 344	1 744 032
Dépenses courantes	3 843 034	3 811 842	3 612 009	3 409 480	3 283 555
Ratio FdR / Dépenses courantes	42,6%	33,8%	39,0%	46,8%	53,1%

Prêts sociaux accordés aux bénéficiaires de l'ASMA

Comme tous les ans, le groupe de travail s'est réuni mensuellement le 1^{er} mardi après midi du mois au siège de l'Asma nationale, rue de Vaugirard. Il est composé d'un représentant de chaque OS, des assistants sociaux du ministère et de la conseillère technique nationale. Le lien avec le BASS, chargé notamment de la commission Secours, permet d'assurer une cohérence et une complémentarité entre les deux procédures. S'agissant de prêts sociaux ayant pour objectif d'améliorer durablement la situation du demandeur dans une période difficile, le groupe de travail a accordé 68 prêts pour un montant de 122 050 €. Sur proposition également du groupe de travail, le solde à payer de 9 dossiers d'agents en incapacité à rembourser, a été proposé à deux conseil d'administration pour « admission en non valeur » pour un montant de 8 910 €. Les deux délibérations ont été acceptées à l'unanimité. Il s'agit de prêts à taux 0 d'un montant maximum 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
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 €
2018	89	68	83%	7%	122 050 €	1 795 €

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

On constate par ailleurs que :

- les demandeurs «femmes» restent majoritaires 46 dossiers et 22 dossiers pour les hommes ;
- un demandeur sur cinq a moins de 40 ans ;
- près de la moitié des demandeurs ont un QF égal ou supérieur à 953 € ;
- plus de la moitié des demandeurs relèvent de l'enseignement agricole (41 % de l'enseignement technique et 12 % de l'enseignement supérieur) ;
- 68 % des demandeurs sont chargés de famille ;
- tous les prêts sont supérieurs à 1 000 € ;
- la durée de remboursement reste longue avec près de 80 % de plus de 25 mois.

► Motivation des demandes de prêts sociaux

	2014	2015	2016	2017	2018
Budget-situation financière	44	40	47	39	24
Famille	26	15	14	8	14
Santé	16	10	4	3	10
Logement	28	16	4	9	14
Travail	10	3	5	3	6
Dépenses exceptionnelles	0	0	0	0	0

■ Aides remboursables versées aux bénéficiaires de l'Asma

Concernant les avances remboursables et suite aux propositions du groupe de travail de décembre 2017, une délibération a été acceptée à l'unanimité par le CA de janvier 2018 portant sur l'arrêt des avances remboursables avec une date d'effet au 1^{er} juillet 2018. Il s'agit d'avances, donc remboursables, versées suite à des retards de versement de salaire. Le montant moyen est de 869 €.

► Origine des demandeurs

Origine	2015		2016		2017		2018	
	Nbr	Part	Nbr	Part	Nbr	Part	Nbr	Part
Administration centrale	4	6%	1	2%	2	3%	0	
DDI	21	31%	17	37%	37	55%	19	58%
DRAAF	6	9%	2	4%	6	9%	3	9%
Enseignement technique	32	48%	24	53%	19	28%	8	24%
Enseignement supérieur	4	6%	2	4%	3	4%	3	9%

► Motifs des demandes

	2015	2016	2017	2018
Retard sur salaire*	56	43	62	28
Difficultés financières	7	1	3	1
Trop perçu	3	1	0	0
Attente compensation mutuelle	1	1	2	4

* jusqu'au 1^{er} juillet 2018

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 1^{er} janvier 2017 pour une durée de sept ans.

Au 31 décembre 2018, la population couverte est de :

Niveau de garantie santé	Harmonie Fonction Publique		AG2R La mondiale		GROUPAMA	
	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités
1	532	104	34	1	-	-
2	2 021	804	61	2	-	-
3	5 441	4 821	47	3	-	-
Total	8 035	5 744	155	6	125	2

En 2018, les 600 000€ de transferts de solidarités inscrits au budget devaient être consommés.

L'action en faveur des agents 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 en situation de handicap ou 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 entre le MAA et 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 2018 était la deuxième année du plan Handi-Cap 2017-2019.

Contexte du handicap

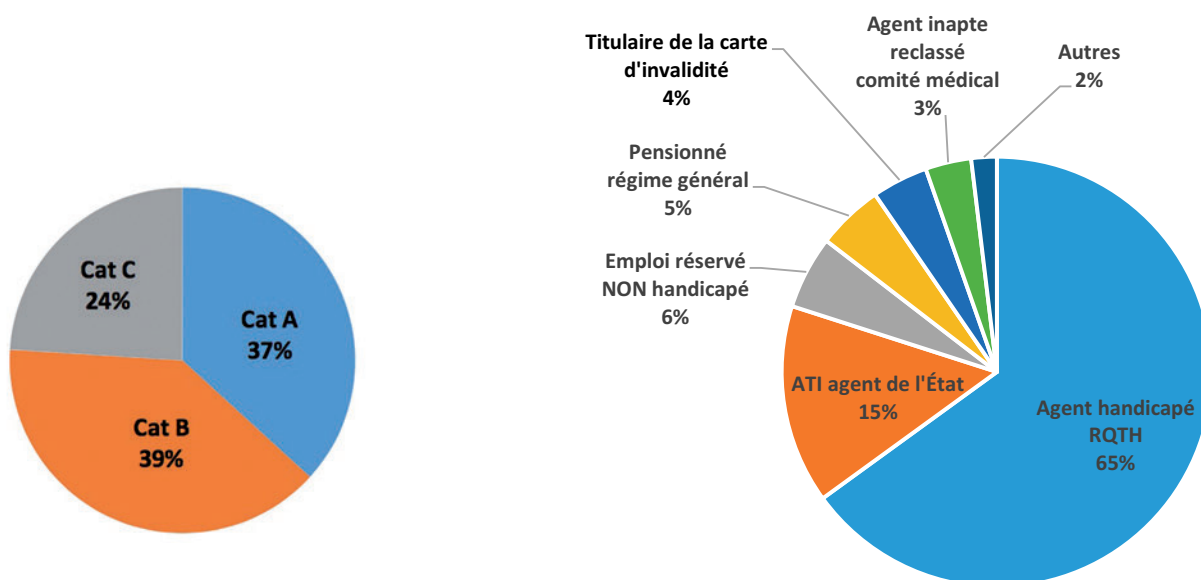
Le MAA se doit, comme tous les employeurs publics comme privés, de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Depuis la loi 2005-102 du 11 février 2005, les employeurs publics qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution au FIPHFP. 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 Infirmes 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 les anciens militaires reclassés dans un emploi de la fonction publique.

Le taux d'emploi direct est le rapport entre les 1 566 agents BOE employés par le MAA en 2018 (déclaration FIPHFP effectuée en 2019) et l'ensemble des 30 636 agents du MAA. Ce taux est de 5,11 %, soit une augmentation de 0,09 points par rapport à l'année précédente.

La prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes porte **le taux d'emploi légal du MAA à 5,22%**. Ces chiffres traduisent la politique volontariste menée par le MAA en matière de maintien dans l'emploi de ses agents handicapés.

Répartition des agents en situation de handicap et assimilés

► Répartition par catégorie des 1 566 BOE du MAA (1^{er} janvier 2018 / enquête 2019)



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

Corps	Corps ou emplois	Total
Catégorie A	Professeur de lycée professionnel agricole	122
	Professeur certifié/agrégé de l'enseignement agricole	132
	Professeurs et maître de conférence enseignement supérieur	7
	Conseillère principale d'éducation	7
	Infirmière	8
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	56
	Enseignant - catégorie IV	33
	Enseignant - catégorie III	5
	Enseignant - catégorie II	13
	Inspecteur de santé publique vétérinaire	26
	Attaché d'administration de l'État	22
	Agent contractuel de l'enseignement	17
	Directeur d'établissement	17
	Ingénieur d'étude/recherche enseignement supérieur	17
	Autres corps ou corps non précisé	94
Total		576

Corps	Corps ou emplois	Total
Catégorie B	Secrétaire administratif	146
	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	180
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	72
	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	37
	Technicien de formation et de recherche	69
	Autres corps ou corps non précisé	110
	Total	

Corps	Corps ou emplois	Total
Catégorie C	Adjoint administratif	248
	Adjoint technique de formation et de recherche	51
	Adjoint technique	38
	Autres corps ou corps non précisé	39
Total		376
Total général		1 566

Action sanitaire et sociale

Évolution des recrutements

Le MAA a recruté 17 agents en situation de handicap (art. 27 de la loi 84-16) en 2018 au titre du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

Une diversification dans les 3 niveaux de recrutement (A, B ou C) est également respectée. Le suivi des objectifs est calculé sur une période glissante de 3 ans. Ainsi, entre 2016 et 2018, 52 agents ont été recrutés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation.

- Catégorie A : 10 recrutements, soit 19%
- Catégorie B : 19 recrutements, soit 37%
- Catégorie C : 23 recrutements, soit 44%

Pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap et respecter les critères de la diversité, tous les postes non pourvus à l'issue des différentes campagnes de mobilité sont susceptibles d'être ouverts aux personnes en situation de handicap dans le cadre du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation. Le choix des candidats s'effectue sur les compétences.

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

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap sont cofinancées par le MAA et le Fonds d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP), dans le cadre de la convention triennale 2017-2019.

Le montant total des aides techniques et humaines de l'année 2018 (cumul convention, budget MAA et participation des structures) a été de 552 000 euros.

Les dépenses de transports adaptés domicile-travail reste le poste financier le plus important, il représente le tiers des dépenses annuelles. L'ensemble des postes relatifs à l'interprétariat en langue des signes, au salaire des auxiliaires de vie professionnelle, à l'aménagement des postes de travail et aux prothèses auditives s'élève à la moitié du montant des aides.

Les principales aides ont porté sur :

- le transport domicile-travail : 196 000 euros ;
- l'interprétariat en langue des signes : 80 000 euros ;
- les salaires des auxiliaires de vie professionnelle : 77 000 euros ;
- les aménagements de postes de travail : 64 000 euros ;
- les prothèses auditives : 61 000 euros ;
- autres : 78 000 euros.

L'action sanitaire

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 permettent d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail et d'agir sur elles. Son rôle est exclusivement préventif, il est le conseiller de l'administration et des agents.

Le médecin de prévention dispose d'un statut particulier : il est lié à l'employeur par un contrat de travail, mais son indépendance est garantie sur le plan médical. Comme tout médecin, il est soumis aux règles du code de déontologie médicale, en particulier celle relative au 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 intervenues 115 fois en 2018 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 de mutualité sociale agricole (MSA). La convention cadre nationale, signée entre la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et le ministère, permettant aux DRAAF de passer des conventions avec les caisses locales de la MSA afin d'assurer la médecine de prévention de leurs agents, a été renouvelée en 2018. Cependant, la pénurie de médecins de prévention se fait sentir à tous les niveaux, aussi, certaines caisses de MSA n'ont pas renouvelé les conventions. Les recherches de solutions autres se sont développées avec la fonction publique territoriale, le MTES (34 structures) les ministères financiers (4 DDcsPP) les services de médecine du travail (16 départements couvrant 29 structures) et des associations diverses, permettant limiter le nombre de structures dépourvues de médecine de prévention. Parallèlement des expérimentations interministérielles ont été initiées dans deux régions sous l'égide des services du premier ministre.

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

Données budgétaires (services déconcentrés)

2018	2017
1 022 776 €	1 100 720 €

Données administration centrale

L'effectif pris en charge au 1^{er} janvier 2018 est de 1 813 agents.

- Non soumis à surveillance médicale particulière (S.M.P.) : 1678
- Soumis à S.M.P. : 135

■ VISITES MÉDICALES PÉRIODIQUES

- Salariés non soumis à surveillance renforcée (S.M.R.): 325
- Salariés soumis à S.M.R. : 29
- **Total S.M.R. : 354**
- **Visites médicales supplémentaires : 99**

TOTAL = 453

■ EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES

- **Visites de pré-reprise : 4**
 - à la demande du médecin traitant : 0
 - à la demande de l'agent : 4
- **Visites de reprise : 34**
 - suite à accident de travail : 12
 - suite à maladie professionnelle : 0
 - après maternité : 6
 - suite à la maladie : 16
- **Visites occasionnelles réalisées par le médecin de prévention : 155**
 - à la demande du salarié (avec 8 entretiens téléphone): 99
 - à la demande du médecin du travail : 26
 - à la demande de l'employeur : 11
- **Urgences (médecin) : 17**
- **Autres (hors AC) : 2**
- **Entretiens réalisés par les infirmier(e)s : 115**

TOTAL EXAMENS MEDICAUX NON PERIODIQUES : 308
TOTAL DES EXAMENS : 761

CONCLUSIONS

En 2016 : 210 entretiens à la demande des agents
En 2017 : 281 entretiens dont 63 réalisés par les infirmières
En 2018 : 251 entretiens dont 115 par les infirmières

74 jours ont été consacrés aux actions sur le milieu du travail.

■ ACTIVITÉS D'INFIRMERIE

- **Nombre d'accidents enregistrés à l'infirmierie : 46**
- **Nombre de soins (soins + entretiens) : (390+115) : 505**
- **Autres structures : 13**

TOTAL = 564

■ ACTIONS DE FORMATION DANS L'ANNÉE

3 types de formation sont assurés par les formatrices SST du ministère.

- Formation initiale : 2 j.
- Maintien et actualisation des connaissances : 1 j.
- Formation DSA : ½ j.

BILAN 2018 pour les formations SST

- **Formation initiale : 21**
- **Maintien et actualisation des connaissances des secouristes : 21**
- **Formation grand public pour l'utilisation du défibrillateur : 8**

TOTAL DE SECOURISTES AU MINISTÈRE : 174 secouristes formés (9,59%)

À jour : 78 agents soit 4,3% (5,2% de secouristes en 2017).

■ ACTIONS D'ÉDUCATION A LA SANTÉ

2 types d'actions ont été organisés en 2018.

- **Prévention et dépistage des cancers de la peau :**
 - ½ journée sur le site de Varenne et 2 demi-jours sur Vaugirard
 - Sur Varenne : 13 agents vus dont 1 orientation (biopsie)
 - Sur Vaugirard : 26 agents dont 3 orientations (biopsie)
- **Prévention antigrippale :** 2 j. sur Varenne et 2 j. sur Vaugirard
 - Sur Varenne : 130 personnes vaccinées
 - Sur Vaugirard : 103 personnes vaccinées

Répartition par genre :

- Femmes : 47,4%
- Hommes : 56,6%

Pyramide des âges :

- 25-55 ans : 30,7%
- >50 : 69,3%

Le fait qu'une vaccination ait été proposée sur le lieu de tra-

vail a été très bien accueillie, la totalité des participants s'est déclarée prête à renouveler la vaccination l'an prochain si l'administration le proposait.

■ AUTRE

Une des infirmières du cabinet médical est formée au « conseil conjugal et familial ». Elle a été sollicitée 82 fois sur ce sujet.

Les accidents du travail

En administration centrale

En 2018, 57 accidents ont été déclarés dont 32 avec des jours d'arrêt de travail. La totalité des arrêts représente 1 322 jours d'arrêt (contre 1 103 en 2016 et 801 en 2017). La chute de personne est la cause essentielle des accidents.

Sur 19 chutes, 9 d'entre elles ont entraîné au total 343 jours d'arrêt. Les 19 chutes se décomposent comme suit :

- sur le trajet : 16 dont 8 avec arrêt
- sur le lieu de travail : 1 avec arrêt
- au cours d'un déplacement : 2 sans arrêt
- trébuchement sans chute : 10 dont 8 avec arrêt.

Les autres accidents sont :

- 2 malaises,
- 3 souffrances au travail,
- 3 manipulations d'objet,
- 8 accidents sur la voie publique,
- 1 claquage musculaire,
- 3 glissades,
- 5 heurts,
- 2 agressions,
- 2 manipulations d'objet,
- 1 réaction allergique cutanée,
- 1 électrisation.

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

	Effectifs de l'AC				AT - Service - Travail - Mission				AT - Trajet				TOTAL AT			
	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	Total	% Total	% H	% F
21 - 29 ans	32	3,9%	62	5,8%	1	16,7%	1	7,1%		0,0%	3	9,7%	5	8,8%	8,33%	8,89%
30 - 44 ans	247	29,7%	292	27,1%		0,0%	2	14,2%		0,0%	4	12,9%	6	10,5%	0,0%	13,33%
45 - 54 ans	219	26,4%	316	29,3%	2	33,3%	6	42,9%	2	33,3%	8	25,8%	18	31,6%	33,33%	31,11%
55 ans et +	335	40,3%	408	37,7%	3	50,0%	5	35,8%	4	66,7%	16	51,6%	28	49,12%	58,33%	46,67%
Totaux	833	43,6%	1 078	56,4%	6	30,0%	14	70,0%	6	16,2%	31	83,8%	57	100%	21,0%	79,0%
	1 911				20				37				57			

Coût des honoraires médicaux et frais :

— Titulaires : 29 703 €

— Contractuels : 1 574 €

— Expertises : 4 336 €

En services déconcentrés

La mise en place en 2017, de l'application ATMP, déployée dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDI) et établissements d'enseignement agricole public technique et supérieur a permis en 2018 une augmentation des saisies, par les structures, des ATMP. En 2017, 56 structures avaient saisi des ATMP dans Agorha ; en 2018, 100 structures l'ont fait dans l'application, soit une augmentation de 33%.

En ce qui concerne l'analyse des données, le constat est le même qu'en administration centrale. Les femmes représentent 56% de la population en administration centrale et 59% en service déconcentrés et sont victimes de 79% des accidents en administration centrale et de 69,5% en service déconcentrés. Les accidents de trajet représentent près de 65% de la totalité des accidents en administration centrale contre seulement 36% en service déconcentrés.

► Répartition par type de structures (pour les 59 départements soit 100 structures qui ont répondu)

Structure de la communauté de travail	Structure de la communauté de travail			Total accidents						Dont Service - Travail - Mission				Dont trajets			
	% H	% F	Part respective	Nb accidents H	% accidents H	Nb accidents F	% accidents F	Total nb accidents	TOTAL	Nb accidents H	% accidents H	Nb accidents F	% accidents F	Nb accidents H	% trajet H	Nb accidents F	% trajet F
SD	40,9	59,1	33,3	40	30,5	91	69,5	131	73,2	29	34,1	50	69,5	11	21,2	41	78,8
Enseignement technique	40,5	59,5	51,2	9	26,5	25	73,5	34	19,0	6	21,4	22	78,6	3	50,0	3	50,0
Enseignement supérieur	41,0	59,0	9,2	7	50,0	7	50,0	14	7,8	5	62,5	3	37,5	2	33,3	4	66,7
Nombre total	12 692	18 367		56		123		179		40		75		16		48	
Répartition par genre										71,4 %		60,9 %		28,6 %		39,1 %	

Le comité médical et la commission de réforme (en AC)

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), disponibilités 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)

	2018	2017	2016
Congé longue maladie (CLM)	28	36	25
CLM fractionné	6	5	5
CLM d'office	1	1	1
Rechute CLM	2	1	-
CLD prolongation	52	1	5
CLD d'office	-	-	-
Rechute CLD	-	1	
Transformé CLM en CLD	11	12	-
Maintien en congé maladie ordinaire au delà de 6 mois consécutifs	3	4	2
Congé grave maladie (CGM)	13	5	3
Disponibilité d'office pour raison de santé	4	3	2
CGM prolongation	10	-	-
CGM défavorable	1	-	-
Réintégration à temps partiel thérapeutique (TPT)	5	27	19
TPT initial	27	-	-
Prolongation TPT	37	43	27
Réintégration à temps plein	7	13	33
Refus de réintégration	2	5	-
Cure thermale défavorable	1	-	-
Inaptitude temporaire	0	-	-
Retraite pour invalidité	2	3	4
Retraite	0	3	-
Report à statuer	24	18	7
Recours	3	-	-
TOTAL	239	183	133

	2018	2017	2016
Expertises médicales	49	55	93

■ 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

	2018	2017	2016
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	6	4	2
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	12	3	4
Rechute reconnue comme rechute d'ATMP	1	-	-
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'une rechute d'accident du travail (AT)	5	2	1
AT/MP fixation : consolidation, séquelles, taux IPP	5	4	5
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	5	4	7
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	1	-	2
Réintégration temps plein après TPT	-	-	3
Demande initiale d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	2	2	3
Renouvellement à titre définitif ATI	-	-	1
Révision quinquennale ATI	-	-	-
Demande de pension d'orphelin majeur infirme	1	2	-
Retraite pour invalidité	3	1	1
Demande initiale majoration pour l'emploi d'une tierce personne	-	2	1
Renouvellement à titre définitif majoration pour l'emploi d'une tierce personne	1	-	-
Report à statuer pour avis complémentaire	8	8	6
TOTAL	50	32	36

	2018	2017	2016
Expertises médicales	19	14	14

■ Le dispositif hygiène et sécurité

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 oeuvre 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 2018

Le CHSCTM s'est réuni trois fois en séance plénière, les 29 mars, 6 juillet et 11 octobre à Paris.

■ Les espaces de discussion du travail

Une conférence d'une demi-journée a été organisée à Paris sur les "espaces de discussion" le jeudi 24 mai 2018, avec de nombreux intervenants, dont deux représentants de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Tous les membres du CHSCTM étaient invités à cette conférence. Cinq représentants du personnel y ont participé.

■ Les chroniques santé et sécurité au travail du MAA

Trois numéros de ce bulletin périodique d'informations rapides sont parus en 2018 :

- 4 mai 2018, numéro 14 ;
- 25 septembre 2018, numéro 15 ;
- 18 décembre 2018, numéro 16.

■ Les groupes de travail en activité en 2018

Le groupe de travail "**Programme national de prévention - Crédits Santé sécurité au travail**"

Réunions :

- 15 mars 2018 – Crédits : 11 participants à la réunion dont 4 représentants du personnel ;
- 31 mai 2018 – Crédits : 8 participants à la réunion dont 2 représentants du personnel.

■ Les crédits hygiène et sécurité

La note de service (réf. SG/SRH/SDDPRS/2017-991 du 13 décembre 2017 : Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2018) a fixé au 23 février 2018 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 12 mars incluse ont été examinées en groupe de travail du CHSCTM, réuni le 15. Le groupe de travail s'est réuni de nouveau le 31 mai afin d'examiner les dossiers dont l'étude avait été différée.

Total des crédits demandés au 12 mars 2018 : 186 131 € (28 structures), dont :

- DDT(M) : 1 750 € - 1 DDTM
- DD(CS)PP : 45 366 € - 11 DD(CS)PP
- EPL : 82 135 € - 13 EPL
- Enseignement supérieur : 1 680 € - 1 Et. enseignement supérieur
- DRAAF : 55 200 € - 2 DRAAF (dont une demande de DRAAF reformulée en demande de 13 EPL)

Crédits répartis dans les services 2018 : 100 831 € (32 structures), dont :

- DD(CS)PP : 22 031 € – 9 DD(CS)PP – 22 % des crédits attribués ;
- EPL : 78 800 € – 23 EPL – 78 % des crédits attribués.

► Répartition des crédits délégués par type d'action de prévention, hors IdF

	RPS		TMS		Discussions du travail		Total	
	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers
DD(CS)PP	0 €	0	18 831 €	7	3 200 €	2	22 031 €	9
Enseignement technique (EPL)	78 800 €	23	0 €	0	0 €	0	78 800 €	23
Total et pourcentage	78 800 €	23	18 831 €	7	3 200 €	2	100 831 €	32
	78 %	72 %	19 %	22 %	3 %	6 %	100 %	100 %

► Répartition des crédits accordés par région

Provence-Alpes-Côte d'Azur (13)	3 000 €	Grand Est (67)	13 000 €
Occitanie (31)	48 000 €	Auvergne-Rhône-Alpes (69)	10 200 €
Nouvelle Aquitaine	6 500 €	Hauts-de-France (59)	1 500 €
Bretagne (35)	8 331 €	Île-de-France (75)	5 000 €
Pays de la Loire (44)	3 500 €	Normandie (76)	3 800 €
Centre-Val de Loire (45)	3 000 €	Total des délégations	105 831 €

Crédits repris aux structures avant clôture de l'année budgétaire : néant

■ La santé-sécurité au travail

■ DIFFUSION DES RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SOCIAL

Les résultats ont été présentés, au premier trimestre 2018, aux responsables de structures et aux instances institutionnelles du MAA ainsi qu'aux instances locales.

De ces résultats, il ressort que les agents sont plutôt satisfaits de travailler au MAA à qui ils accordent une note de 6,2/10 comme employeur. 86% des répondants sont satisfaits de leur travail et 79% réussissent à concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les relations dans le travail avec les collègues, la hiérarchie, les subordonnés, les partenaires extérieurs, les usagers et les familles sont un point fort du baromètre. Concernant le management, l'accessibilité et la disponibilité du responsable sont reconnues ainsi que la marge d'initiative accordée et la clarté des objectifs.

Le sentiment d'appartenance institutionnelle est fort : 94% des agents sont fiers de participer à une mission de service public et 88% sont fiers de travailler au MAA.

Toutefois, les résultats font émerger des points de vigilance. Ainsi, seulement 58% des répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail et 55% jugent que leur charge de travail est adaptée. Des marges de progrès apparaissent en ce qui concerne l'organisation du travail, le dialogue social, la reconnaissance, l'accompagnement RH et le soutien dans les situations difficiles.

Suite à ces résultats, un travail a été réalisé par les structures, pour compléter ou infléchir les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail (plans de prévention des RPS, projets de service...). Ce travail a été réalisé, d'abord au niveau local, puis des actions nationales ont été définies en complément. Afin de prendre en compte l'ensemble de ces démarches, un atelier a été organisé le 6 novembre 2018, visant à identifier et à cartographier l'ensemble des bonnes pratiques existant au sein du MAA pour répondre aux enjeux identifiés à travers le baromètre social. Il rassemblait une trentaine de participants (18 issus des DRAAF dont 6 de SRFD, et 8 d'AC). Cette journée a été l'occasion pour le SRH de présenter une initiative à venir concernant la mise en place d'espaces de discussion aux sein des structures.

■ DIFFUSION DU GUIDE « PRÉVENIR LES VIOLENCES AUX TRAVAIL »

Un guide « prévenir les violences aux travail » a été élaboré avec la collaboration de la DGER, la DGAL, la DGPE, des ISST et des représentants des personnels. Il a été publié en avril 2018 et a pour objectif de prévenir les violences en situation de travail à risque telles que les situations de contrôle, d'accueil, en établissement d'enseignement et entre agents au sein du ministère. Adopté en CHSCT M fin 2017 il a été publié le 14 février 2018. Il s'intègre dans un dispositif global et interministériel de prévention, de signalement et de traitement des violences au travail.

■ MISE EN PLACE D'UNE PRESTATION D'ASSISTANCE ET CONSEIL EN ERGONOMIE

Pour répondre aux objectifs de l'axe 3 du plan d'action TMS en abattoir « accompagner la conception des espaces et postes de travail des agents des services vétérinaires », le ministère a décidé de disposer d'un marché "ressource experte en ergonomie" permettant de répondre aux besoins des structures locales dans le cadre de projet de conception/reconception des postes d'inspection vétérinaires en abattoir.

L'année 2018 a été consacrée à la rédaction du cahier des charges et l'appel d'offres a été lancé fin 2018. L'instruction des dossiers de candidature a été réalisée par le réseau de compétence santé et sécurité au travail en abattoir (SST abattoir). Il s'agit de mettre à disposition des structures (DDscPP et abattoirs) une ressource en ergonomie pouvant apporter une expertise à différentes phases d'un projet, y compris lors de l'expression de besoins, de l'analyse de la situation de travail existante et des spécificités locales à l'élaboration ou au travail sur des objets intermédiaires de conception. L'objectif recherché est de favoriser des conditions de travail satisfaisantes notamment en matière de prévention des risques professionnels et des troubles musculo-squelettiques (TMS).

MISE EN PLACE D'UN OUTIL D'ÉVALUATION DES CHSCT

■ « MON CHSCT EN 36 QUESTIONS »

L'outil « *Mon CHSCT en 36 questions* » propose aux structures qui le souhaitent d'évaluer le fonctionnement, le positionnement et la qualité de la démarche de leur comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il permet de faire un état des lieux, de conforter les points forts mais aussi d'identifier les perspectives d'amélioration à partir des points faibles relevés. Il a pour objectif d'améliorer collectivement l'efficacité du CHSCT en agissant sur les membres qui le composent, sur les sujets investis et sur son organisation. Cet outil méthodologique a été élaboré par les ISST et validé par les membres du CHSCTM.

■ LE SIGNALEMENT DES AGRESSIONS SUBIES PAR LES AGENTS

95 signalements d'agression ont été reçus en 2018 à l'administration centrale sur la boîte aux lettres électronique dédiée, en application de la note de service du 20 avril 2016, contre 69 signalements en 2017 (+ 26). Cette augmentation peut s'expliquer pour partie par une meilleure connaissance du dispositif par les structures, notamment les DD(CS)PP et les établissements d'enseignement (structures où l'augmentation est la plus forte : + 10 pour les DD(SC)PP et + 14 pour les établissements d'enseignement). Elle ne correspond pas forcément à une augmentation du nombre des agressions mais plus probablement à une augmentation des signalements, ce qui est l'objectif de la mise en place du dispositif. L'information faite auprès des structures a porté ses fruits. Pour les autres secteurs, le nombre d'agressions signalées est stable. 85 % des agressions sont orales ou écrites (87 % en 2017), 15 % physiques (13 % en 2017). La moitié d'entre elles environ donne lieu à des poursuites judiciaires ou à un signalement au procureur de la République. 14 % des agressions ont entraîné un arrêt de travail (13 % en 2017). 61 % des signalements concernent des agressions hors situation de contrôle (46 % en 2017). 51 % des victimes étaient des femmes (taux identique en 2017). La répartition des agressions selon les régions n'apparaît pas significative.

Les 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 II 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	Pas de données pour le MAA en 2018	Pas de données pour le MAA en 2018	Pas de données pour le MAA en 2018
Ensemble pour les ministères	32 293 820 €	63 357	

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 2018, 129 396 plans ont été servis dans l'ensemble de la Fonction publique, ce qui représente une baisse de 0,70 % par rapport à 2017.

1,19 % des bénéficiaires actifs dépendent du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

	Revenu fiscal de référence	Nombre moyen de parts	Bonification moyenne en %tales
MAA	33 297	2,72	20,93
Ensemble Fonction publique	30 246	2,49	21,96

► Répartition par taux de bonification des bénéficiaires

	Taux de bonification					
	10 %	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %
Ensemble Fonction publique	7,00 %	15,93 %	29,81 %	33,38 %	5,74 %	8,14 %

Donnée non disponible pour le MAA

► Nombre de bénéficiaires par année

	2014		2015		2016		2017		2018	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
MAA	1 716	1,39 %	1 673	1,36 %	1 706	1,36 %	1 637	1,72 %	1 544	1,19 %
Ensemble Fonction publique	123 390		123 457		137 906		130 322		129 396	

► 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	1 177 €	8,87	254,75 €

► 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	1 718 727	1,12 %	353 726	1,07 %	6 927	2,40 %	20,98 %	2 079 380	1 544
Ensemble Fonction publique	152 298 420		32 963 811		287 449		21,83 %	185 549 680	129 396

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

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 politiques de la ville. Il s'agit d'une aide financière non remboursable pour le paiement du premier mois de loyer (provision pour charges comprises) 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 Île-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	68 036	112	607
Ensemble Fonction publique	7 656 534	10 433	734

Répartition par genre

	Femmes	% bénéficiaires	Hommes	% bénéficiaires
MAA	61	0,58 %	51	0,49 %
Ensemble Fonction publique	5 820	55,78 %	4 613	44,22 %

Répartition par genre et par catégorie

	Répartition par catégorie			
	A	B	C	Total
MAA	64	45	3	112
Ensemble Fonction publique	6 083	2 584	1 748	10 433

Aide à la scolarité

► S'adapter toujours plus au profil de la communauté de travail

L'âge moyen des agents du MAA est passé de 43 ans à 48 ans en 10 ans. Le MAA, et particulièrement le bureau de l'action sanitaire et sociale, ont à coeur de s'adapter toujours plus aux besoins de la communauté de travail. Au regard des caractéristiques de cette population, le MAA a souhaité instituer une aide aux familles pour les études supérieures des enfants.

La réflexion pour dessiner les contours de cette nouvelle aide, les consultations nombreuses et diverses pour s'enrichir des expériences réussies, l'écoute des agents pour personnaliser l'offre ont fondé le premier cadre de mise en oeuvre de cette aide, qui a pris corps lors de la rentrée scolaire 2018.

► Accompagner les agents dans les grands rendez-vous de leur parcours

Nouvelle aide destinée à aider les agents à faire face aux frais engagés pour les études de leurs enfants, elle est une offre de prestation **novatrice**.

Études supérieures, filières techniques, professionnelles, sports études, arts plastiques, musicologie, internat **ouvrent droit à la prestation**.

Pour ouvrir droit à l'aide, les enfants des agents doivent poursuivre leurs études dans des établissements d'enseignement public, privé sous contrat avec l'État ou privé délivrant un diplôme d'État, situés sur le territoire français.

Frais de logement ou d'internat, frais d'équipement spécifique obligatoire (hors manuels) pour les filières techniques, professionnelles, sports études, arts plastiques, musicologie **sont éligibles**.

► Dresser le bilan de l'expérience 2018 et faire évoluer l'offre pour 2019

L'aide à la scolarité 2018, c'est 1 000 dossiers déposés et un besoin clairement exprimé. La dépense estimée pour cette prestation est d'environ 250 000€ pour cette année de lancement.

Fin 2018 une première analyse des dossiers a été faite avec les organisations syndicales en CT AS pour dégager les axes d'évolution pour la rentrée 2019.

Une communication accrue devrait permettre une meilleure connaissance de l'existence de l'aide à la scolarité par les agents et ainsi augmenter le nombre de bénéficiaires lors de la prochaine rentrée.

Retrouvez les conditions d'attribution, les bénéficiaires et le mode de calcul (nombre de points en fonction de critères) de l'aide à la scolarité sur <http://intrenet.national.agri>

Chapitre VII

La retraite et la liquidation des droits des agents titulaires

Les pensions de retraite du MAA en 2018

- I. Nombre total des fonctionnaires du MAA partis à la retraite au 31 décembre 2018
- 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



CHIFFRES CLÉS 2018

- ▶ **Nombre d'agents titulaires du MAA partis à la retraite : 1 068**
- ▶ **Âge moyen de départ à la retraite : 62,9 ans**
- ▶ **Nombre de comptes individuels retraite gérés par le MAA : 34 500**



FOCUS

L'ENSAP, un nouveau portail au service des fonctionnaires

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 31/12/2018 s'élève à 1,59 millions pour les droits directs et 325 397 pour les droits dérivés⁽³⁾.

Les pensions de retraite du MAA en 2018

I. Nombre total des fonctionnaires du MAA partis à la retraite au 31 décembre 2018

Sur 56 803 pensions civiles nouvelles entrées en paiement par le SRE en 2018, 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 1 068. 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.

Le présent 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 sa fiche de synthèse 2018 sur les pensions civiles⁽³⁾.

L'année 2018 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.

(1) Ayant droit : bénéficiaire d'un droit provenant de son lien avec l'assuré. Synonyme d'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) DGFIP/SRE/BFIS - Fiche de synthèse des pensions civiles et militaires de retraite - 2019.01.31

<https://retraitesdeletat.gouv.fr/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites/epepe/documents/stats/abreges>

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

Agents titulaires *	2014	2015	2016	2017	2018	diff. 2018 – 2017 (en %)
MAA	929	875	909	963	1 068	10,9%
Anses	16	6	17	12	15	25%
IFCE	-	-	-	15	13	-13,3%
Total	945	881	926	990	1 096	10,7%

* Non décomptés : les agents en position normale d'activité 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 et les agents décédés au cours de l'année 2018.

Le nombre total de départs en retraite traité par le MAA s'accroît globalement en 2018 de 10,7% par rapport à 2017. 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 11%.

Cette hausse notable dépasse celles déjà constatées en 2017 (+6%) et en 2016 alors que la tendance nationale est à la baisse en 2018 du nombre des nouveaux pensionnés d'État (- 2 700) après plusieurs années d'augmentation, en raison de la diminution des départs pour carrière longue et au titre de la catégorie active, et probablement avant le retour à une hausse modérée des départs à la retraite à horizon de cinq ans.

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

Programme budgétaire	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	
142	17	20	37	12	11	23	11	10	21	81
143	73	106	179	25	1	26	29	0	29	234
206	8	14	22	33	53	86	18	3	21	129
215	31	73	104	63	51	114	72	10	82	300
Total des prog. du MAA	129	213	342	133	116	249	130	23	153	744
Emplois gagés	2	11	13	1	0	1	1	0	1	15
Anses	0	0	0	1	0	1	1	1	2	3
IFCE	1	3	4	2	3	5	3	1	4	13
ASP-FAM	5	15	20	19	10	29	5	4	9	58
Autres opérateurs	3	18	21	0	2	2	0	0	0	23
MTES	14	31	45	14	15	29	5	1	6	80
Hors MAA et opérateurs	4	18	22	1	2	3	0	1	1	26
Détaché	1	25	26	4	0	4	4	11	15	45
Disponibilité	3	12	15	3	2	5	8	3	11	31
Radié	6	7	13	6	4	10	5	2	7	30
Total général	168	353	521	184	154	338	162	47	209	1 068

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

Genre	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total général
Femmes	34	55	270	76	79	514
Hommes	41	184	29	172	128	554
Total	75	239	299	248	207	1 068
%	7,0%	22,4%	28,0%	23,2%	19,4%	100%
Rappel % 2017	6,9%	22,7%	28,6%	23,2%	18,7%	100%

Les départs à la retraite de la catégorie d'emploi «B-C administratif» restent majoritaires avec une représentation de 28%, proche de 2017.

Le rapport des départs femmes/hommes s'établit à 48,1% / 51,9% en 2018, dans une proportion plus "équilibrée" par rapport à celle constatée en 2010 de 46% à 54%.

Corps	Total
Adjoint administratif	161
Adjoint technique	13
Adjoint technique de formation et de recherche	18
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	15
Administrateur civil	1
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1
Agent technique Mayotte	1
Assistant ingénieur de formation et de recherche	4
Attaché d'administration de l'État	39
Chef de groupe	1
Chef de mission Attaché	3
Chef de mission IAE (dont ex ITR)	10
Conseiller principal d'éducation	3
Directeur d'établissement	11
Infirmier(e) cat. A	2
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	95
Ingénieur de recherche	1
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	114
Ingénieur d'études	3
Inspecteur de l'enseignement agricole	4
Inspecteur de santé publique vétérinaire	22
Inspecteur général de l'agriculture	4
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	7
Président de section du C.G.A.A.E.R.	1
Professeur certifié de l'enseignement agricole	87
Professeur de lycée professionnel agricole	94
Professeur de l'enseignement supérieur	16
Secrétaire administratif	138
Technicien de formation et de recherche	26
Technicien supérieur	173
Total	1 068

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	168	63,0	11	55,4
	Hommes	353	63,6	7	56,5
Total A		521	63,4	18	55,8
B	Femmes	184	62,1	9	54,3
	Hommes	154	62,6	7	58,4
Total B		338	62,3	16	56,1
C	Femmes	162	62,6	11	55,5
	Hommes	47	62,2	4	57,3
Total C		209	62,5	15	56,0
Total général		1 068	62,9	49	56,0
Rappel total 2017		963	62,6	44	55,7

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 continue sa progression et s'élève à 61,7 ans en 2018, les agents titulaires du MAA partent en moyenne à la retraite à l'âge de 62,9 ans, soit un peu plus tard qu'en 2017 (62,6 ans).

Globalement, l'âge moyen à la radiation des cadres de l'ensemble des agents, toutes catégories confondues, a augmenté de trois à quatre mois par rapport à 2017 mais les agents de catégorie B et C partent plusieurs mois voire un an plus tôt à la retraite, par rapport aux agents de catégorie A.

En 2018, les départs anticipés à la retraite avant 60 ans concernent 49 fonctionnaires, soit une très faible proportion du volume global annuel des départs, l'âge moyen de ces départs étant de 56 ans. Il s'agit en nombre égal d'agents de catégorie B et C, exerçant des emplois classés en catégorie active en raison de leurs risques particuliers ou de fatigues exceptionnelles. Ils partent au 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 par âge moyen

Genre	Cat.	Sur demande		Limite d'âge		Longue carrière		Invalidité		Parent de 3 enfants		Total général
		Nombre	Âge moyen de départ	Nombre	Âge moyen de départ	Nombre	Âge moyen de départ	Nombre	Âge moyen de départ	Nombre	Âge moyen de départ	
F	A	119	63,2	21	66,4	8	61,1	12	59,3	8	58,6	168
	B	101	62,8	19	66,2	49	60,6	10	56,4	5	59,0	184
	C	104	63,0	20	66,2	26	60,6	11	56,8	1	54,5	162
Total Femmes		324	63,0	60	66,3	83	60,6	33	57,6	14	58,5	514
H	A	265	63,3	52	66,5	22	61,0	14	61,2			353
	B	92	63,1	13	66,1	41	60,8	8	60,1			154
	C	20	63,0	7	63,7	16	60,6	4	62,5			47
Total Hommes		377	63,3	72	66,2	79	60,8	26	61,0			554
Total		701	63,1	132	66,2	162	60,7	59	59,1	14	58,5	1 068

Les départs sur demande⁽¹⁾ représentent les deux tiers des dossiers, dont environ 54% d'agents de catégorie A (dossiers déposés par plus du double d'hommes par rapport aux femmes) et ont lieu après l'âge légal, soit à 63,1 ans en moyenne (comme en 2017). L'écart entre l'âge moyen de départ à la retraite par catégorie et par genre est faible, voire inexistant.

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 132 départs en 2018, pour un âge moyen de 66,2 ans. Sont comptabilisés les agents partis tant en limite d'âge que ceux partis à la fin de leur maintien exceptionnel en activité. Les hommes de catégorie A représentent près de la moitié de ces départs en limite d'âge et partent le plus tardivement à la retraite.

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.

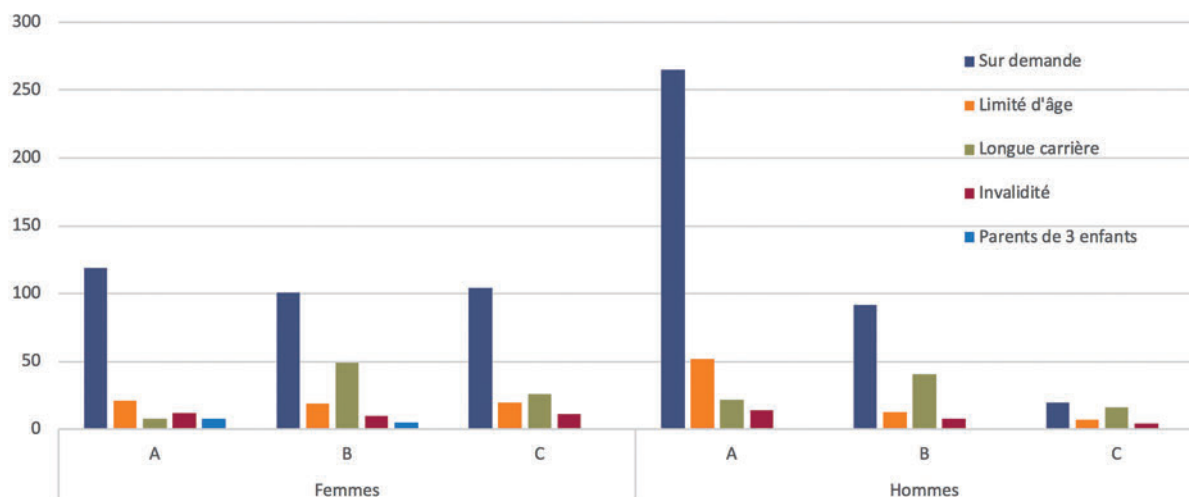
Il y a eu moins de départs de fonctionnaires du MAA effectués à ce titre en 2018 par rapport à 2017 (- 40), en raison de la diminution du nombre d'agents en remplissant les conditions. L'âge moyen à la radiation des cadres, de 60,6 mois, est identique à celui constaté en 2017 et en 2016, ainsi qu'à la moyenne nationale des pensions civiles concernées, tous secteurs de la FPE confondus. L'écart entre l'âge moyen de départ entre catégories reste faible, de trois à quatre mois, hommes et femmes confondus.

(1) Regroupent les retraites des agents des catégories sédentaire et active.

Les départs pour invalidité⁽¹⁾, imputables ou non au service, concernent les fonctionnaires dans l'incapacité de reprendre leurs fonctions. Ils augmentent de 45 demandes en 2017 à 59 demandes en 2018 et les femmes sont les plus impactées par un départ anticipé pour invalidité dès l'âge moyen de 57,6 ans, sans autre explication que conjoncturelle.

Les départs anticipés des parents de trois enfants restent faibles et équivalents à 2017 (14 départs à ce titre), en raison de la fermeture du dispositif. Ils concernent exclusivement au MAA les fonctionnaires femmes remplissant la condition de 15 ans de services, majoritairement de catégories A et B, qui partent à 58,5 ans en moyenne.

► 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 habituel 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, avec une forte hausse signalée au premier semestre par rapport à 2017 (228).

- 1^{er} trimestre : 300
- 2^e trimestre : 207
- 3^e trimestre : 318
- 4^e trimestre : 243

Calendrier mensuel des départs à la retraite par catégorie des fonctionnaires du MAA en 2018

Outre le cas particulier du mois de septembre pour les enseignants (159 départs), janvier, avril, juillet et octobre enregistrent chacun plus de 100 départs, comme en 2017. 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.

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 général
A	2	3	8	7	20
B	5	1	6	3	15
C	5	1	3	2	11
Total	12	5	17	12	46

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.

46 dossiers d'agents titulaires décédés en activité ont été traités en 2018 (60 en 2017) et 34 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.

Répartition des décès par catégorie et programme

Catégorie	Programme				ANSES	ASP-FAM	Détaché	Disponi- bilité	Emplois gagés	Hors MAA et opéra- teurs	MTES	Total général
	142	143	206	215								
A	3	8		2		2	1	1	1	1	1	20
B	1	3	4	4	1	2						15
C		2	2	2			2	1			2	11
Total	4	13	6	8	1	4	3	2	1	1	3	46

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 2018 par le service des retraites de l'État (SRE) s'élève à 58 969, pour un montant moyen annuel par agent de 2 232 €, dont 502 bénéficiaires pour le MAA, suite à la prise en charge par l'ONF de ses propres agents en 2018.

En 2018, 23 nouvelles demandes d'ATI ont été instruites par le MAA en premier niveau et adressées au SRE pour approbation, ce dernier étant décisionnaire. 11 autres dossiers plus anciens faisant l'objet de notes d'observation du SRE lui ont été renvoyés en 2018 pour nouvelle décision. 55 ATI faisant l'objet d'une révision (quinquennale ou suite au départ à la retraite du bénéficiaire) lui ont également été transmis.

35 ATI ont été concédées au bénéfice des fonctionnaires du MAA par le SRE pour l'année 2018. Ce chiffre recouvre toutes les ATI approuvées, tant pour une première concession qu'en révision (les bilans des années antérieures à 2017 prenaient en compte uniquement les nouvelles concessions). Ce chiffre est très fluctuant d'une année sur l'autre en raison des aléas de survenance liés à ce type d'invalidité.

► Nombre d'ATI concédées aux fonctionnaires du MAA

Année	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nouveaux bénéficiaires	31	23	18	18	53	35

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 1^{er} janvier 2011, cette durée de fidélité a été portée à 2 ans au lieu de 15 ans précédemment.

En 2018, sur la base des dossiers ordonnancés par le SRE à partir du CAS⁽¹⁾-pensions au cours de l'année, 32 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif, tant auprès de la sécurité sociale que de l'Ircantec (45 en 2017).

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.

(1) Compte d'affectation spéciale.

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2015. Il est impossible, depuis cette date, de déposer une nouvelle demande de validation de services.

Au 31 décembre 2018, 4066 dossiers de validation sont en stock. La 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 2022 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 ont été impulsés en 2017 par le SRE, avec l'aide de la DGAFP, auprès des employeurs mais ils se révèlent insuffisants au regard de l'objectif du SRE.

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
2018	4 066	0

Le rachat des années d'études supérieures

Depuis le 1^{er} janvier 2004⁽¹⁾, les agents fonctionnaires de l'État ont la possibilité, jusqu'à la veille de leurs 60 ans, de racheter des années d'études supérieures, 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).

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 comme suit : fourniture des pièces justificatives, établissement d'un plan de financement, 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 régulièrement des demandes d'informations générales de la part des fonctionnaires du MAA qui souhaiteraient augmenter la liquidation de leur pension et/ou réduire leur décote. Ces demandes sont en baisse sensible en 2018. Néanmoins, le nombre d'agents qui y donnent suite reste très faible, en raison du coût financier qu'il représente et 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.

Année	Demande d'information	Envoi d'un plan de financement	Plan de financement accepté	Trimestres rachetés (max. 12)												Profil agent	
				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
2016	20	6	5	1		1	1	1					1		2	1	4
2017	27	4	3		1		1								1	1	2
2018	14	3	2			1									1		2

(1) Loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

L'ENSAP, un nouveau portail au service des fonctionnaires

L'année 2018 a été marquée en février par l'ouverture d'un espace numérique sécurisé de l'agent public (ensap.gouv.fr), dédié à la retraite des fonctionnaires de l'État. Il s'inscrit dans la volonté gouvernementale de bâtir un État numérique pour faciliter la vie des agents publics. En décembre, ce portail s'est enrichi d'une nouvelle fonctionnalité consistant pour les agents du MAA à déposer directement leur demande de retraite en ligne, démarche qui était jusqu'alors effectuée sur le site du service des retraites de l'État (SRE). Le taux d'ouverture de comptes ENSAP s'élève à 53,7% pour les fonctionnaires du MAA au 31 décembre 2018.

Via son volet « retraite », l'agent peut consulter à tout moment son compte individuel retraite, effectuer les vérifications de ses données et demander le cas échéant des corrections de sa carrière, qui seront prises en compte par l'administration. L'ENSAP dispose également d'un volet « rémunération » permettant à chaque fonctionnaire de consulter ses bulletins de paie en ligne.

Ce portail intégrant toutes les particularités du régime des retraites de l'État s'insère dans une offre plus globale car il vient compléter le portail info-retraite.fr accessible aux agents qui ont cotisé à plusieurs régimes de retraite.

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 à partir de 45 ans.

Ce contexte requiert une adaptation constante du bureau des pensions dans l'exercice de ses missions (numérisation, dématérialisation, simplifications...), pour maintenir un service de qualité aux fonctionnaires du MAA qui le contactent via la boîte aux lettres institutionnelle unique : droit-info-retraite.sg@agriculture.gouv.fr. Ainsi, ses compétences ont évolué à compter d'avril 2018 puisque l'interlocuteur en matière de conseil à la retraite est désormais le SRE pour les fonctionnaires du MAA à compter de 45 ans. La correction des comptes individuels retraite fait également l'objet d'un nouveau partage de compétence entre le SRE et le bureau des pensions, selon que l'agent a respectivement plus ou moins de 55 ans.

Dans tous les cas, l'accès rapide et diversifié à de nombreuses sources d'information sur la retraite en ligne va continuer à impacter considérablement l'évolution de la relation à l'utilisateur et à redéfinir les rôles respectifs du SRE et des employeurs ministériels.



Chapitre VIII

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

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. Pyramides des âges des principaux corps du MAA
- IV. Répartition par région des postes de direction



CHIFFRES CLÉS 2018

- ▶ Taux de féminisation 2018 : **59,5 %**
- ▶ Part des femmes dans le jury de concours :
 - Présidence : **26,5 %**
 - Membres : **43,3 %**



FOCUS

Écarts de rémunération femmes-hommes, par âge

Conditions générales d'emploi

I. Effectifs

Effectifs des titulaires en effectifs physiques (EP) et équivalent temps plein (ETP)

Catégorie FP	EP		E TP		Total EP	Total ETP
	F	H	F	H		
A+	1 238	1 249	1 204	1 244	2 487	2 448
A	5 598	4 761	5 389	4 702	10 359	10 090
B	4 420	2 648	4 187	2 611	7 068	6 798
C	2 096	401	1 984	394	2 497	2 377
Total général	13 352	9 059	12 763	8 950	22 411	21 713

Effectifs des non-titulaires en EP et ETP

Catégorie FP	Type de contrat	EP		E TP		Total EP	Total ETP
		F	H	F	H		
A	D	1 124	914	929,67	756,92	2 038	1 686,59
	I	3 217	2 177	2 898,99	1 936,46	5 394	4 835,44
Total A		4 341	3 091	3 828,65	2 693,38	7 432	6 522,03
B	D	284	158	261,19	146,80	442	407,99
	I	62	46	50,97	40,60	108	91,57
Total B		346	204	312,16	187,40	550	499,56
C	D	134	51	117,00	49,80	185	166,80
	I	49	9	25,15	7,00	58	32,15
Total C		183	60	142,15	56,80	243	198,95
Total général		4 870	3 355	4 282,96	2 937,58	8 225	7 220,54

► Âge médian par statut et catégorie hiérarchique

Statut d'appartenance	Catégorie	F	H	Total
Titulaire	A+	48,25	53,60	50,94
	A	48,08	50,08	49,03
	B	49,40	50,15	49,68
	C	53,71	52,28	53,45
Total titulaire		49,39	50,60	49,88
Non-titulaire	A+	-	-	-
	A	45,86	47,45	46,51
	B	36,58	40,07	38,28
	C	43,88	25,27	39,40
Total non-titulaire		45,48	46,68	45,91
Total général		48,42	49,75	48,93

► Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique

Statut d'appartenance	Catégorie	F	H	Total
Titulaire	A+	47,20	51,58	49,40
	A	47,34	49,26	48,22
	B	48,53	49,53	48,90
	C	52,71	51,44	52,51
Total titulaire		48,56	49,75	49,04
Non-titulaire	A	45,05	46,49	45,65
	B	37,84	39,68	38,52
	C	42,29	31,48	39,62
Total non-titulaire		44,43	45,80	44,99
Total général		47,46	48,69	47,96

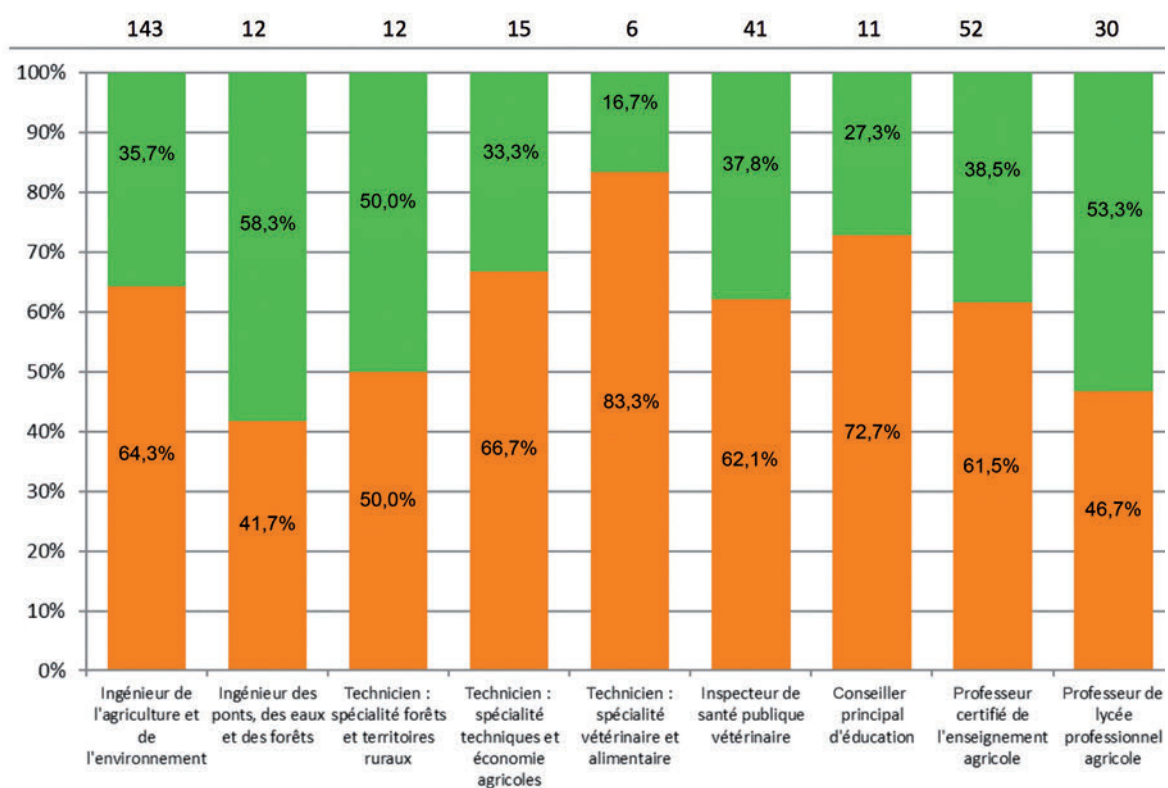
► Taux de féminisation des principaux corps et emplois, par ordre croissant au 31 décembre 2018

Libellé corps	F	H	Total	Taux de féminisation
Agent principal des services techniques d'administration centrale		11	11	0,0%
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	2	10	12	16,7%
Informaticien de haute technicité	9	27	36	25,0%
Sous-directeur	3	9	12	25,0%
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	98	253	351	27,9%
Inspection générale de l'agriculture	9	23	32	28,1%
Chef de service	2	5	7	28,6%
Techniciens supérieurs du développement durable	14	34	48	29,2%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	3	7	10	30,0%
Administrateur civil	10	23	33	30,3%
Inspecteur de l'enseignement agricole	23	47	70	32,9%
Directeur général et directeur ens .sup. agri. public	4	8	12	33,3%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	24	47	71	33,8%
Professeur d'éducation physique et sportive	47	86	133	35,3%
Professeur agrégé	40	71	111	36,0%
Professeur de l'enseignement supérieur	121	212	333	36,3%
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	4	7	11	36,4%
Apprentis	18	30	48	37,5%

Libellé corps	F	H	Total	Taux de féminisation
Vétérinaire inspecteur non titulaire	188	307	495	38,0%
Directeur d'établissement	172	274	446	38,6%
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel	49	70	119	41,2%
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	6	8	14	42,9%
Agent contractuel d'administration centrale	101	126	227	44,5%
Adjoint technique	83	103	186	44,6%
Enseignant - Catégorie I - Ingénieur	22	26	48	45,8%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	257	302	559	46,0%
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	13	14	27	48,1%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	861	913	1 774	48,5%
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	6	6	12	50,0%
Agent contractuel CDI groupe I cadres supérieurs administratifs ou techniques	5	5	10	50,0%
Maître de conférence contractuel	23	22	45	51,1%
Professeur de lycée professionnel agricole	1 407	1 319	2 726	51,6%
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1 394	1 276	2 670	52,2%
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	277	249	526	52,7%
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long	29	26	55	52,7%
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	538	457	995	54,1%
Ingénieur de recherche	90	70	160	56,3%
Enseignant - Catégorie II	703	541	1 244	56,5%
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D	709	536	1 245	56,9%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1 924	1 392	3 316	58,0%
Ingénieur des travaux publics de l'État	7	5	12	58,3%
Agent contractuel des services déconcentrés	10	7	17	58,8%
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAA)	500	348	848	59,0%
Ingénieur d'études	175	118	293	59,7%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	159	107	266	59,8%
Adjoint technique de formation et de recherche	184	121	305	60,3%
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court	31	20	51	60,8%
Agent contractuel de l'enseignement agricole	105	65	170	61,8%
Assistant ingénieur de formation et de recherche	55	34	89	61,8%
Inspecteur de santé publique vétérinaire	409	247	656	62,3%
Technicien de formation et de recherche	541	318	859	63,0%
Agent contractuel - Catégorie fonctionnelle	7	4	11	63,6%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	23	13	36	63,9%
Préposé sanitaire non titulaire	117	66	183	63,9%
Enseignant - Catégorie III	1 004	562	1 566	64,1%
Enseignant - Catégorie IV	1 142	624	1 766	64,7%
Maitre Auxiliaire - Catégorie I	52	27	79	65,8%
Conseiller principal d'éducation	213	109	322	66,1%
Agent contractuel	340	126	466	73,0%
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	11	3	14	78,6%

Libellé corps	F	H	Total général	Taux de féminisation
Adjoint administratif (accueil PNA)	30	8	38	78,9%
Secrétaire administratif	1 733	280	2 013	86,1%
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	51	6	57	89,5%
Adjoint administratif	1 799	149	1 948	92,4%
Agent contractuel - 3 ^e catégorie (ex-Berkanien)	13	1	14	92,9%
Infirmière(ier)	33	2	35	94,3%
Infirmier(e) des administrations de l'État	136	7	143	95,1%
Total général	18 222	12 414	30 636	59,5%

► Répartition élèves et stagiaires en école par genre et par corps



II. Durée et organisation du travail

► Répartition des effectifs selon la durée du travail (en effectifs physiques, sous plafond d'emplois)

Temps de travail	Femmes				Total Femmes	Hommes				Total Hommes	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Inférieur à 100%	170	2 220	1 257	606	4 253	24	1 071	224	36	1 355	5 608
Égal à 100%	1 068	7 719	3 509	1 673	13 969	1 225	6 781	2 628	425	11 059	25 028
Total général	1 238	9 939	4 766	2 279	18 222	1 249	7 852	2 852	461	12 414	30 636

Temps de travail	Femmes				Total Femmes	Hommes				Total Hommes	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Inférieur à 100%	13,7%	22,3%	26,4%	26,6%	23,3%	1,9%	13,6%	7,9%	7,8%	10,9%	18,3%
Égal à 100%	86,3%	77,7%	73,6%	73,4%	76,7%	98,1%	86,4%	92,1%	92,2%	89,1%	81,7%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

E/S	Statut	Type	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
			F	H		F	H		F	H		F	H		
Entrées	Titulaire	Concours	25	25	50	92	53	145	73	39	112	30	4	34	341
		Contrats							2		2				2
		Autres recrutements	62	55	117	152	128	280	201	79	280	77	15	92	769
		Transfert	6	12	18	13	11	24	9	4	13	2		2	57
		Retours après situation interruptive	20	28	48	43	25	68	24	5	29	4	1	5	150
	Total Titulaire		113	120	233	300	217	517	309	127	436	113	20	133	1 319
	Contractuel	Concours								1	1				1
		Contrats				626	404	1 030	115	63	178	164	58	222	1 430
		Autres recrutements				22	28	50	1		1	21	11	32	83
		Transfert				4	3	7	4	3	7	7	17	24	38
Retours après situation interruptive					30	12	42	1		1	1	1	2	45	
Total Contractuel					682	447	1 129	121	67	188	193	87	280	1 597	
Total entrées			113	120	233	982	664	1 646	430	194	624	306	107	413	2 916
Sorties	Titulaire	Autres départs définitifs	40	42	82	120	78	198	81	36	117	29	10	39	436
		Autres départs non définitifs	69	63	132	105	82	187	81	42	123	26	6	32	474
		Départs en retraite	24	59	83	102	159	261	134	117	251	130	22	152	747
		Fins de contrats		2	2	2	3	5							7
		Transfert	9	6	15	26	45	71	73	67	140	48	4	52	278
	Total Titulaire		142	172	314	355	367	722	369	262	631	233	42	275	1 942
	Contractuel	Autres départs définitifs				298	182	480	49	26	75	83	26	109	664
		Autres départs non définitifs				9	6	15	15	11	26	16	2	18	59
		Départs en retraite				56	54	110				2		2	112
		Fins de contrats				235	156	391	18	14	32	43	21	64	487
Transfert					3	2	5	1	1	2	19	17	36	43	
Total Contractuel					601	400	1 001	83	52	135	163	66	229	1 365	
Total sorties			142	172	314	956	767	1 723	452	314	766	396	108	504	3 307
Total général			255	292	547	1 938	1 431	3 369	882	508	1 390	702	215	917	6 223

Réussite aux concours par genre (selon la phase de sélection)

Recrutements par voie de concours externe

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes
Catégorie A	360	296	54,9%	192	173	52,6%	87	80	52,1%
IPEF ENS	3	14	17,6%	3	8	27,3%	1	2	33,3%
IPEF ISIVE	24	16	60,0%	13	11	54,2%	4	5	44,4%
IPEF AE	32	17	65,3%	14	7	66,7%	5	1	83,3%
ISPV	13	13	50,0%	9	7	56,3%	6	3	66,7%
I- ESPV (élèves vétos)	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%
I- ESPV (élèves non vétos)	4	0	100,0%	4	0	100,0%	1	0	100,0%
PCEA	108	61	63,9%	59	35	62,8%	28	18	60,9%
PLPA	28	38	42,4%	22	35	38,6%	13	16	44,8%
CPE	91	34	72,8%	21	9	70,0%	6	4	60,0%
Professeur de l'ESA 1 ^{re} session	5	14	26,3%	5	14	26,3%	1	8	11,1%
Professeur de l'ESA 2 ^e session	3	5	37,5%	3	5	37,5%	3	3	50,0%
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} session	18	26	40,9%	10	12	45,5%	5	7	41,7%
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e session	7	10	41,2%	7	8	46,7%	3	4	42,9%
IE Externe	5	23	17,9%	9	3	75,0%	5	1	83,3%
IR Externe	18	24	42,9%	12	18	40,0%	5	7	41,7%
Catégorie B	319	226	58,5%	190	95	66,7%	118	56	67,8%
TSMA 1	185	124	59,9%	133	69	65,8%	84	42	66,7%
TSMA 2	134	102	56,8%	57	26	68,7%	34	14	70,8%
Catégorie C	0	0		0	0		0	0	
Total catégorie A, B et C	679	522	56,5%	382	268	58,8%	205	136	60,1%

Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes
Catégorie A	700	638	52,3%	166	147	53,0%	67	58	53,6%
IPEF interne	44	79	35,8%	12	17	41,4%	2	9	18,2%
IAE Examen professionnel 2018	281	344	45,0%	28	42	40,0%	17	13	56,7%
IAE élève concours interne	16	15	51,6%	9	8	52,9%	8	7	53,3%
ISPV interne	7	7	50,0%	3	6	33,3%	2	2	50,0%
ISPV examen professionnel	4	5	44,4%	2	3	40,0%	2	0	100,0%
Attaché examen professionnel	127	42	75,1%	14	3	82,4%	3	1	75,0%
PCEA concours interne	77	65	54,2%	38	32	54,3%	15	11	57,7%
PLPA concours interne	13	20	39,4%	10	16	38,5%	7	11	38,9%
CPÉ interne	57	24	70,4%	17	8	68,0%	3	2	60,0%
IE Interne	39	13	75,0%	19	4	82,6%	4	0	100,0%
IR Interne de l'ESA 2 ^e session	35	24	59,3%	14	8	63,6%	4	2	66,7%
Catégorie B	520	103	83,5%	173	51	77,2%	92	28	76,7%
TSMA 1 concours interne	21	19	52,5%	14	12	53,8%	12	10	54,5%
TSMA 1 examen professionnel	73	28	72,3%	48	20	70,6%	16	9	64,0%
TSMA 2 concours interne	71	36	66,4%	40	17	70,2%	31	9	77,5%
SA examen professionnel	355	20	94,7%	71	2	97,3%	33	0	100,0%
Catégorie C	0	0		0	0		0	0	
Total catégorie A, B et C	1 220	741	62,2%	339	198	63,1%	159	86	64,9%

► Promotion de grade par concours

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes
Catégorie A	56	33	62,9%				19	10	65,5%
Attaché principal	47	25	65,3%				13	7	65,0%
Ingénieur de recherche hors classe	9	8	52,9%				6	3	66,7%
Catégorie B	628	310	67,0%	123	51	70,7%	94	46	67,1%
SA classe exceptionnelle	109	29	79,0%	57	10	85,0%	19	7	73,1%
SA classe supérieure	181	38	82,6%				22	5	81,5%
Technicien principal	117	75	60,9%				18	5	78,3%
Chef technicien	175	135	56,5%	66	41	61,7%	25	19	56,8%
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	18	14	56,3%				4	6	40,0%
Technicien formation recherche classe supérieure	28	19	59,6%				6	4	60,0%
Catégorie C	0	0					0	0	
Total catégorie A, B et C	684	343	66,6%	123	51	70,7%	113	56	66,9%

► Déprécarisation

Grade d'accès	Présents			Admissibles			Admis liste principale		
	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes
Catégorie A	36	42	46,2%	34	27	55,7%	21	16	56,8%
PCEA	19	17	52,8%	18	10	64,3%	13	5	72,2%
PLPA	17	25	40,5%	16	17	48,5%	8	11	42,1%
Catégorie B	1	2	33,3%				1	2	33,3%
Technicien supérieur TSMA1 Wallis et Futuna	1	2	33,3%				1	2	33,3%
Catégorie C	2	0	100,0%				2	0	100,0%
Adjoint technique principal 2 ^e classe Wallis et Futuna	1	0	100,0%				1	0	100,0%
Adjoint administratif Wallis et Futuna	1	0	100,0%				1	0	100,0%
Total catégorie A, B et C	39	44	47,0%	34	27	55,7%	24	18	57,1%

V. Promotions au choix

Cat.	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Administrateur civil	Hors classe	3	7	0	2	0%	29%
		Général	2	5	0	2	0%	40%
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Chef	103	57	12	14	12%	25%
		Général classe normale	143	226	13	26	9%	12%
		Général classe exceptionnelle	32	159	2	13	6%	8%
	Professeur de l'enseignement supérieur	1 ^{re} classe	50	63	8	9	16%	14%
		Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	42	60	5	10	12%	17%
		Classe exceptionnelle 2 ^e échelon	14	39	6	6	43%	15%

Cat.	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	Hors classe	50	54	11	10	22%	19%
	Professeur certifié de l'enseignement agricole	Hors classe	624	410	106	71	17%	17%
		Classe exceptionnelle	703	544	63	55	9%	10%
	Professeur de lycée professionnel agricole	Hors classe	530	530	85	66	16%	12%
		Classe exceptionnelle	501	528	48	62	10%	12%
	Conseiller principal d'éducation	Hors classe	41	36	7	6	17%	17%
		Classe exceptionnelle	74	60	6	7	8%	12%
	Directeur d'établissement	1 ^{re} classe	25	40	5	15	20%	37,5%
		Hors classe	17	25	4	10	23%	40%
	Ingénieur de recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	202	138	1	1	<1%	<1%
		1 ^{re} classe	49	25	7	3	14%	12%
	Ingénieur d'études	Accès au corps par liste d'aptitude	58	31	2	3	3%	10%
		Hors classe	77	45	7	5	9%	11%
	Assistant ingénieur	Accès au corps par liste d'aptitude	504	321	0	1	0%	<1%
	Inspecteur de la santé publique et vétérinaire	Chef	128	42	14	7	11%	17%
		Général classe normale	176	179	11	10	6%	6%
		Général classe exceptionnelle	26	70	5	6	19%	9%
	Attaché	Accès au corps par liste d'aptitude	2 393	462	6	2	<1%	<1%
		Attaché Principal	151	114	7	8	5%	7%
		Hors classe	34	34	4	6	59%	24%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Accès au corps par liste d'aptitude	627	1 147	15	11	2%	1%	
	IDAE	509	606	61	72	12%	13%	
	Hors classe	284	687	6	30	2%	4%	
Enseignement privé	Ingénieur en chef	6	6	1	2	17%	33%	
	Catégorie 2 hors classe	148	109	27	16	18%	15%	
	Catégorie 4 hors classe	215	116	42	14	20%	12%	
Infirmier cat A	Infirmière classe supérieure	12	0	2	0	17%	-	
	Infirmière hors classe	64	3	8	0	13%	0%	
B	Infirmier cat B	Infirmière classe supérieure	9	0	1	0	11%	-
	Technicien de formation et recherche	Accès au corps par liste d'aptitude	211	135	14	6	7%	4%
		TFR CS	149	122	13	15	9%	12%
		TFR CE	113	88	9	11	8%	13%
	Technicien des services	Accès au corps par liste d'aptitude	2 721	751	27	32	1%	4%
	Technicien supérieur EA	TSTEA Principal	30	49	9	7	30%	14%
		TSTEA Chef	180	222	14	16	8%	7%
	Technicien supérieur VA	TSVA Principal	105	91	14	16	13%	18%
		TSVA Chef	365	344	26	31	7%	9%
	Technicien supérieur FTR	TSFTR Principal	7	36	2	7	29%	19%
		TSFTR Chef	54	168	5	11	9%	7%
	Secrétaire administratif	Accès au corps par liste d'aptitude	2 714	746	74	3	3%	<1%
Classe supérieure		582	112	56	7	10%	6%	
Classe exceptionnelle		616	138	56	7	9%	5%	

Cat.	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus/ promouvables	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
C	Adjoint technique	Principal 2 ^e classe	6	10	1	1	17%	10%
		Principal 1 ^{re} classe	62	85	6	10	10%	12%
	Adjoint technique de formation recherche	Principal 2 ^e classe	7	6	1	2	14%	33%
		Principal 1 ^{re} classe	116	73	8	6	7%	8%
	Adjoint administratif	Principal 2 ^e classe	29	6	7	0	24%	0%
		Principal 1 ^{re} classe	1 238	122	113	11	9%	9%
	Adjoint technique enseignement	Principal 2 ^e classe	2	5	0	1	0%	20%
		Principal 1 ^{re} classe	44	69	2	3	5%	4%

VI. Positionnement

► Répartition des emplois supérieurs et dirigeants, en administration centrale

Libellé corps	F	H	Total
Secrétaire général	1	-	1
Directeur général	1	3	4
Directeur	0	2	2
Chef de service (*)	5	10	15
Sous-directeur (**)	14	20	34
Directeur de projet	2	0	2
Expert de haut niveau	1	1	2
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.	3	4	7
Total général	28	41	69

(*) Chefs de service en titre : 2 F, 5 H / (**) Sous-directeurs en titre : 3 F, 9 H

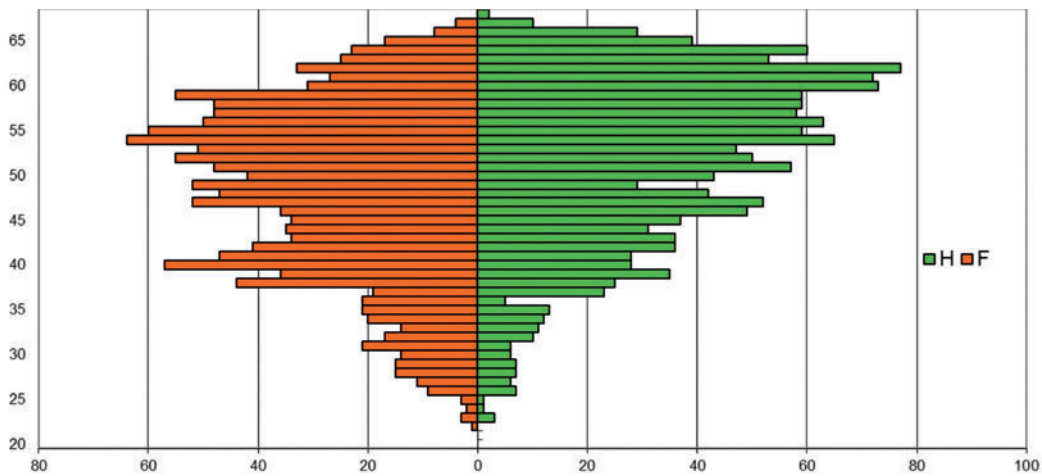
► Répartition des emplois supérieurs et dirigeants, en services déconcentrés

Libellé corps	F	H	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	2	10	12
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	13	14	27
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	7	7
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	0	4	4
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	4	8	12
Directeur d'établissement	172	274	446
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	6	6	12
Total général	197	323	520

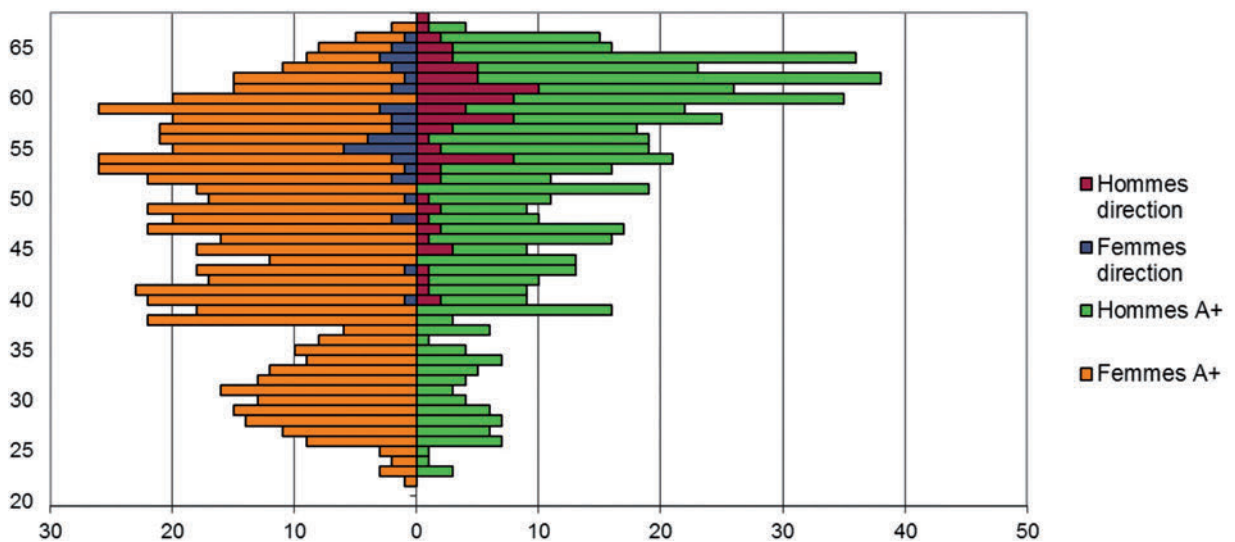
► Répartition des emplois supérieurs et dirigeants, autres

Libellé corps	F	H	Total
Administrateur civil	10	23	33
Ingénieur de recherche	90	70	160
Ingénieur des mines	1	1	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	257	304	561
Inspecteur de l'enseignement agricole	23	47	70
Inspection générale de l'agriculture	9	23	32
Inspecteur de santé publique vétérinaire	409	247	656
Professeur enseignement supérieur	121	212	333
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	277	249	526
Total général	1 197	1 176	2 373

► Pyramides des âges des agents de catégorie A+, directeurs d'établissement et emplois fonctionnels



► Superposition de la pyramide des âges des emplois fonctionnels au vivier hors enseignement



Flux annuel de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Emplois	F	H	Total
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	1	2
Emplois de direction du CGAAER	1	2	3
Chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet	4	4	8
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (DATE)	2	8	10
Total général	8	15	23

Part des femmes dans les compositions de jury

Concours externes, internes et examens professionnels

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Répartition par genre		Répartition par genre	
	F	H	F	H
Catégorie A	23	63	282	380
ISPV et IESPV	0	1	10	7
PCEA externe	1	5	28	34
PLPA externe	0	4	9	25
CPE externe	1	0	10	12
PCEA interne	1	4	19	18
PLPA interne	0	2	7	4
CPE Interne	1	0	6	7
IPEF ENS	0	1	3	5
IPEF ISIVE	0	1	1	7
IPEF AE	0	1	3	5
IPEF INTERNE	0	1	3	5
PCEA concours externe	1	5	28	34
PLPA concours externe	0	4	9	25
CPE externe	1	0	10	12
PCEA concours interne	1	4	19	18
PLPA concours interne	0	2	7	4
CPE interne	1	0	6	7
Professeur de l'ESA 1 ^{re} session	5	4	17	24
Professeur de l'ESA 2 ^e session	3	3	10	14
Maître de conférence de l'ESA 1 ^{re} ses	5	7	24	28
Maître de conférence de l'ESA 2 ^e ses	5	3	18	14
IAE Examen pro 2018	0	1	6	25
IAE élèves interne	0	1	6	9
IE externe	0	1	14	13
IE interne	0	1	6	19
IR externe	0	2	8	14
IR interne	0	2	5	3
IR Hors classe examen professionnel	0	1	6	3
Attaché	0	1	7	7
Attaché principal	0	1	5	6

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Répartition par genre		Répartition par genre	
	F	H	F	H
Catégorie B	2	6	61	69
TSMA 1	0	1	12	15
TSMA 2	0	1	8	11
TPMA et CTMA (examen professionnel)	1	0	10	13
Secrétaire administratif	0	1	8	8
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	1	10	7
Secrétaire administratif classe supérieure	0	1	10	7
Technicien formation recherche classe exceptionnelle	1	0	1	4
Technicien formation recherche classe supérieure	0	1	2	4
Catégorie C	0	0	0	0
Total catégorie A, B et C	25	69	343	449

► Déprécarisation

Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Président(e)s		Membres	
	Répartition par genre		Répartition par genre	
	F	H	F	H
Catégorie A	15	8	29	33
TSMA 1	12	5	11	18
TSMA 2	3	3	18	15
Catégorie B	0	1	2	1
Technicien supérieur TSMA1 Wallis et Futuna	0	1	2	1
Catégorie C	0	2	4	2
Adjoint technique principal 2 ^e classe Wallis et Futuna	0	1	2	1
Adjoint administratif Wallis et Futuna	0	1	2	1
Total catégorie A, B et C	15	11	35	36

Rémunérations

(ramenées à l'euro entier)

► Rémunérations nettes moyennes par catégorie pour une quotité de travail de 100%

Catégorie	F	H	Total
A+	55 434	63 640	59 597
A	31 156	33 907	32 387
B	28 095	29 438	28 623
C	23 536	23 724	23 566
Total	31 160	35 654	33 018

► Rémunération nette moyenne annuelle pour les principaux corps

Corps et emplois	F	H	Total
Adjoint administratif	24 039	24 322	24 061
Adjoint technique	23 059	24 686	23 921
Adjoint technique de formation et de recherche	22 310	22 659	22 453
Agent contractuel	18 869	21 166	19 539
Agent contractuel d'administration centrale	34 304	39 254	37 063
Agent contractuel de l'enseignement agricole	26 829	28 776	27 633
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	21 087	21 185	21 131
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	22 285	22 637	22 438
Assistant ingénieur de formation et de recherche	29 780	29 740	29 764
Attaché d'administration de l'État (rattaché au MAAF)	42 824	45 880	44 095
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	59 319	56 764	58 536
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	53 915	55 577	55 063
Conseiller principal d'éducation	28 338	29 969	28 887
Directeur de centre constitutif d'EPL contractuel	26 685	27 601	27 196
Directeur d'établissement	46 804	50 548	49 149
Enseignant - Catégorie I - Ingénieur	36 641	41 618	39 390
Enseignant - Catégorie II	29 357	31 215	30 168
Enseignant - Catégorie III	21 612	21 865	21 705
Enseignant - Catégorie IV	29 027	29 981	29 376
Informaticien de haute technicité	48 460	45 926	46 559
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	38 525	42 443	40 609
Ingénieur de recherche	44 508	46 287	45 287
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	64 873	78 122	72 190
Ingénieur d'études	34 916	36 217	35 465
Inspecteur de l'enseignement agricole	59 051	58 145	58 441
Inspecteur de santé publique vétérinaire	61 906	73 865	66 459

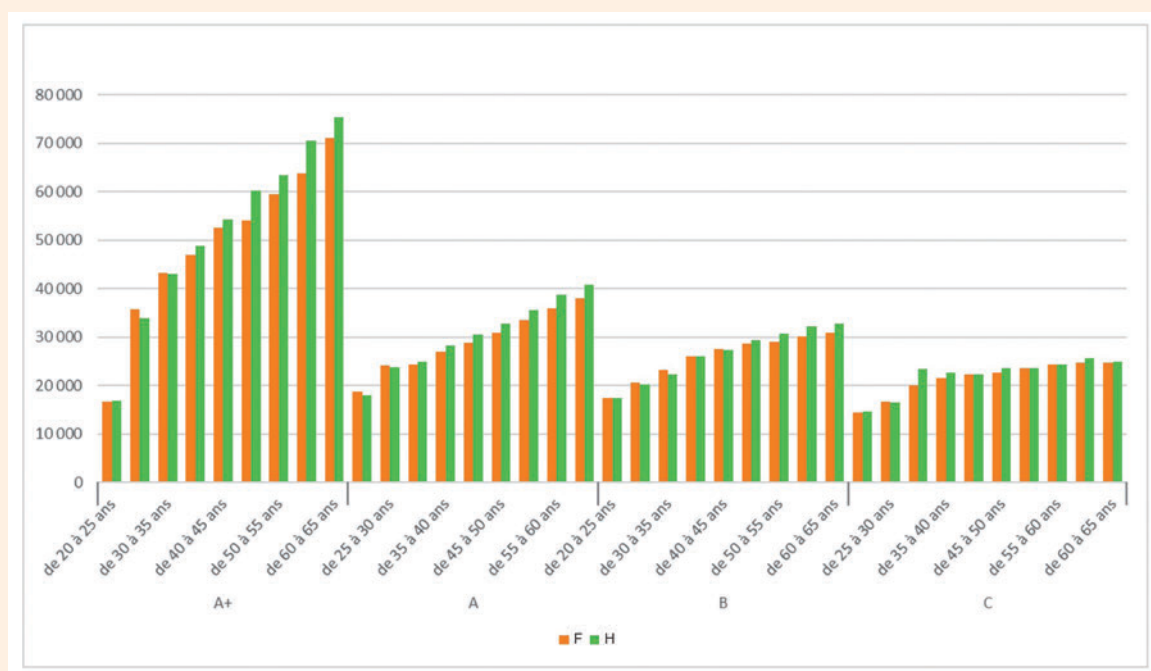
Corps et emplois	F	H	Total
Inspecteur général de l'agriculture	90 603	93 278	92 400
Maître Auxiliaire - Catégorie I	19 536	18 988	19 305
Maître Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court	18 130	17 653	17 932
Maître Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long	18 179	19 418	18 652
Maître de conférence contractuel	24 578	26 238	25 283
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	36 323	37 094	36 690
Préposé sanitaire non titulaire	16 127	16 419	16 230
Professeur agrégé	41 460	42 606	42 183
Professeur certifié de l'enseignement agricole	31 743	32 555	32 092
Professeur de lycée professionnel agricole	31 366	32 755	32 044
Professeur d'éducation physique et sportive	32 961	34 222	33 767
Professeur de l'enseignement supérieur	50 916	54 441	53 147
Secrétaire administratif	28 995	29 218	29 027
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	29 561	31 618	31 108
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	29 804	31 322	30 554
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	28 928	30 651	29 782
Technicien de formation et de recherche	26 300	26 102	26 222
Technicien supérieur du développement durable	29 222	28 302	28 542
Vétérinaire inspecteur non titulaire	35 262	35 930	35 606
Total	31 158	35 654	33 017

► Rémunérations nettes par décile

Décile	F	H	Total
10%	20 905	21 861	21 181
20%	23 123	25 031	23 743
30%	24 982	27 344	25 804
40%	26 673	29 494	27 662
50%	28 392	31 742	29 656
60%	30 384	34 273	31 835
70%	32 784	37 000	34 665
80%	36 116	41 283	38 081
90%	42 773	52 678	47 494

Écarts de rémunération femmes-hommes par âge (arrondis à l'euro le plus proche)

Salaires net moyen par catégorie, par genre et par tranche d'âge



Part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute annuelle

Par catégorie hiérarchique

Catégorie	Genre	Traitement brut	Primes et indemnités	Part des primes dans la rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A+	F	47 496 €	19 156 €	28,7%
	H	54 277 €	21 912 €	28,8%
A	F	32 463 €	5 766 €	15,1%
	H	34 728 €	7 056 €	16,9%
B	F	25 903 €	9 101 €	26,0%
	H	26 562 €	10 046 €	27,4%
C	F	22 352 €	7 269 €	24,5%
	H	20 806 €	7 148 €	25,6%

► 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 Administratif	A	F	41 225 €	14 276 €	25,7%
		H	46 329 €	16 822 €	26,6%
A technique	A	F	37 936 €	16 842 €	30,7%
		H	42 163 €	19 987 €	32,2%
B & C Administratif	B	F	26 492 €	8 484 €	24,3%
		H	24 861 €	7 456 €	23,1%
	C	F	22 379 €	7 090 €	24,1%
		H	21 638 €	7 287 €	25,2%
B & C Technique	B	F	25 167 €	9 161 €	26,7%
		H	26 610 €	10 179 €	27,7%
	C	F	20 628 €	6 111 €	22,9%
		H	20 079 €	6 808 €	25,3%
Enseignant		F	32 774 €	3 921 €	10,7%
		H	34 843 €	4 295 €	11,0%

Congés

► Nombre de congés de paternité et de maternité

Catégorie de la fonction publique	Congé de maternité	Congé de paternité	Total
A+	49	13	62
A	270	114	384
B	97	37	134
C	13	6	19
Total général	429	170	599

► Nombre d'agents ayant été en congé pour raisons familiales pour une durée égale ou supérieure à 6 mois

Catégorie	F	H	Total
Congé parental	29	3	32
Congé pour suivre son conjoint	1		1
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	16	11	27
Congé sans rémunération pour création ou reprise entreprise.		1	1
Disponibilité pour convenance personnelle	246	300	546
Disponibilité pour création ou reprise d'entreprise	11	10	21
Disponibilité d'office après congé maladie	15	6	21
Disponibilité pour élever un enfant ou soins à personne handicapée	36	5	41
Disponibilité pour études ou recherche présentant un intérêt général	6	3	9
Disponibilité pour suivre son conjoint (raison professionnelle)	81	32	113
Disponibilité pour soins à conjoint, enfant, ascendant (accident)	2	1	3
Total général	443	372	815

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 VIII)

Organisation du temps de travail

I. Organisation

► La charte des temps

1. MAÎTRISER LE TEMPS ENSEMBLE

- L'encadrant favorise l'équilibre de vie et l'épanouissement au travail
- Chacun peut progresser dans la gestion de son temps, notamment via la formation
- Les horaires tardifs ne sont pas une référence pour l'évaluation



2. OPTIMISER LES RÉUNIONS

- Anticiper le plus en amont possible (date, participants, objet précis, déroulé)
- Planifier aux horaires habituels de bureau
 - Maîtriser la conduite de la réunion
 - Conclure de façon claire
- Favoriser les visio/audio conférences pour limiter les déplacements

3. ASSURER LE BON USAGE DES COURRIELS ET DU TÉLÉPHONE

- Favoriser le face à face ou le téléphone
- Ne pas attendre de traitement en dehors des horaires de travail
- Préciser au maximum la commande
- Ne mettre en copie que des personnes directement concernées



4. ADAPTER SI BESOIN L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Utiliser les souplesses des règlements intérieurs (RIALTO) pour répondre aux situations particulières
- Traiter des situations individuelles tout en veillant à la cohésion de l'équipe



5. METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE DANS CHAQUE SERVICE

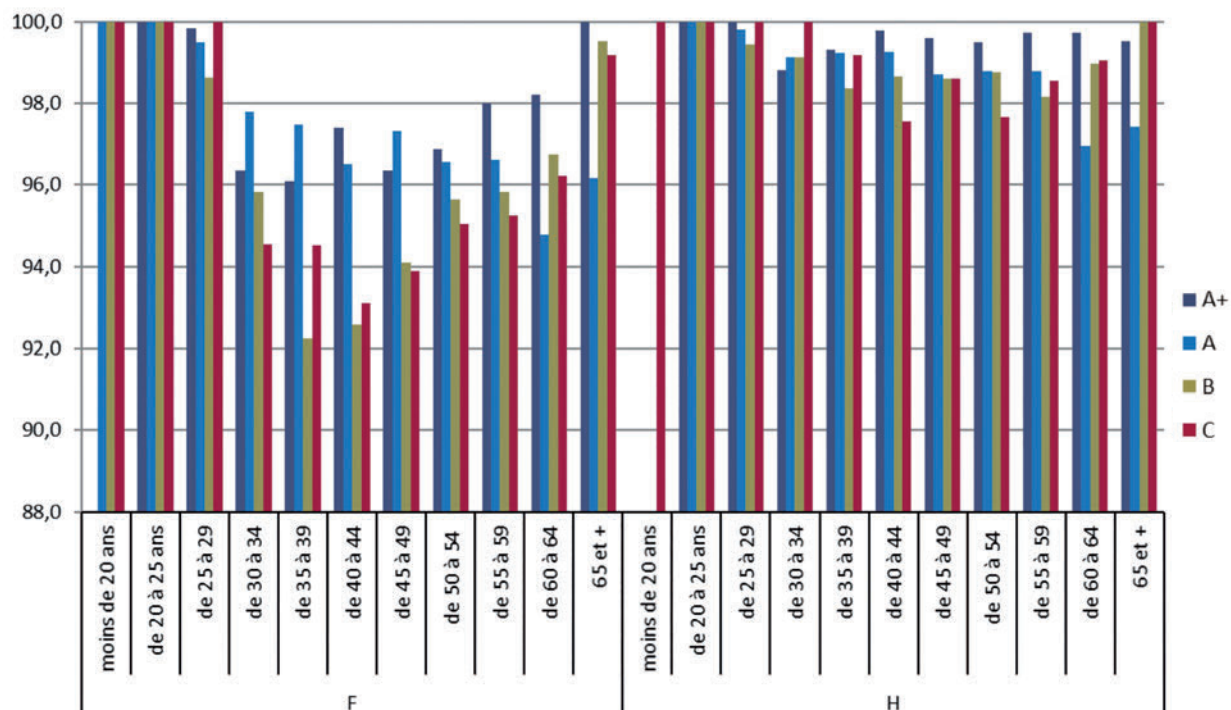
- Impliquer l'encadrement
- En parler lors de l'entretien professionnel des cadres



Retrouvez la charte des temps sur : <https://intranet.national.agri/charte-des-temps>

II. Temps partiel

► Taux de travail choisi moyen selon l'âge, le genre et la catégorie fonction publique



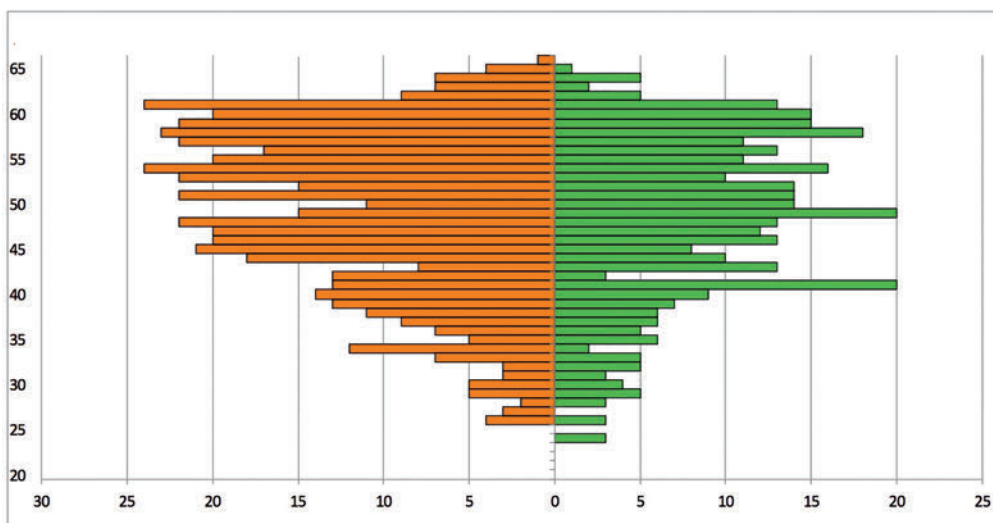
► Nombre d'agents qui ont changé de modalité de travail en cours d'année

Catégorie	Genre	À temps plein passé à temps partiel	À temps partiel passé à temps plein
A+	F	28	25
	H	4	9
Total A+		32	34
A	F	137	168
	H	46	77
Total A		183	245
B	F	141	106
	H	39	39
Total B		180	145
C	F	53	40
	H	4	7
Total C		57	47
Total général		452	471

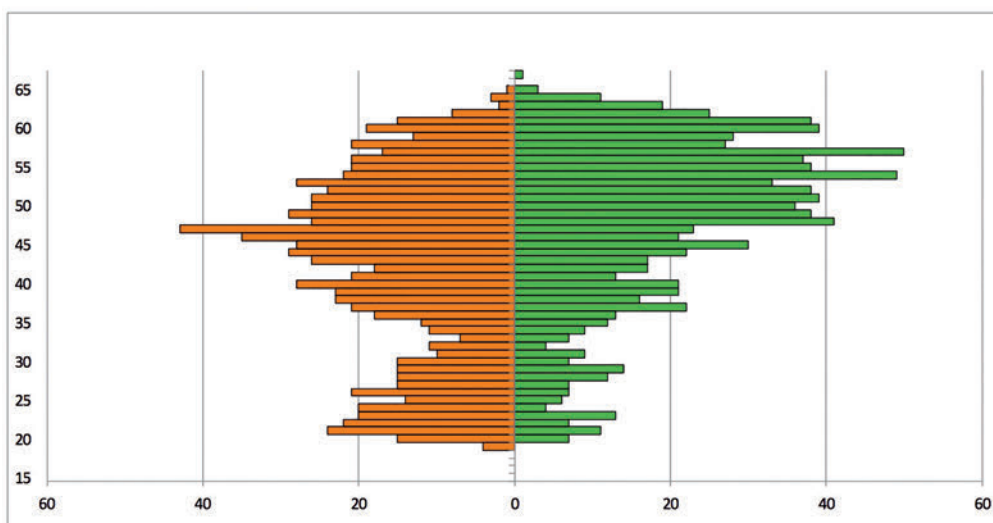
III. Pyramides des âges des principaux corps du MAA

CATÉGORIE A

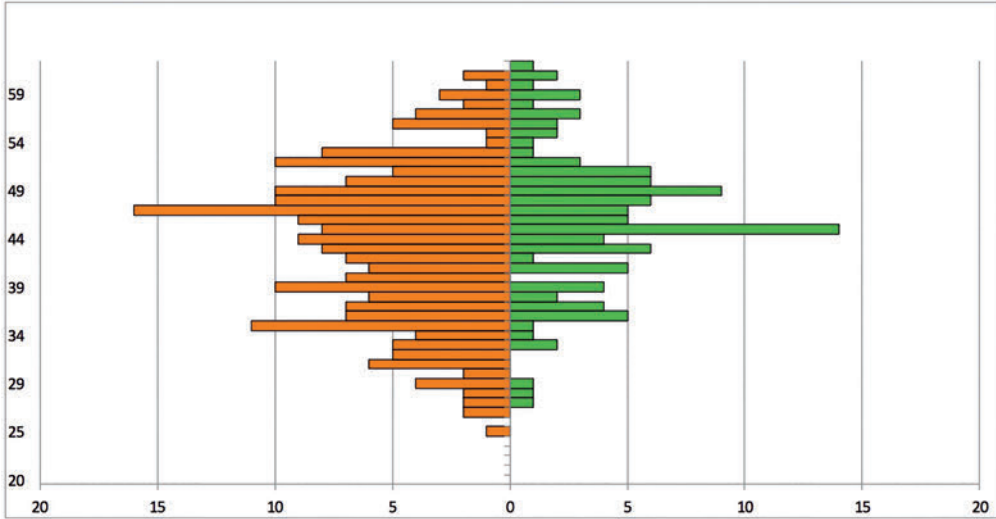
■ Attachés et chefs de mission



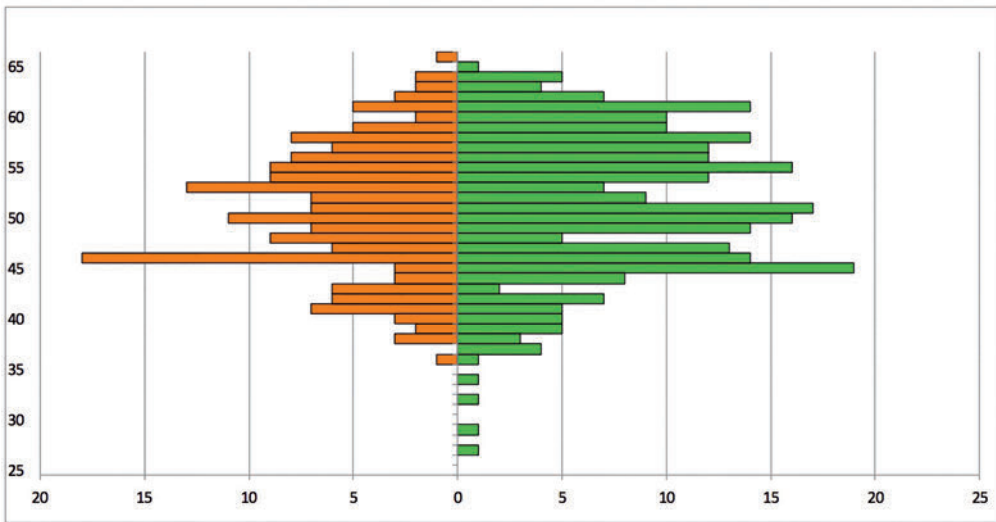
■ Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et IAE chefs de mission



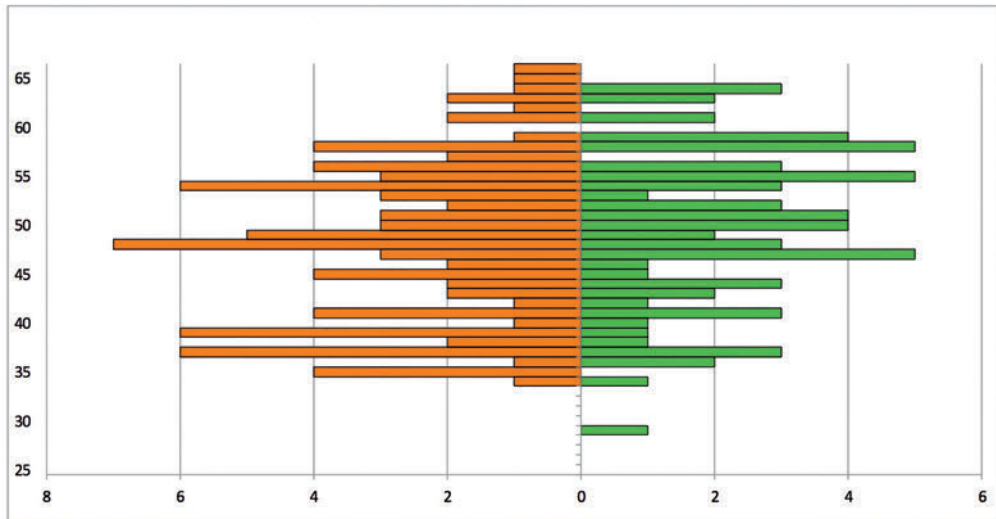
► **Conseillers principaux d'éducation**



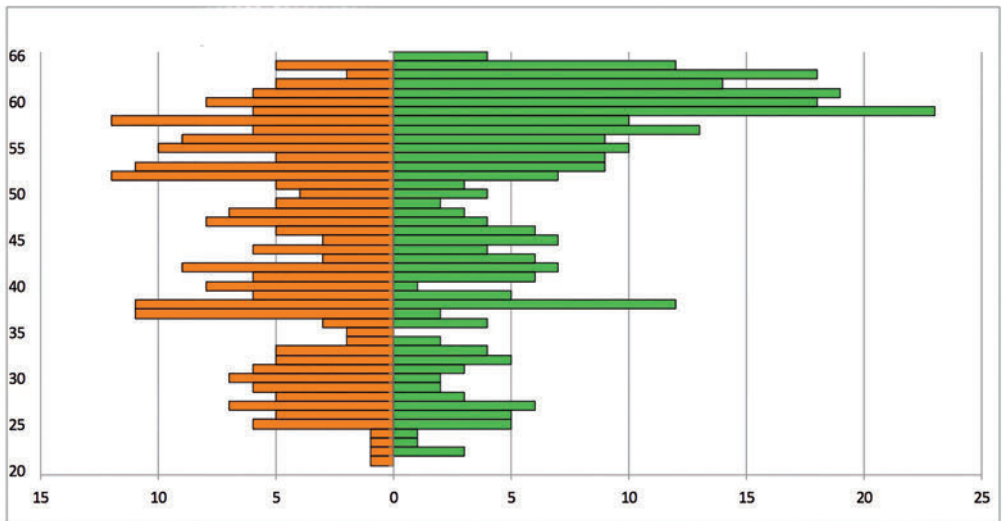
► **Directeurs d'établissement**



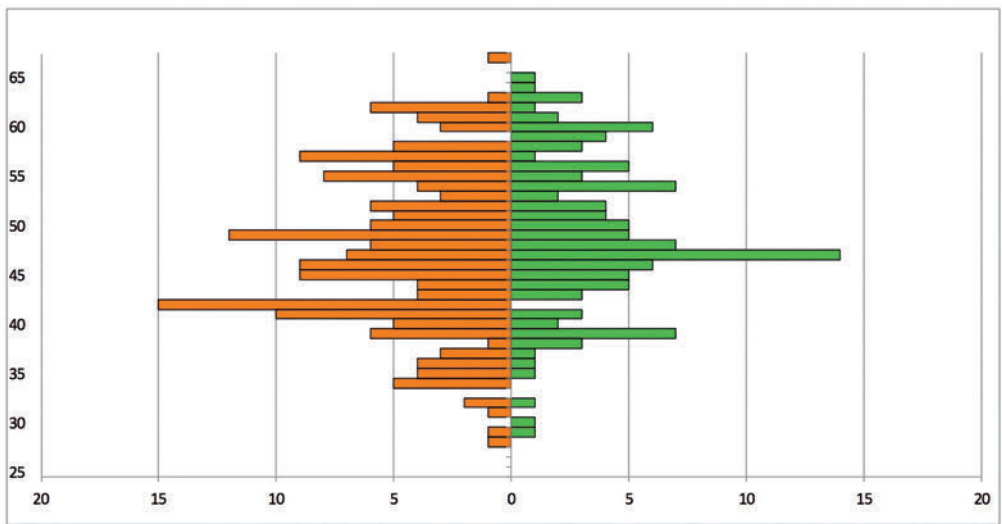
► **Ingénieurs de recherche**



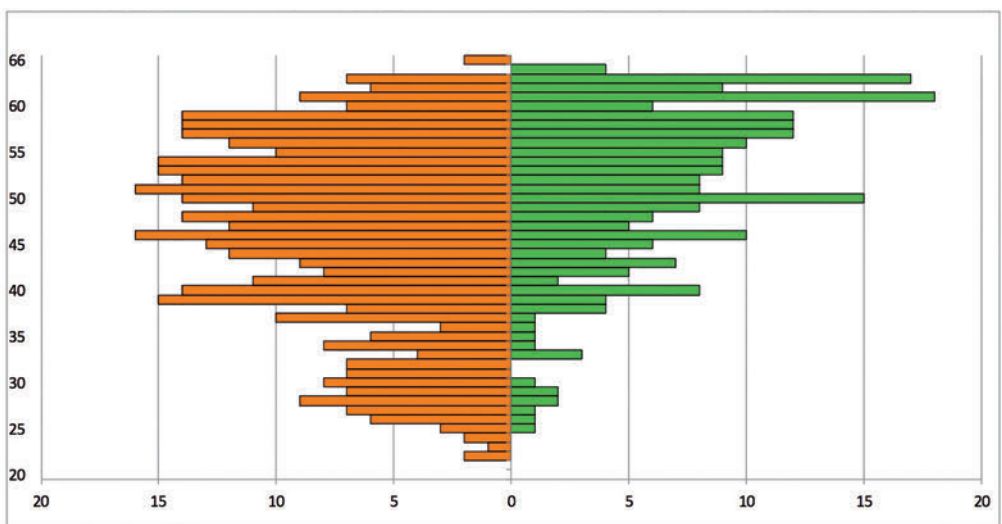
► Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts



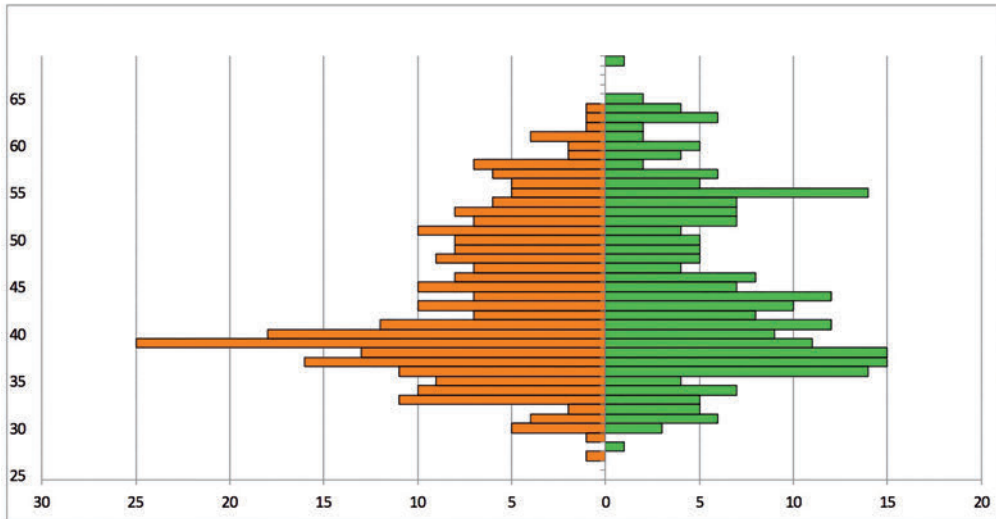
► Ingénieurs d'études



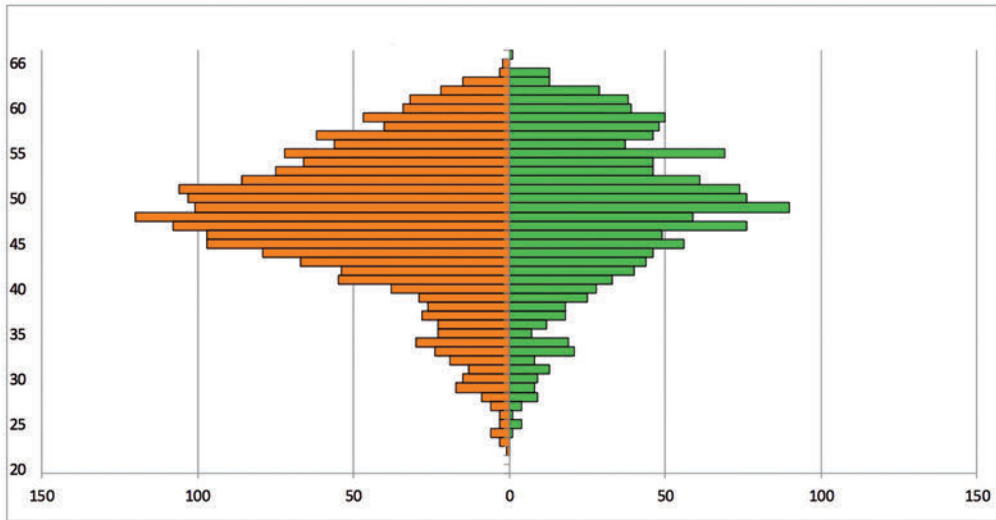
► Inspecteurs de santé publique vétérinaire



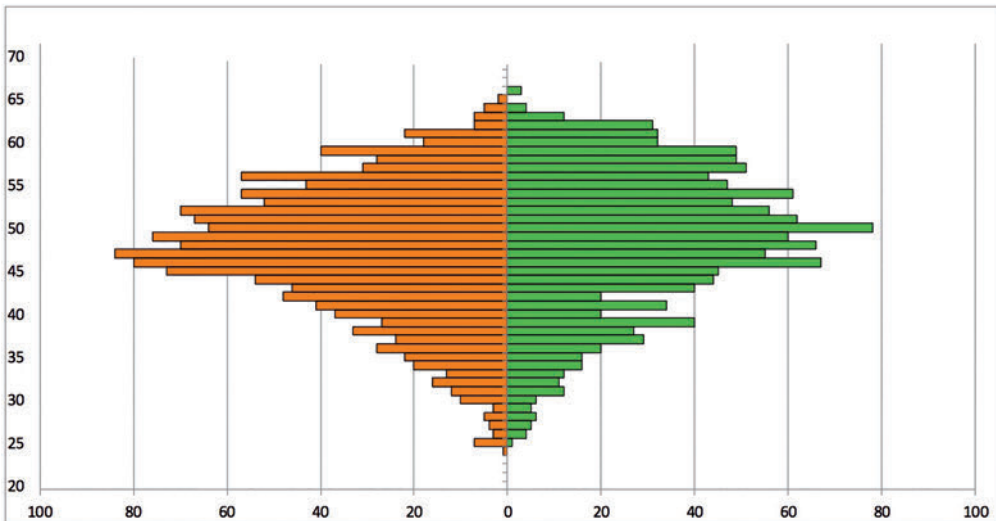
► Maîtres de conférence



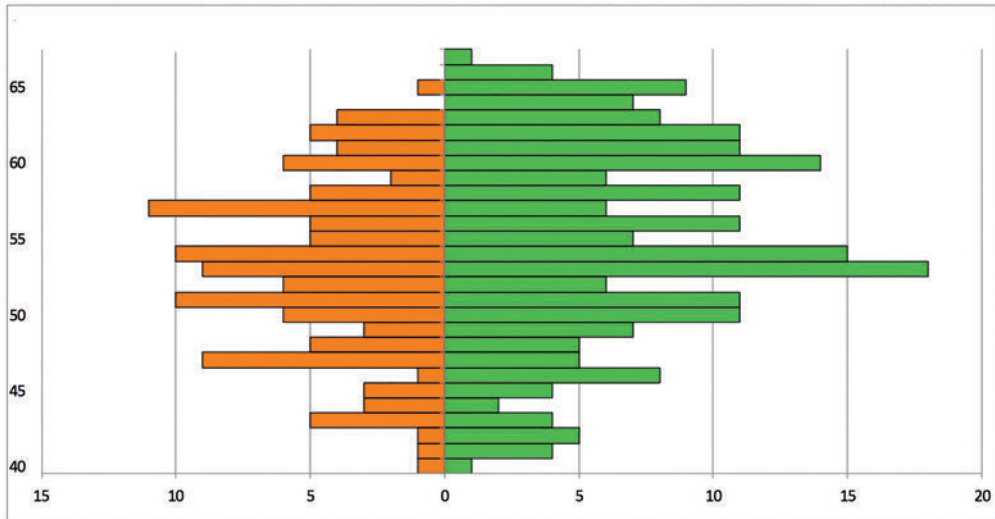
► Professeurs certifiés de l'enseignement agricole



► Professeurs de lycée professionnel agricole

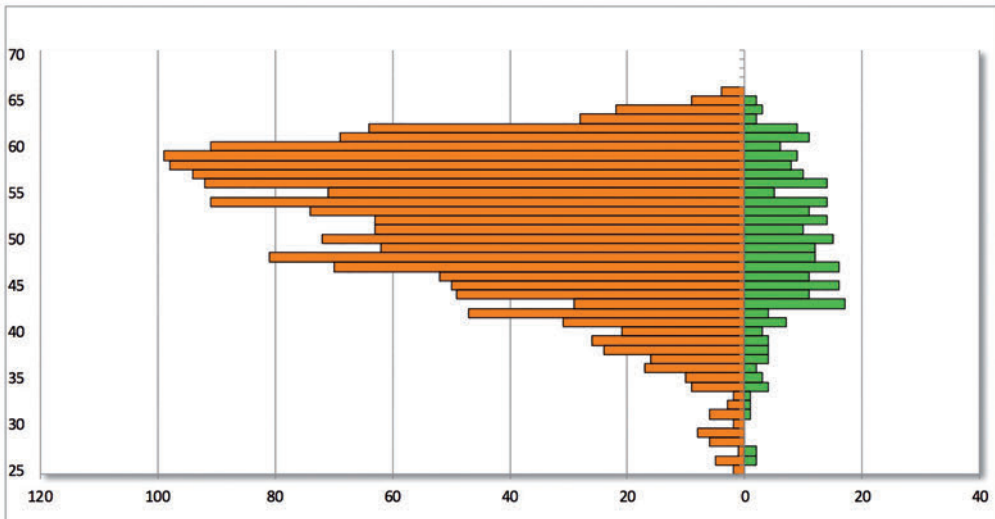


► Professeurs de l'enseignement supérieur

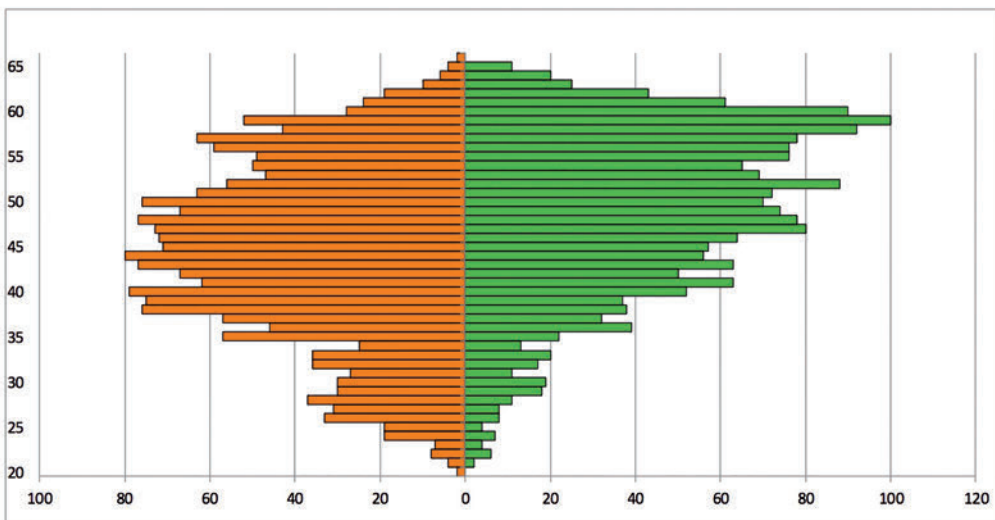


CATÉGORIE B

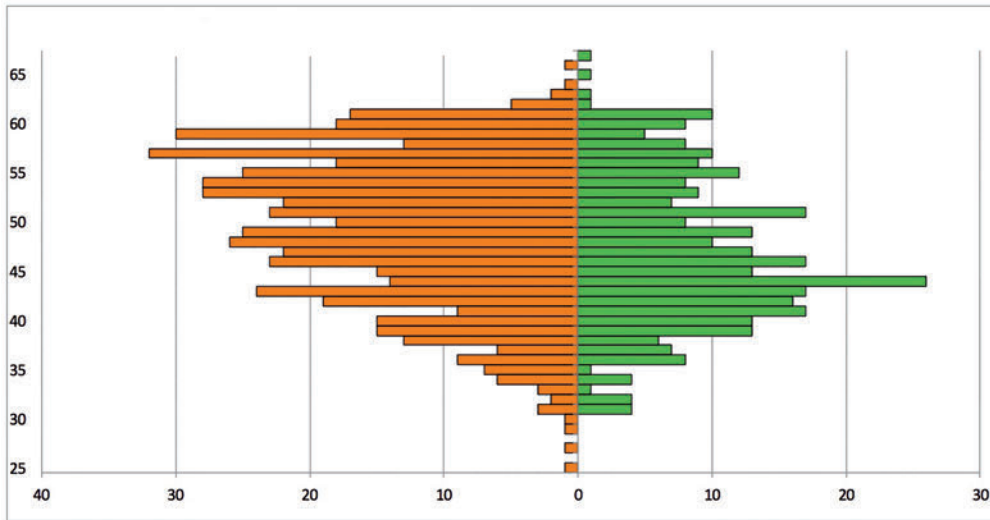
► Secrétaires administratifs



► Techniciens des services du MAA

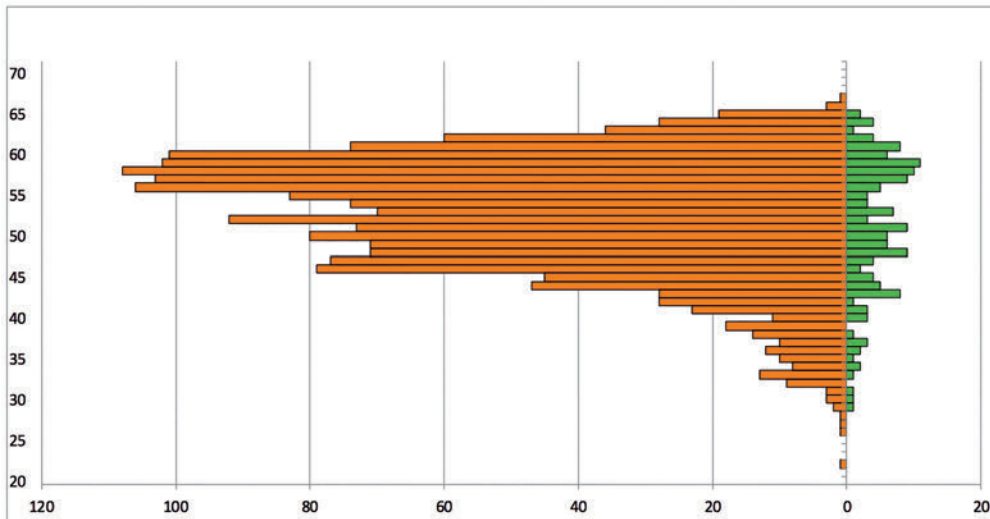


► Techniciens de formation et de recherche

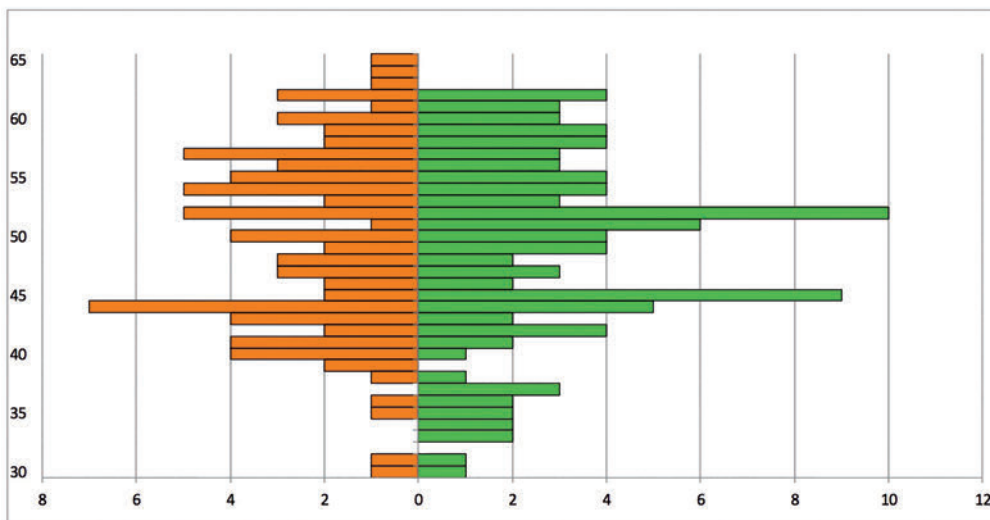


CATÉGORIE C

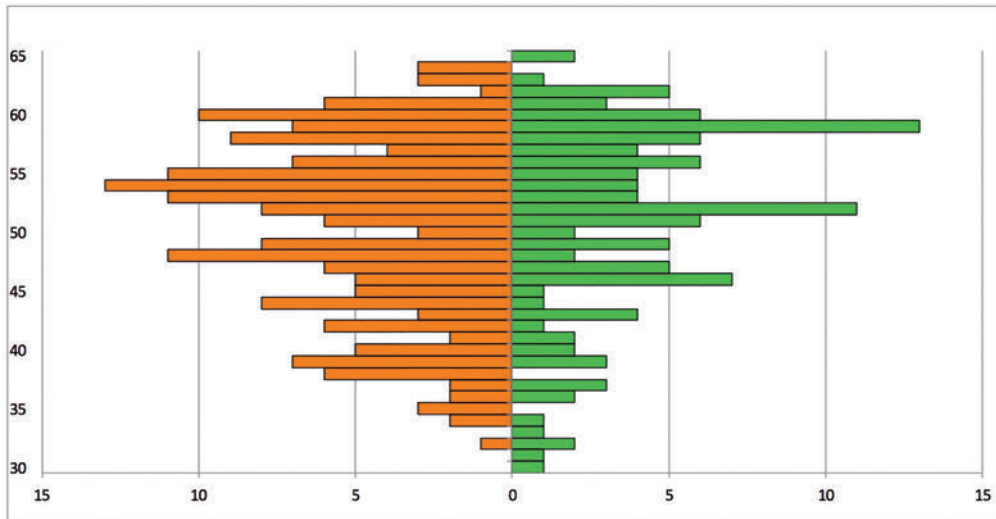
► Adjointes administratifs



► Adjointes techniques

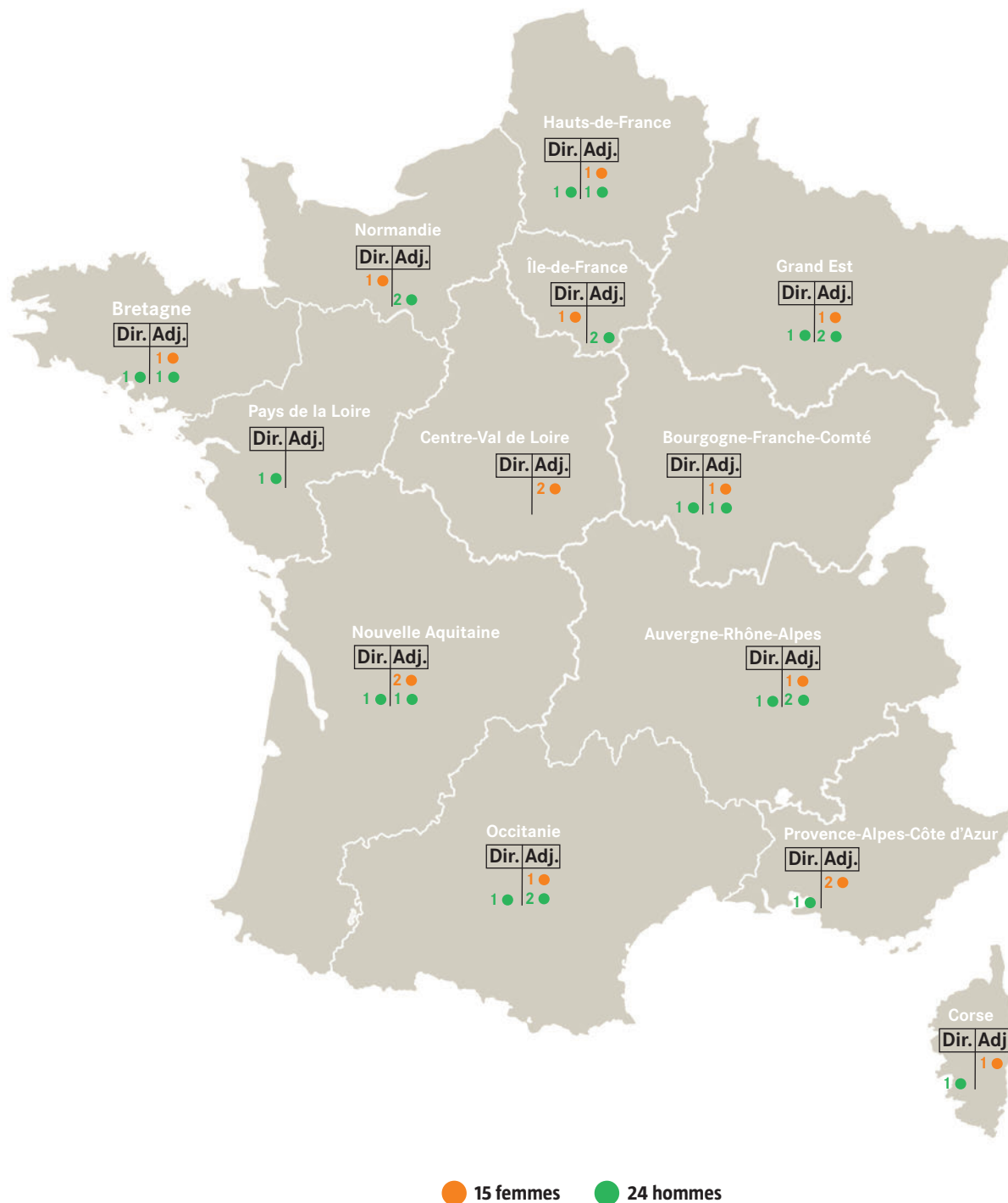


► Adjointes techniques de formation et de recherche



IV. Répartition des postes de direction par région

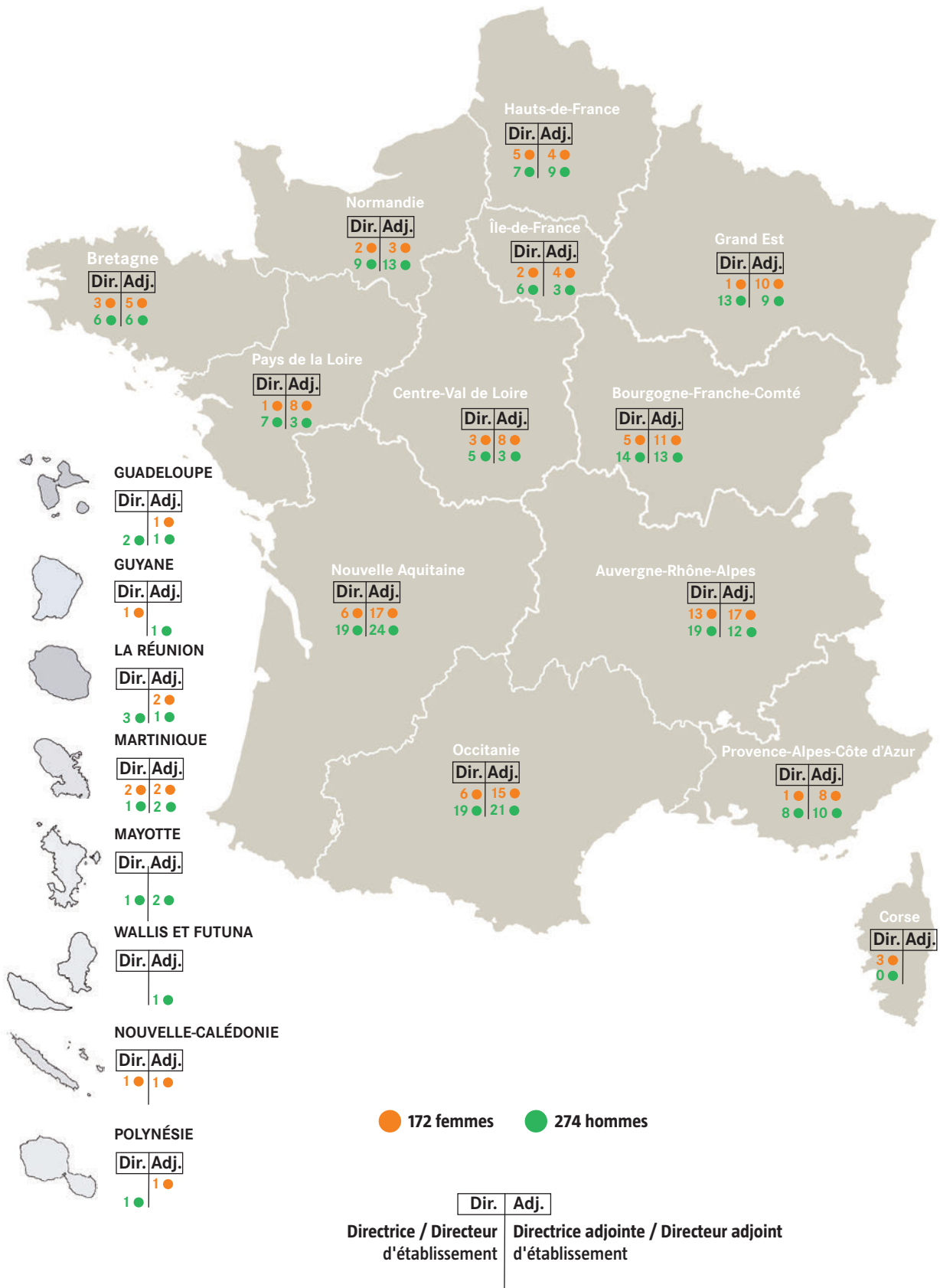
► Répartition des DRAAF et DRAAF adjoints par région et par genre au 31 décembre 2018



Dir.	Adj.
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



► Répartition des directeurs et directeurs adjoints d'établissement par genre et par région au 31 décembre 2018



► Répartition des directeurs et directeurs adjoints d'établissement par genre

Statut	Femmes	Hommes
Directeur d'établissement	28,2 %	71,8 %
Directeurs adjoints d'établissement	46,6 %	53,4 %
Total	38,6 %	61,4 %

Sigles utilisés

AC	Administration centrale
ACEN	Agent contractuel d'enseignement
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
AG2R	AG2R La Mondiale
AGORHA	Système d'information des ressources humaines du MAAF
AIP	Aide à l'installation des personnels de l'État
AP	Assistant de prévention
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
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 réglementaires
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	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	Conseiller 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
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
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
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
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	Élève inspecteur de 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
HFP	Harmonie Fonction publique
IDE	Infirmier diplômé de l'État
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 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
MP	Maladie professionnelle
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
RSST	Registre santé et sécurité au travail
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 - Tel. : 01 49 55 82 16
Michel Naro - Tel. : 01 49 55 50 25

Production graphique pilotée par la Dicom
Mise en page : Sophie Chatenay
Photos couverture : agriculture.gouv.fr

Février 2020
(Version post CTM)

AGRICULTURE.GOUV.FR



ALIMENTATION.GOUV.FR