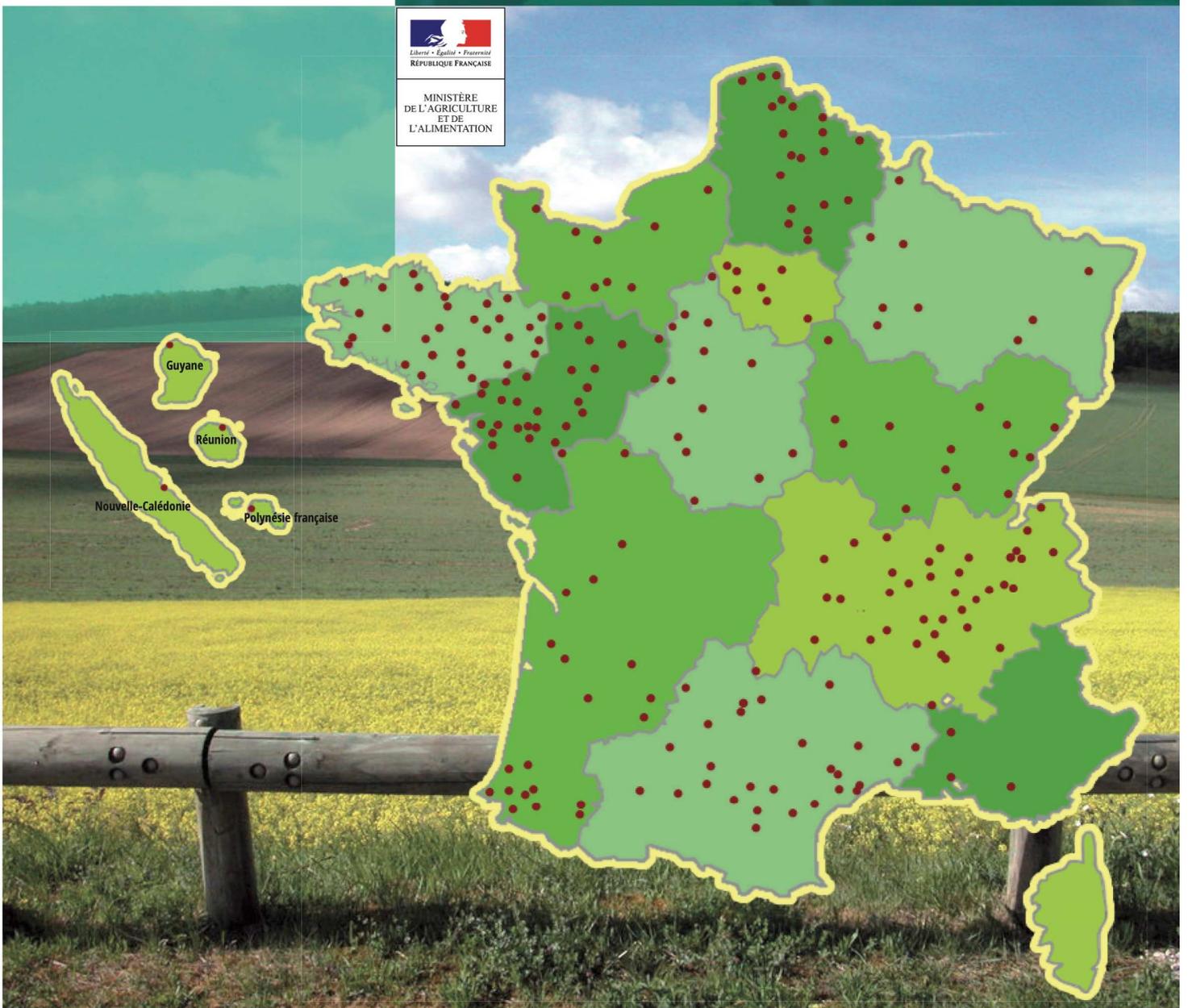




ENSEIGNEMENT AGRICOLE
**L'AVENTURE
DU VIVANT**
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

BILAN SOCIAL 2018

Enseignement agricole privé Établissements du temps plein



Préface

Les établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat recrutent des personnels de droit privé et bénéficient de moyens en personnels de droit public financés par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Ces derniers sont exclusivement des personnels enseignants et de documentation contractuels de l'Etat.

Ce bilan social de l'enseignement agricole privé est une photographie, prise au 31 décembre 2018, de la communauté de ces enseignants contractuels de droit public. Il reflète les actions entreprises sur certains chantiers prioritaires en matière de gestion des ressources humaines. C'est la deuxième édition de ce bilan dorénavant publié tous les deux ans et qui représente un engagement fort du ministère pour suivre l'évolution de la carrière des personnels. Ce bilan 2018 est enrichi d'un nouveau chapitre « développement professionnel des agents » consacré à la formation des personnels enseignants.

L'enseignement agricole est l'une des priorités d'action du Ministre de l'agriculture et de l'alimentation qui a souligné l'implication des enseignants, essentielle pour expliquer les très bons résultats obtenus par les élèves et étudiants aux examens.

L'année 2018 a été marquée par la signature du protocole financier pluriannuel 2018-2021 avec le CNEAP et l'UNREP. Le montant plafond de subvention s'élève à 131,7 M€ sur la période, ce qui représente un effort financier supplémentaire de l'Etat de 5 millions d'euros par rapport au précédent protocole 2013-2017, malgré une diminution de 7,7% des effectifs élèves sur la même période. A ces crédits, s'ajoutent 241,6 M€ au titre de la masse salariale, en augmentation de 5,2 M€ par rapport à la loi de finances 2017 du fait notamment de la mise en place du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

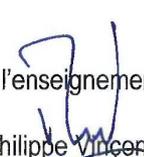
Cette année 2018 se caractérise, en effet, par une revalorisation de la carrière des enseignants contractuels de droit public dans le cadre du PPCR, qui se traduit pour les enseignants classés en catégorie II et IV par la revalorisation des grilles indiciaires et la création d'un nouveau grade fonctionnel culminant à un échelon spécial. De plus, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a obtenu, au bénéfice des enseignants contractuels de droit public, une modification des textes visant à réduire l'amplitude horaire du temps de travail hebdomadaire moyen. Cette mesure, entrée en vigueur à compter de la rentrée scolaire 2018, constitue une réponse à la demande des personnels enseignants et de documentation pour améliorer encore l'enseignement dispensé aux élèves grâce à une meilleure préparation des cours.

Ces avancées ont pu être obtenues grâce à un dialogue social régulier et de qualité dans le cadre des instances de consultation et des groupes de travail conjoints et à des crédits en hausse.

Piloté par la DGER, le bilan social de l'enseignement agricole privé est réalisé grâce à la contribution essentielle du service des ressources humaines avec qui nous travaillons très étroitement.

*Je remercie toutes les personnes qui se sont impliquées dans la réalisation de ce document.
Bonne lecture !*

Le Directeur général de l'enseignement et de la recherche


Philippe Vinçon

Sommaire

Chapitre I – L’emploi	07
Chapitre II – La rémunération	31
Chapitre III – Les conditions d’emploi	38
Chapitre IV – Le développement professionnel	50
Chapitre V – Les relations professionnelles	54
Chapitre VI – L’action sociale	58

Chapitre I

L'emploi

1 - Les effectifs

- 1-1 Quelques définitions
- 1-2 Présentation générale des moyens en personnel
- 1-3 Répartition des effectifs physiques

2 - Les mouvements du personnel

- 2-1 Répartition des mouvements du personnel
- 2-2 Recrutement par voie de concours externes
- 2-3 Recrutement sur titre
- 2-4 Recrutement par voie de concours internes
- 2-5 Changement de catégorie
- 2-6 Changement de grade
- 2-7 Mobilité
- 2-8 Inspection

Chiffres clés 2018

Effectif en ETP :	4 405
Effectif physique :	4 810
Age moyen des agents :	48 ans
Taux de réussite aux concours externes :	44%
Taux de réussite aux concours internes :	31%
Taux de poste, offerts à la mobilité , à temps complet	59 %
Nombre d' inspections réalisées	206

1 - Les effectifs

1-1 Quelques définitions

- **Effectifs physiques** : agents comptés, sans tenir compte de leur temps travaillé.
- **Equivalent temps plein (ETP)** : Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.
- **Equivalent temps plein travaillé (ETPT)** : Le décompte en ETPT permet de mesurer l'activité des agents. Il prend en compte leur quotité travaillée et leur période d'activité sur l'année. Un agent à temps complet qui est en position d'activité pendant toute l'année consomme 1 ETPT annuel. Les plafonds d'emplois sont décomptés en ETPT.
- **Personnels contractuels**: regroupent l'ensemble des personnels enseignants et de documentation contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.
Ces personnels contractuels sont recrutés soit sous contrat à durée indéterminée (CDI), soit sous contrat à durée déterminée (CDD).
- **Contractuels en CDI** : personnels enseignants et de documentation recrutés sous contrat de droit public à durée indéterminée (CDI).
Ces personnels sont classés par le décret 89-406 du 20 juin 1989 selon 4 catégories :
 - catégorie I (recrutement sur titre ou diplôme de niveau I, diplôme de l'Ecole nationale du génie rural, des eaux et des forêts ou diplôme d'ingénieur complété par un doctorat ou les professeurs agrégés) ;
 - catégorie II et IV (recrutement sur concours, diplôme de niveau II requis, master) ;
 - catégorie III (recrutement sur titre, diplôme de niveau II requis).
- **Contractuels en CDD** : personnels enseignants et de documentation recrutés sous contrat de droit public à durée déterminée (CDD) pour assurer l'intérim d'un emploi vacant ou la suppléance d'un enseignant absent pour une durée de trois mois minimum.
Ces personnels sont classés statutairement en 2 catégories :
 - catégorie I (recrutement sur titre ou diplôme niveau I) ;
 - catégorie II (recrutement sur titre ou diplôme niveau II,).Néanmoins, 1 enseignant contractuel en CDD est resté classé sous un ancien statut en catégorie III.

1-2 Présentation générale des moyens en personnels

Moyens prévus dans la loi de finances 2018

La loi de finances (LFI) 2018 a fixé le plafond d'emploi du programme 143 (Enseignement technique agricole) à 15 355 ETPT. La part de l'enseignement agricole privé s'établissait à 4 841 ETPT (correspondant aux contractuels de droit public et à la subvention dite « article 44 »). Le bilan social 2016 ne prenait pas en compte les ETPT de droit privé relatifs à la subvention dite « article 44 ». Le rapport annuel de performance indique une consommation d'ETPT de 15 414 pour le programme 143, et de 4 859 ETPT pour l'action du privé.

Les crédits de personnels dépensés se sont élevés à 211,13 M€ (Rapport annuel de performance 2018) soit une augmentation de 3,03 M€ par rapport à l'année 2017.

Répartition des effectifs par statut et catégorie en ETP

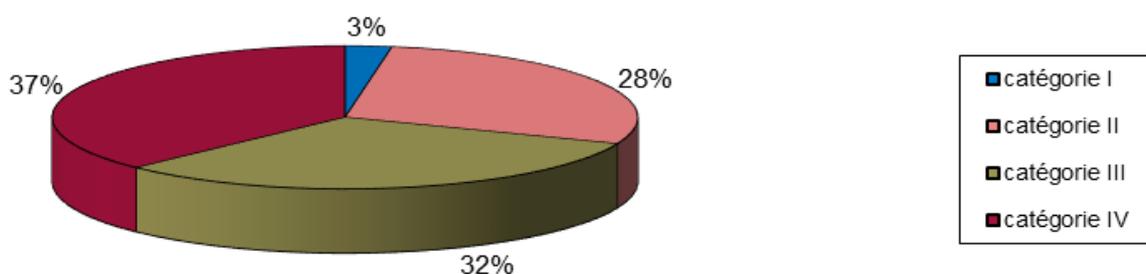
Contractuels	catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Total	%
CDI	46	1 164	1 389	1 648	4 247	96%
CDD	67	90	1		158	4%
Total	113	1 254	1 390	1 648	4 405	100%

Source : agorha 31/12/2018

*Les contractuels en CDD sont désormais recrutés en catégorie I ou II

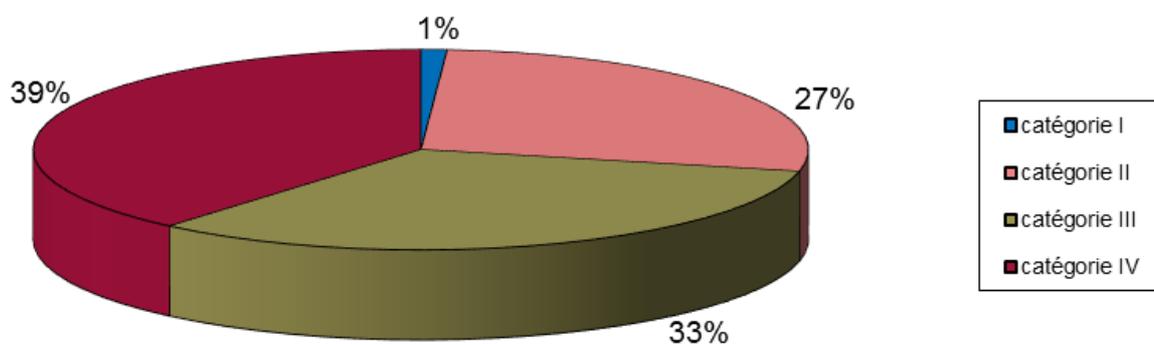
Pour mémoire, le total des effectifs de l'année 2016 était de 4 410 ETP, soit 4 244 ETP en CDI et 165 ETP en CDD.

Répartition des effectifs des personnels contractuels par catégorie en ETP



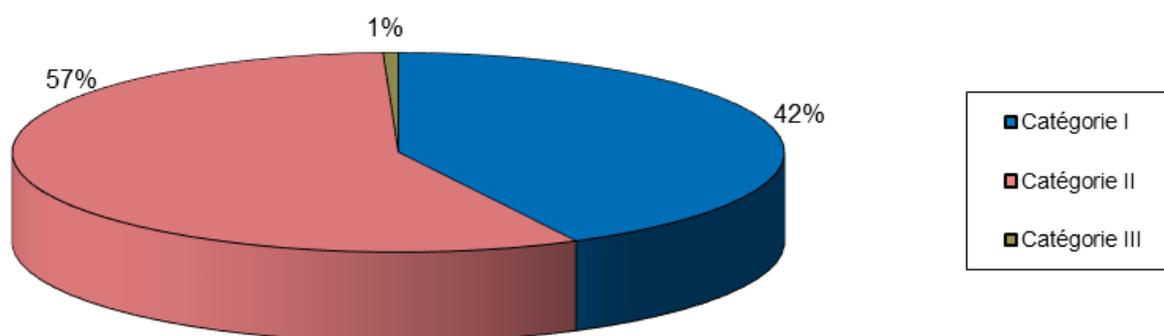
Source : agorha 31/12/2018

Répartition des personnels contractuels en CDI par catégorie en ETP



Source : agorha 31/12/2018

Répartition des personnels contractuels en CDD par catégorie en ETP

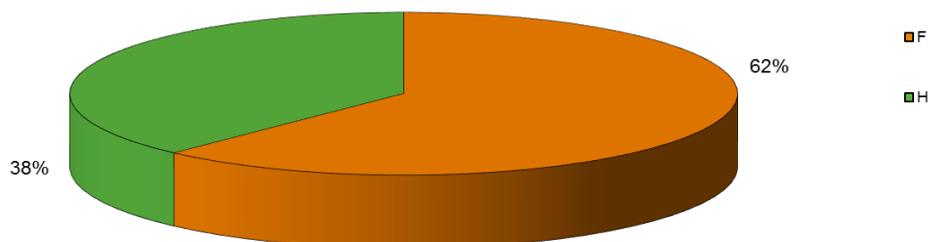


Source : agorha 31/12/2018

1-3 Répartition des effectifs physiques

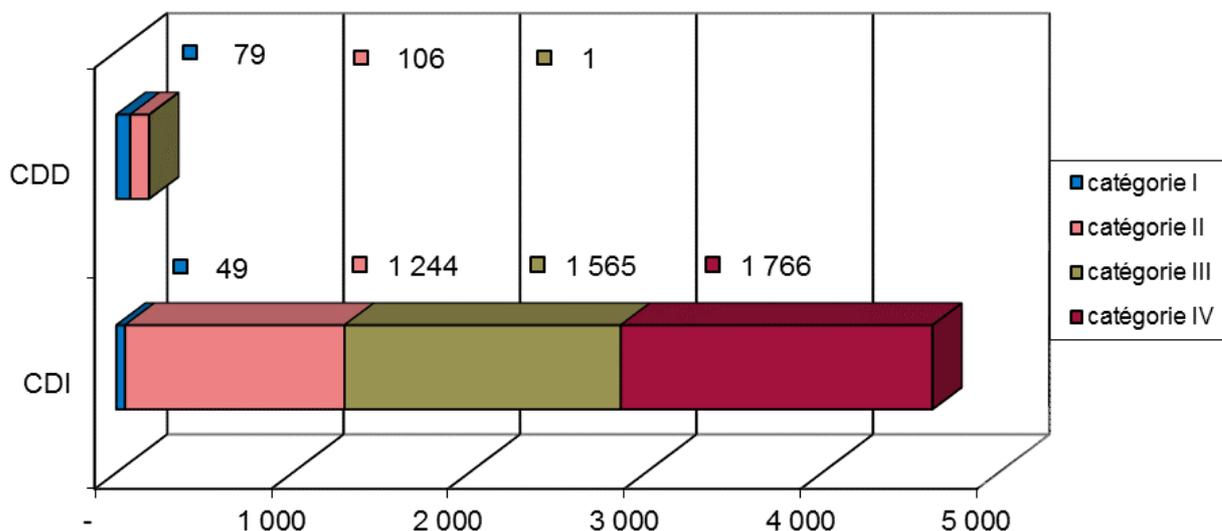
Les effectifs physiques des enseignants contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat représentent 4 810 agents en 2018.

Répartition femmes - hommes



Source : agorha 31/12/2018

Effectifs physiques des personnels contractuels par statut et catégorie

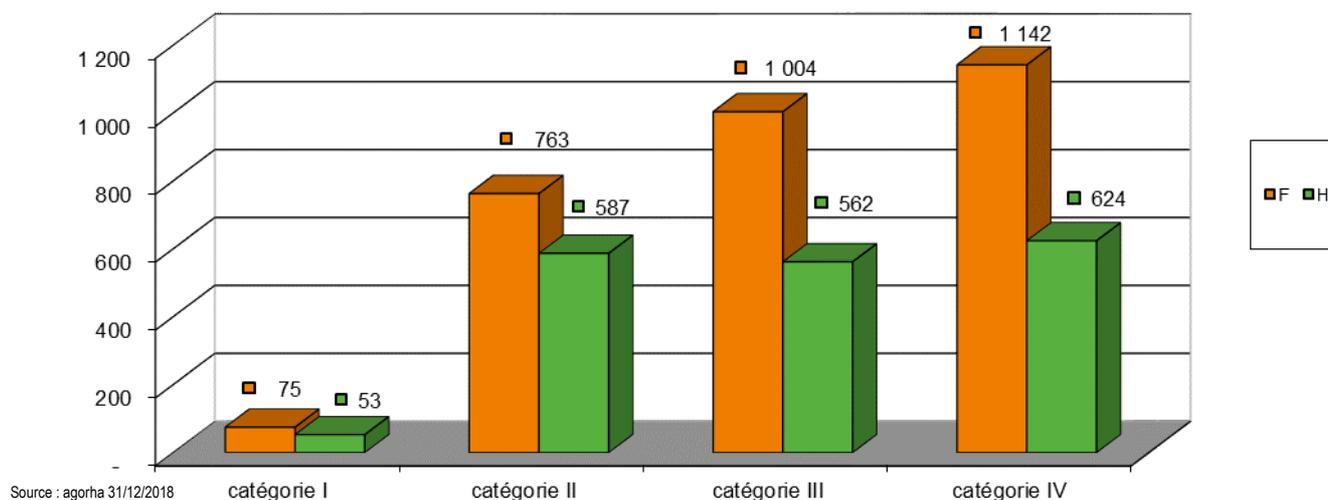


Contractuels	catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Total	%
CDI	49	1 244	1 565	1 766	4 624	96%
CDD	79	106	1*		186	4%
Total	128	1 350	1 566	1 766	4 810	100%

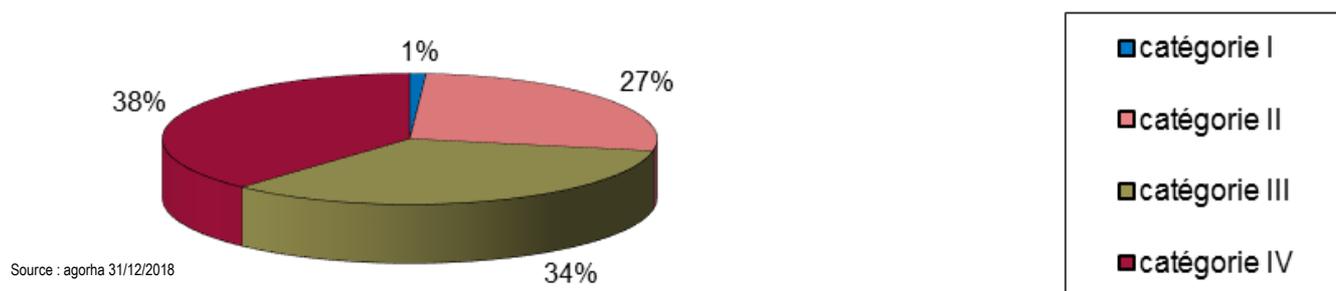
*Les contractuels en CDD sont désormais recrutés en catégorie I ou II

Source : agorha 31/12/2018

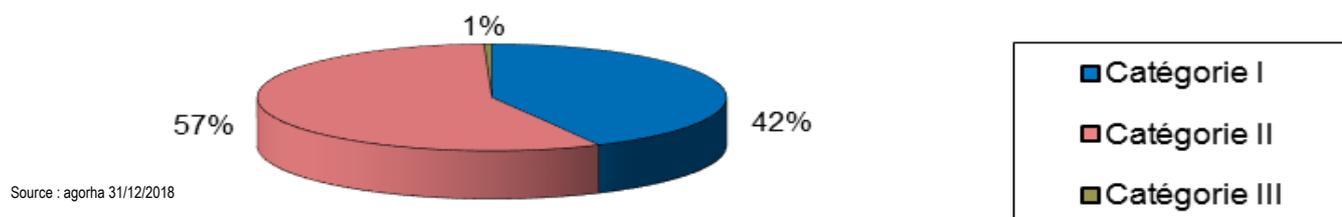
Effectifs physiques des personnels contractuels par catégorie et genre



Répartition des personnels contractuels en CDI par catégorie (effectifs physiques)



Répartition des personnels contractuels en CDD par catégorie (effectifs physiques)



Répartition des personnels contractuels par genre et âge

Contractuels	Sexe	< à 25 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	> à 60 ans	TOTAL
Toutes catégories	F	13	93	246	331	421	674	580	451	175	2 984
	H	13	47	132	167	258	345	364	340	160	1 826
Total général		26	140	378	498	679	1 019	944	791	335	4 810

Source : agorha 31/12/2018

Répartition des personnels contractuels en CDI par catégorie, genre et âge

Contractuels CDI	Sexe	< à 25 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	> à 60 ans	TOTAL
catégorie I	F		1	4	1		5	6	4	2	23
	H			1	3		4	5	6	7	26
catégorie II	F			14	56	101	164	179	128	61	703
	H		2	1	17	54	111	144	129	83	541
catégorie III	F	10	71	191	196	167	212	95	44	18	1 004
	H	7	31	108	108	103	90	62	34	18	561
catégorie IV	F		5	15	55	132	278	291	273	93	1 142
	H			5	27	96	128	149	167	52	624
TOTAUX	<i>F</i>	<i>10</i>	<i>77</i>	<i>224</i>	<i>308</i>	<i>400</i>	<i>659</i>	<i>571</i>	<i>449</i>	<i>174</i>	<i>2 872</i>
	<i>H</i>	<i>7</i>	<i>33</i>	<i>115</i>	<i>155</i>	<i>253</i>	<i>333</i>	<i>360</i>	<i>336</i>	<i>160</i>	<i>1 752</i>
		17	110	339	463	653	992	931	785	334	4 624

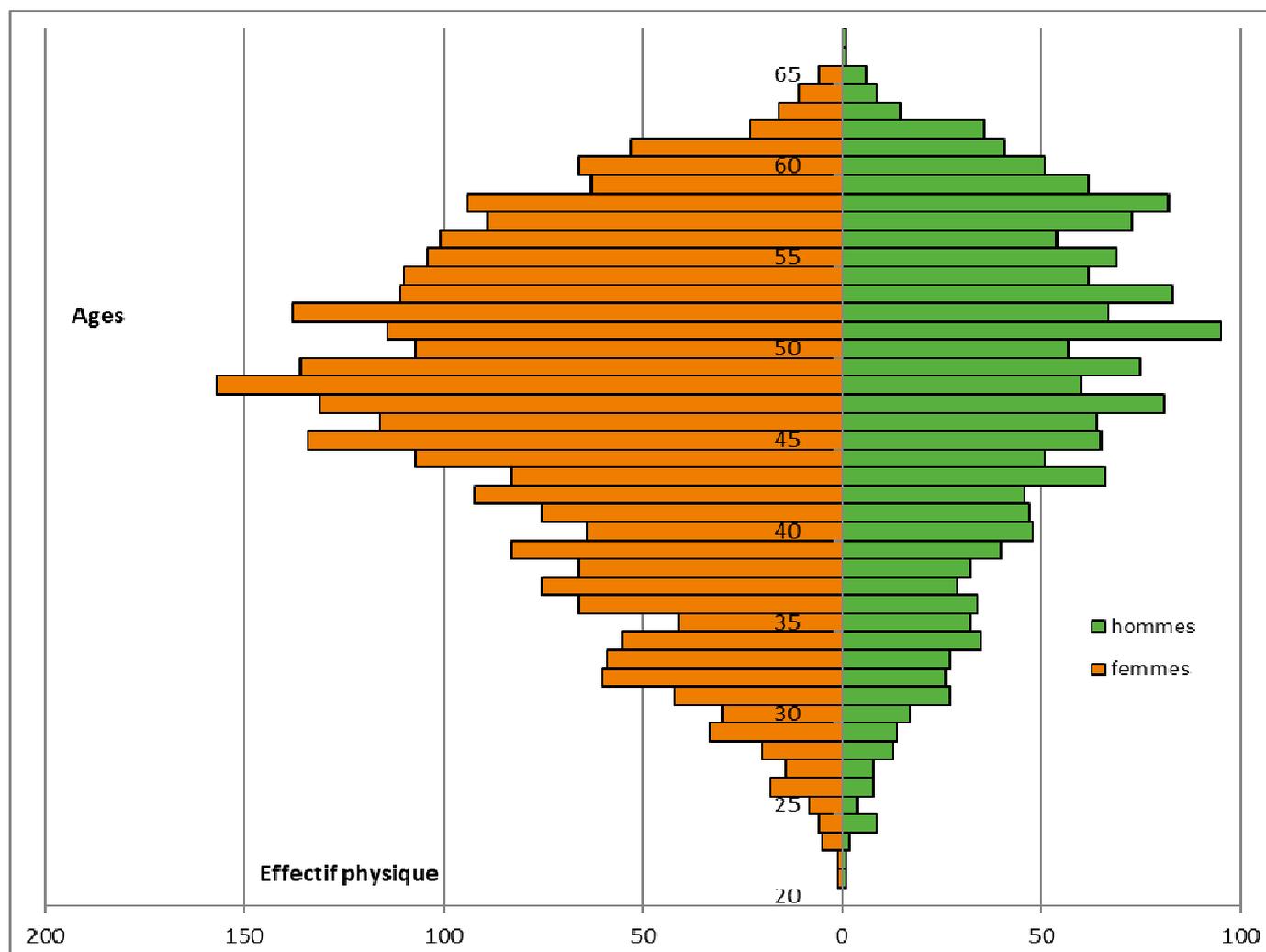
Source : agorha 31/12/2018

Répartition des personnels contractuels en CDD par catégorie, genre et âge

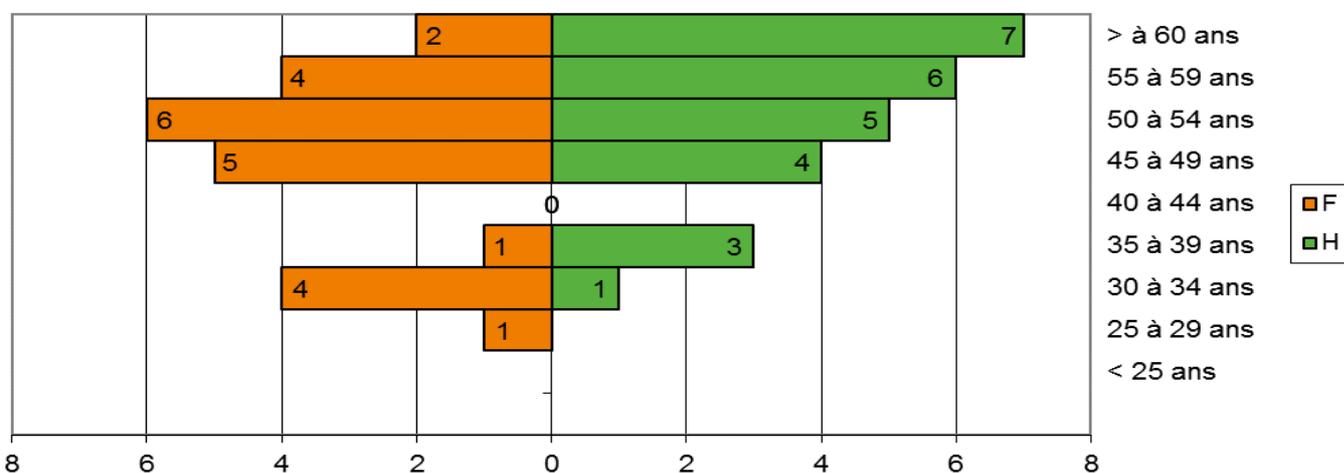
Contractuels CDD	Sexe	< à 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	> à 60 ans	TOTAL
catégorie I	F	1	12	13	12	9	2	3			52
	H	2	2	11	7	1	3		1		27
catégorie II	F	2	4	9	11	12	13	6	2	1	60
	H	4	12	6	5	4	9	3	3		46
catégorie III	F										0
	H							1			1
TOTAUX	<i>F</i>	<i>3</i>	<i>16</i>	<i>22</i>	<i>23</i>	<i>21</i>	<i>15</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>112</i>
	<i>H</i>	<i>6</i>	<i>14</i>	<i>17</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>12</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>74</i>
		9	30	39	35	26	27	13	6	1	186

Source : agorha 31/12/2018

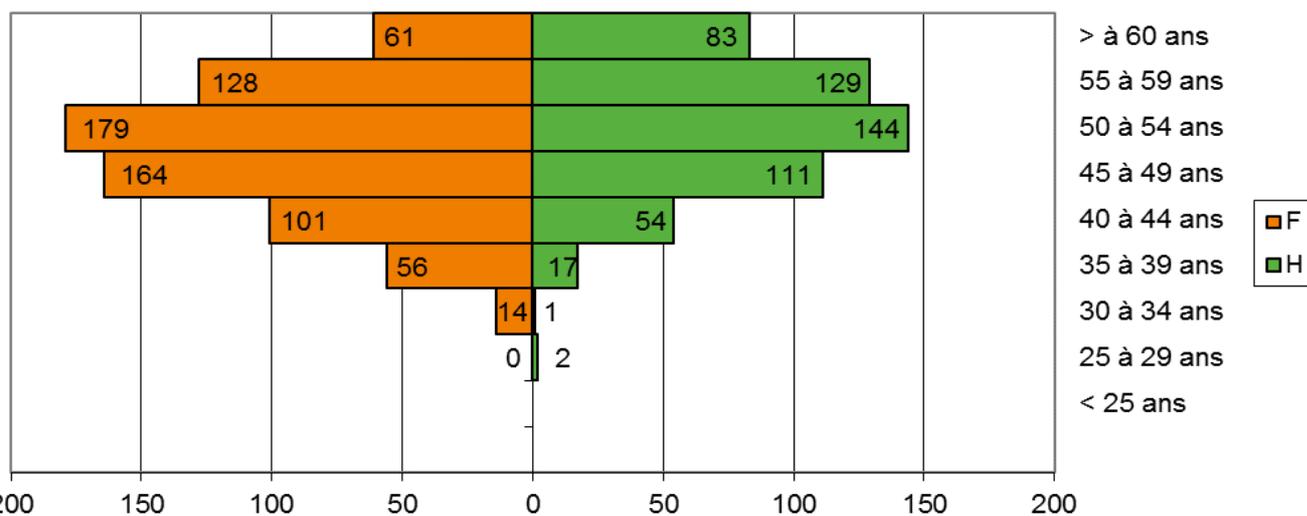
Pyramide des âges des personnels contractuels



Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie I

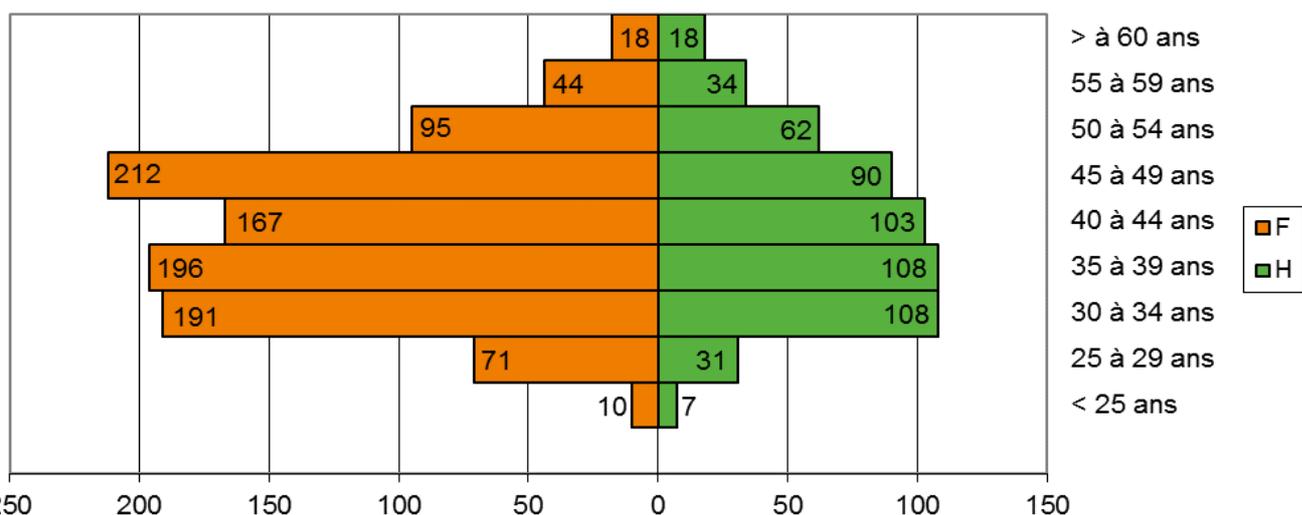


Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie II



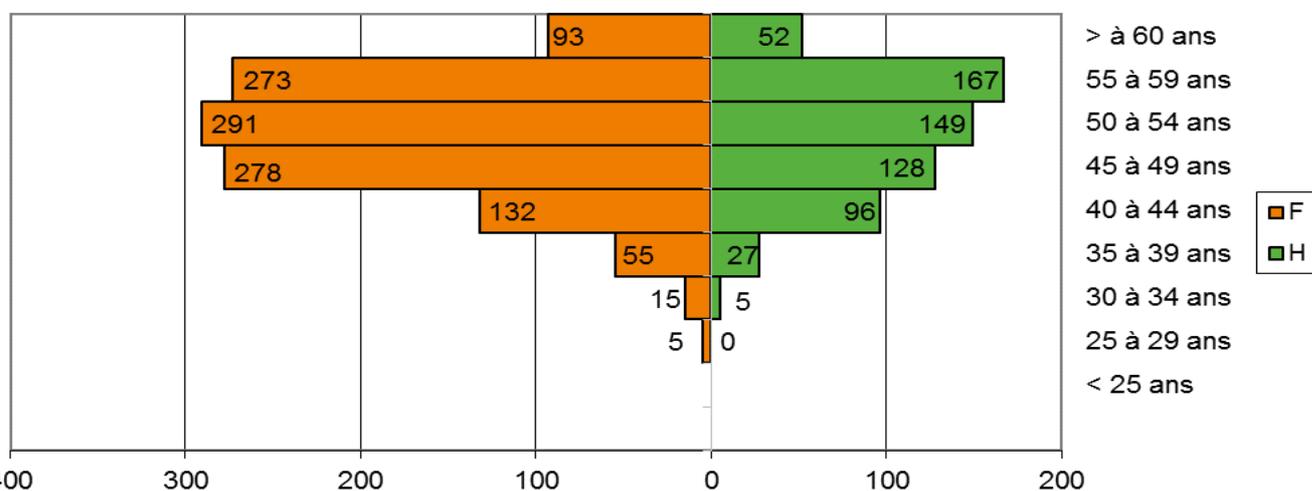
Source : agorha 31/12/2018

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie III



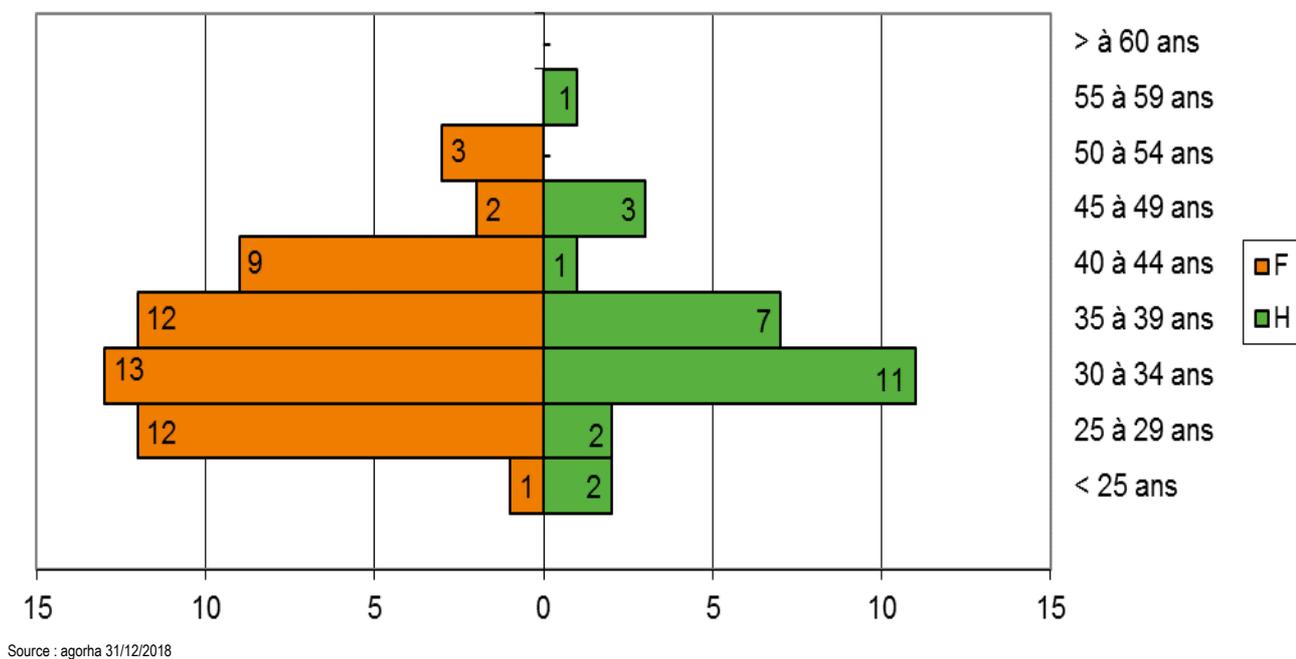
Source : agorha 31/12/2018

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDI catégorie IV

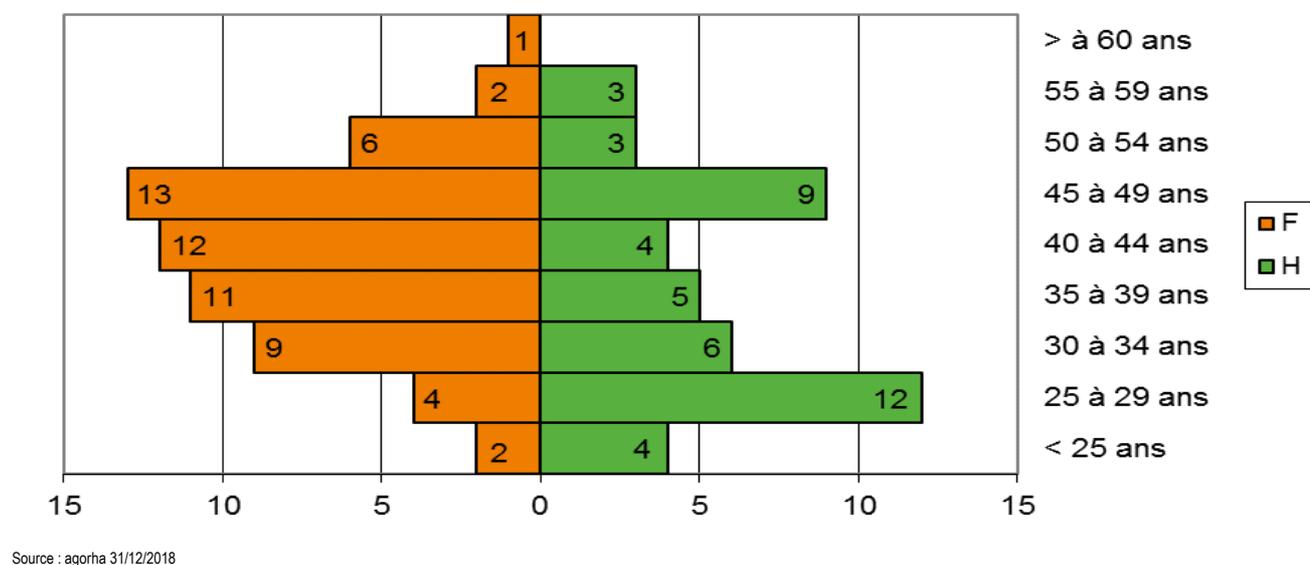


Source : agorha 31/12/2018

Pyramide des âges des personnels contractuels en CDD catégorie I



Pyramide des âges des personnels contractuels en CDD catégorie II



2 - Les mouvements du personnel

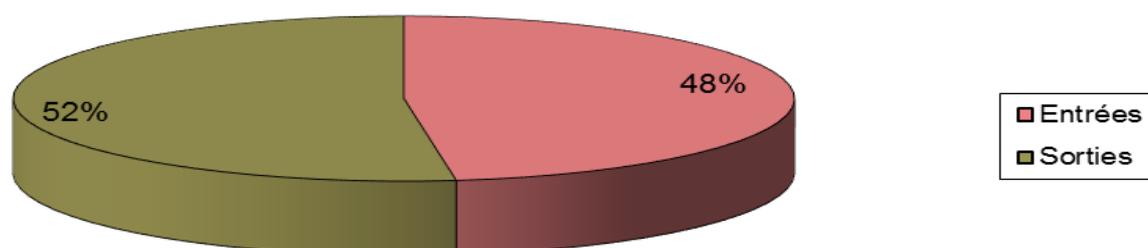
2-1 Répartition des mouvements du personnel

Données en effectifs physiques

	Femmes	Hommes	Total
Entrées	216	109	325
Sorties	225	129	354

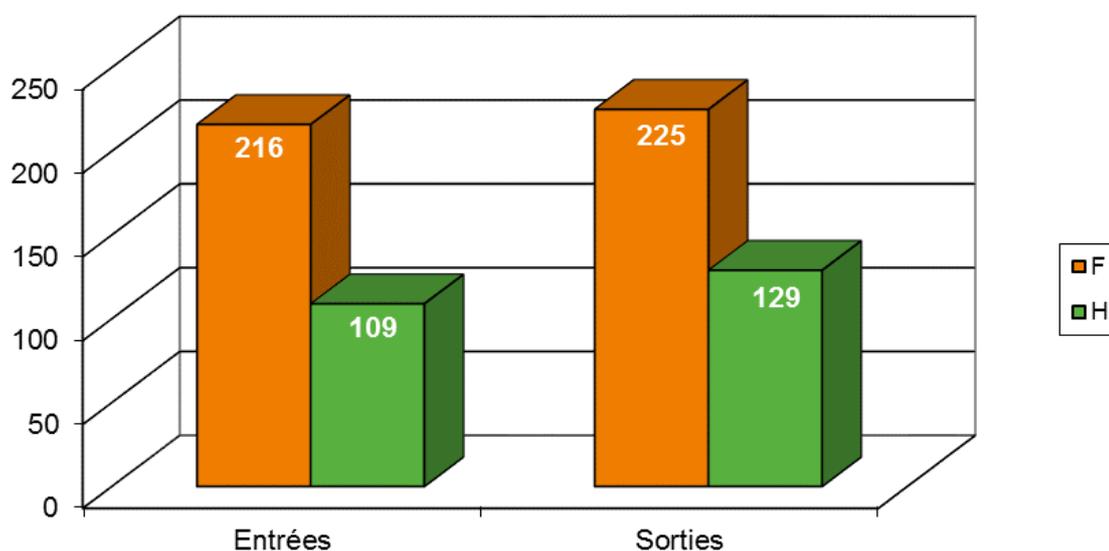
Source : agorha 31/12/2018

Répartition des entrées et des sorties



Source : agorha 31/12/2018

Répartition des entrées et sorties par genre



Source : agorha 31/12/2018

2-2 Recrutement par voie de concours externes

Le nombre de places offertes aux concours externes pour la session 2018 était de 20 places.

Répartition des candidats présents par genre et âge

Candidats inscrits/recevables et présents	Candidats inscrits	Candidats présents	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
2EME CATEGORIE	28	13	7	6	3	6	3	1
2EME CATEGORIE SESG / Gestion de l'entreprise	16	7	2	5	1	5	0	1
2EME CATEGORIE Anglais	12	6	5	1	2	1	3	0
4EME CATEGORIE	26	14	8	6	7	4	0	3
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	14	9	3	6	5	4	0	0
4EME CATEGORIE SESG / ESF	12	5	5	0	2	0	0	3
Total catégorie II et IV	54	27	15	12	10	10	3	4

Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

Répartition des candidats admissibles par genre et âge

Candidats admissibles	Candidats présents	Candidats admissibles	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
2EME CATEGORIE	13	8	4	4	2	4	2	0
2EME CATEGORIE SESG / Gestion de l'entreprise	7	5	2	3	1	4	0	0
2EME CATEGORIE Anglais	6	3	2	1	1	0	2	0
4EME CATEGORIE	14	13	7	6	7	0	3	3
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	9	9	3	6	5	0	3	1
4EME CATEGORIE SESG / ESF	5	4	4	0	2	0	0	2
Total catégorie II et IV	27	21	11	10	9	4	5	3

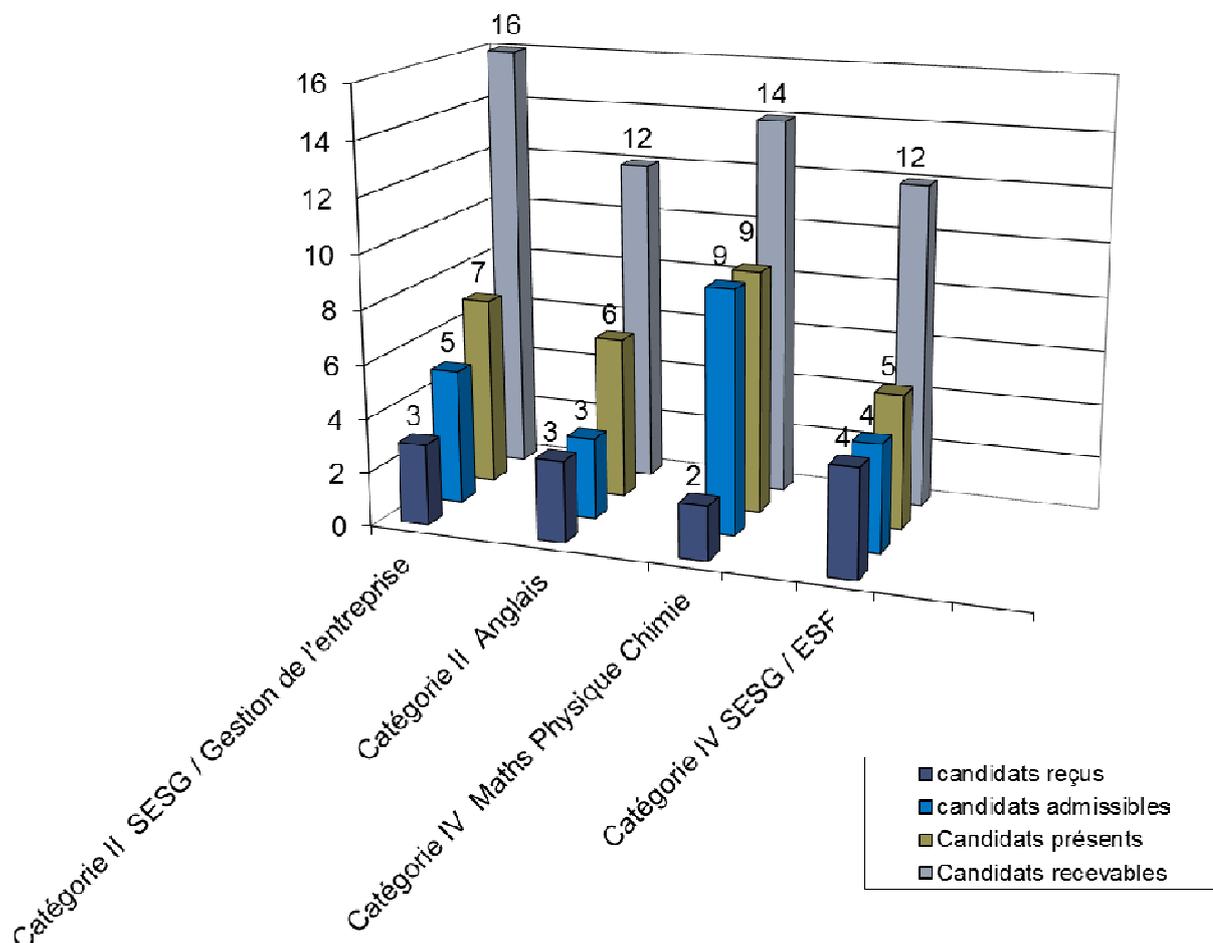
Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

Répartition des candidats reçus par genre et âge

Candidats reçus	Candidats admissibles	Candidats reçus	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV								
2EME CATEGORIE	8	6	3	3	2	2	2	0
2EME CATEGORIE SESG / Gestion de l'entreprise	5	3	1	2	1	2	0	0
2EME CATEGORIE Anglais	3	3	2	1	1	0	2	0
4EME CATEGORIE	13	6	4	2	4	1	1	0
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	9	2	0	2	2	0	0	0
4EME CATEGORIE SESG / ESF	4	4	4	0	2	1	1	0
Total catégorie II et IV	21	12	7	5	6	3	3	0

Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

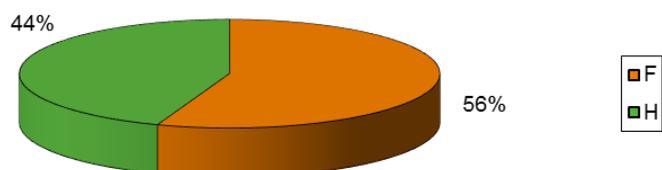
Candidats inscrits et reçus aux concours externes par discipline



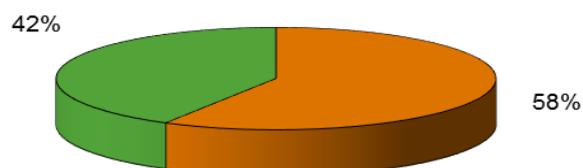
Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

Répartition des candidats présents et reçus aux concours externes par genre

27 candidats présents aux concours externes



12 candidats reçus aux concours externes

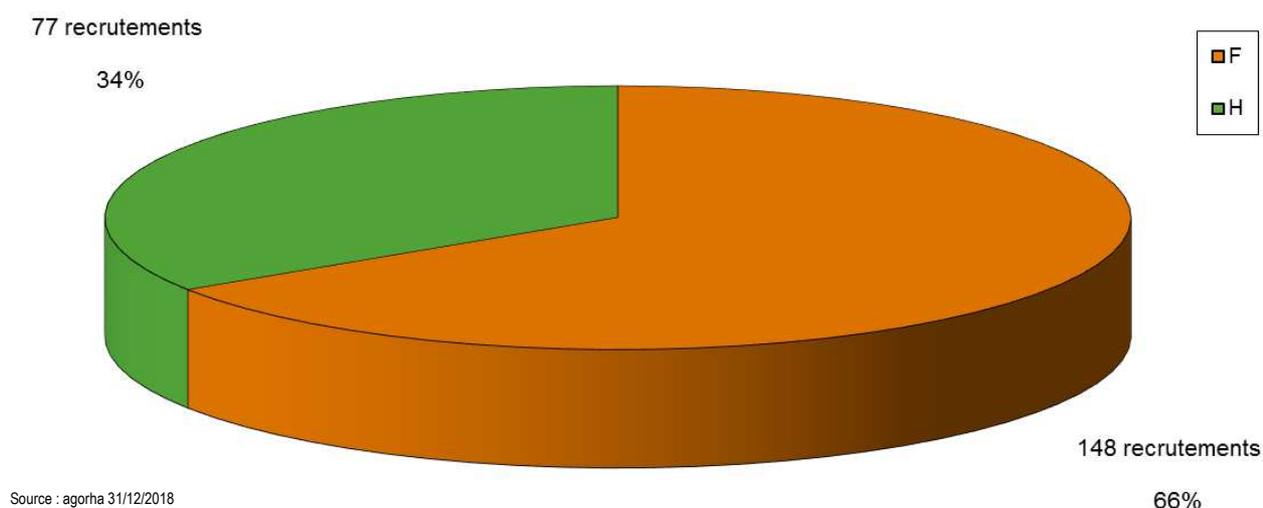


Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

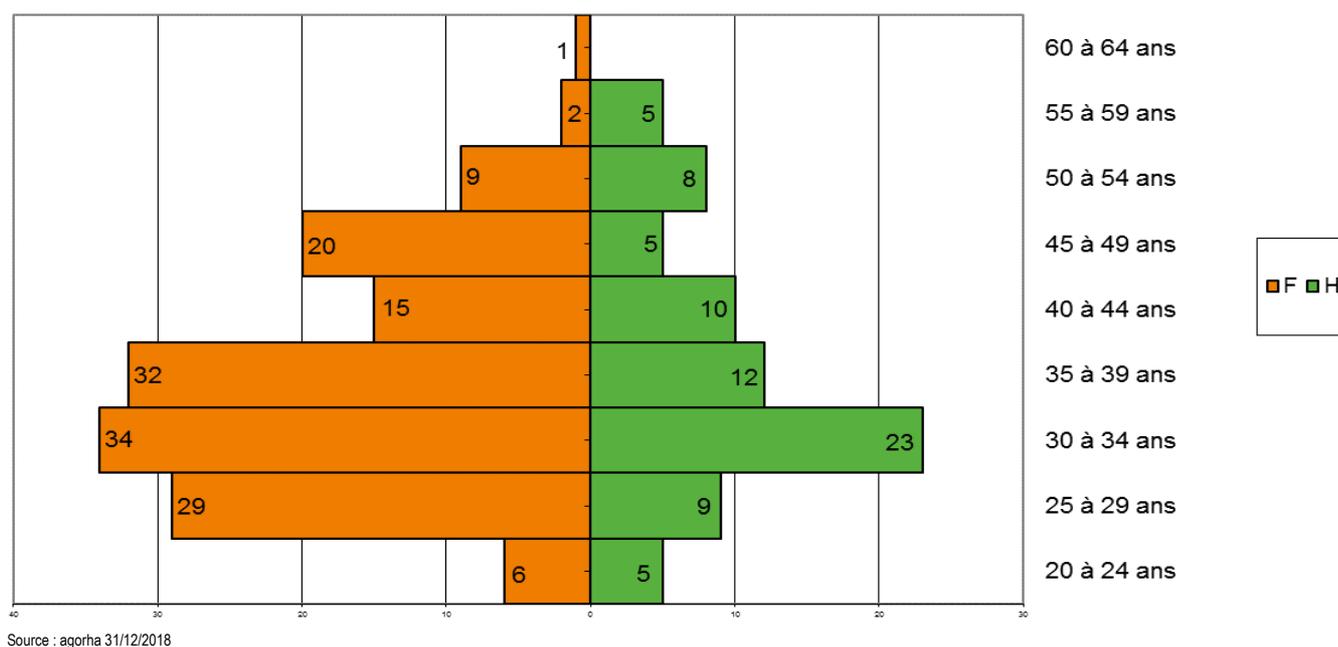
2-3 Recrutement sur titre en catégorie III

En 2018, 225 agents contractuels ont été recrutés sur titre en catégorie III.

Répartition des personnels contractuels recrutés en 2018 en catégorie III par genre



Pyramide des âges des personnels contractuels recrutés en 2018 en catégorie III



2-4 Recrutement par voie de concours internes

Le nombre de places offertes aux concours internes pour la session 2018 était de 20 places.

Répartition des candidats présents par genre et âge

Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV	Candidats inscrits	Candidats présents	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
CATEGORIE II	25	25	18	7	0	8	15	2
2EME CATEGORIE Mathématiques	13	13	7	6	0	4	8	1
2EME CATEGORIE Anglais	12	12	11	1	0	4	7	1
CATEGORIE IV	20	20	16	4	2	6	9	3
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	10	10	6	4	0	3	4	3
4EME CATEGORIE SESG / ESF	10	10	10	0	2	3	5	0
Total catégorie II et IV	45	45	34	11	2	14	24	5

Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

Répartition des candidats admissibles par genre et âge

Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV	Candidats présents	Candidats admissibles	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
CATEGORIE II	25	15	11	4	0	5	10	0
2EME CATEGORIE Mathématiques	13	7	3	4	0	2	5	0
2EME CATEGORIE Anglais	12	8	8	0	0	3	5	0
CATEGORIE IV	20	14	12	2	2	4	7	1
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	10	7	5	2	0	3	3	1
4EME CATEGORIE SESG / ESF	10	7	7	0	2	1	4	0
Total catégorie II et IV	45	29	23	6	2	9	17	1

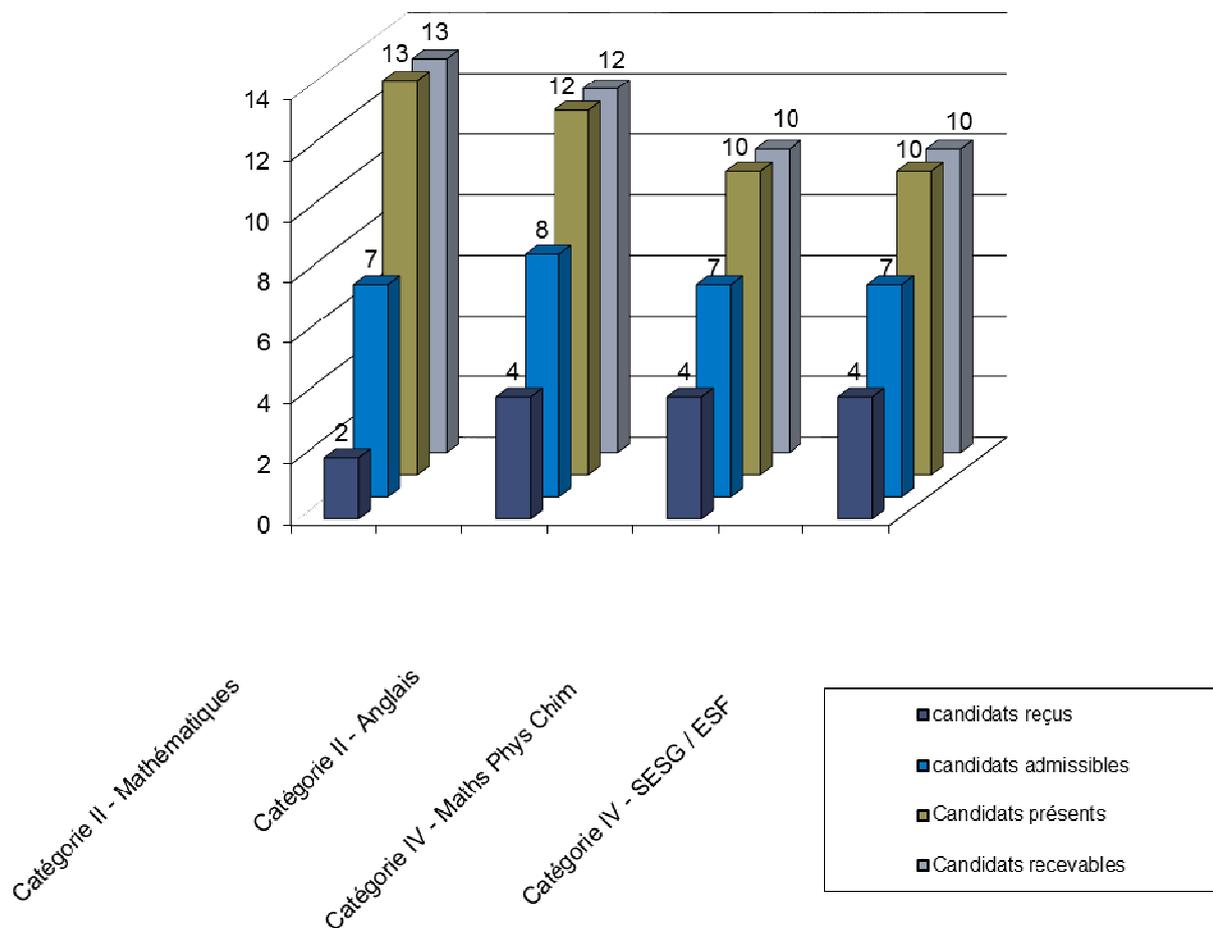
Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

Répartition des candidats reçus par genre et âge

Recrutement dans les 2 concours catégorie II et IV	Candidats admissibles	Candidats reçus	Par genre		Par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
CATEGORIE II	15	6	5	1	0	2	4	0
2EME CATEGORIE Mathématiques	7	2	1	1	0	0	2	0
2EME CATEGORIE Anglais	8	4	4	0	0	2	2	0
CATEGORIE IV	14	8	8	0	2	3	2	1
4EME CATEGORIE Maths Physique Chimie	7	4	4	0	0	2	1	1
4EME CATEGORIE SESG / ESF	7	4	4	0	2	1	1	0
Total catégorie II et IV	29	14	13	1	2	5	6	1

Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

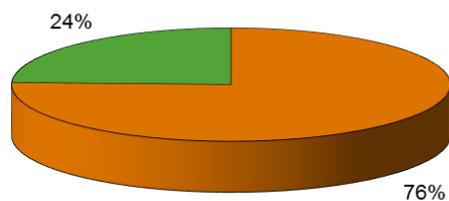
Candidats inscrits et reçus aux concours internes par discipline



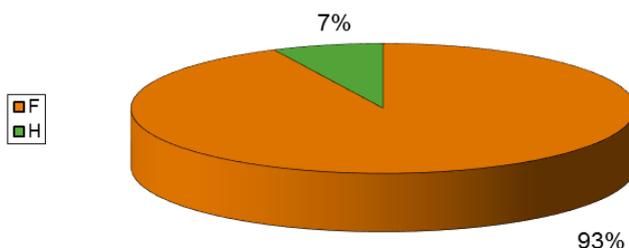
Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

Répartition des candidats présents et reçus aux concours internes par genre

45 candidats présents aux concours internes



14 candidats reçus aux concours internes



Source : MAA/SDPPRS/BCEP session 2018

2-5 Changement de catégorie - liste d'aptitude

Les personnels contractuels en CDI classés en 3^{ème} catégorie peuvent être inscrits :

- soit sur une liste d'aptitude à la 2^{ème} catégorie s'ils exercent à titre principal en cycle long ou en cycle supérieur court ;
- soit sur une liste d'aptitude à la 4^{ème} catégorie s'ils enseignent en cycle court ou dans les classes conduisant à l'acquisition des baccalauréats professionnels et des brevets de technicien agricole.

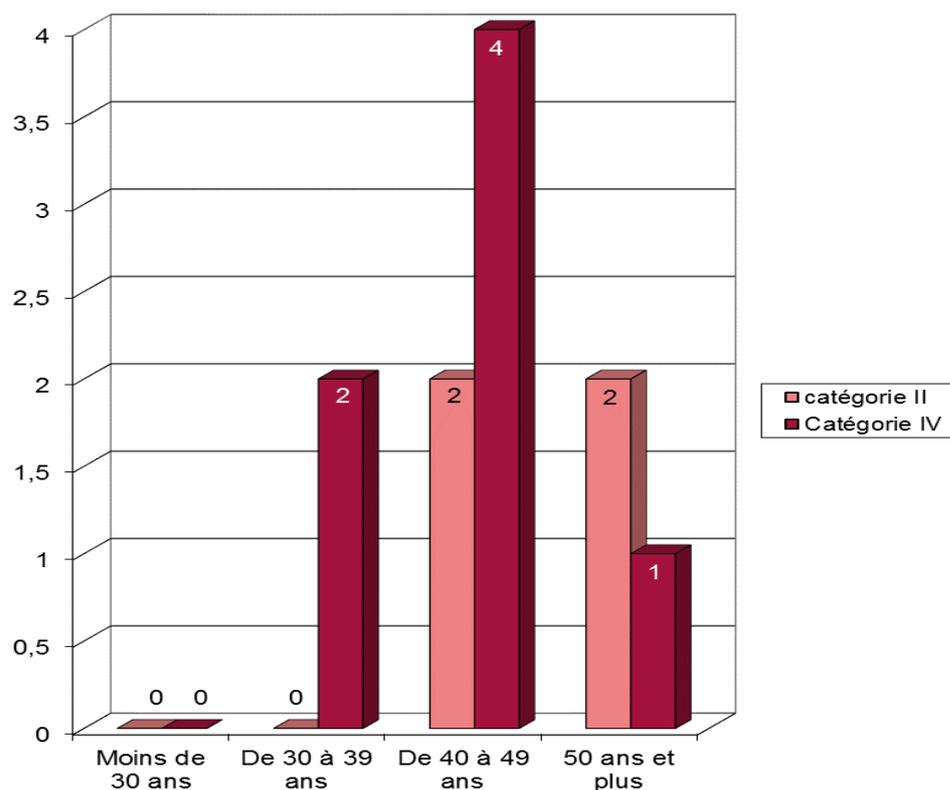
Le nombre de contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu la liste d'aptitude au titre de l'année 2018 représente 0,70% des contractuels de la catégorie III. Cela correspond au neuvième des recrutements par voie de concours conformément aux dispositions réglementaires.

Contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu la liste d'aptitude, par genre et âge

Liste d'aptitude	Agents retenus	Femme	Homme	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie II	4	1	3	0	0	2	2
Catégorie IV	7	1	6	0	2	4	1
Totaux	11	2	9	0	2	6	3

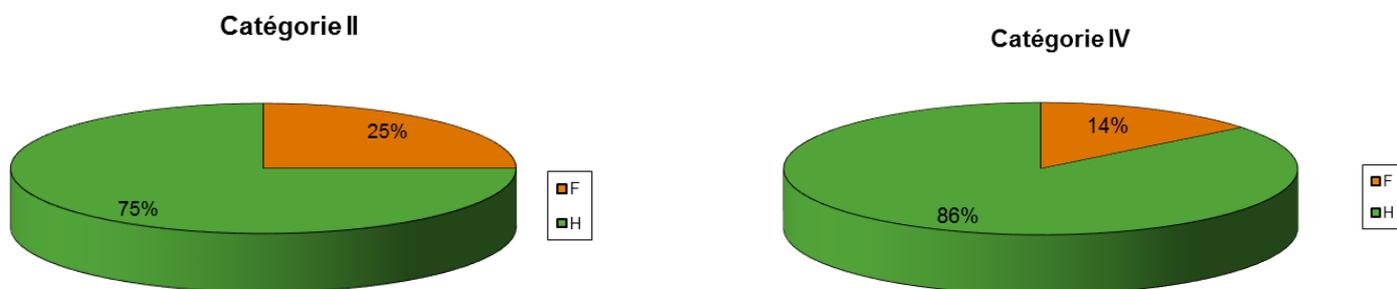
Source : agorha 31/12/2018

Répartition des contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu la liste d'aptitude, par âge



Source : agorha 31/12/2018

Répartition des enseignants contractuels de catégorie III en CDI ayant obtenu le bénéfice de l'inscription sur la liste d'aptitude, par genre



Source : agorha 31/12/2018

2-6 Changement de grade

189 agents contractuels en CDI ont changé de grade au titre de l'année 2018 ce qui représente un taux de promotion de 6,28 %.

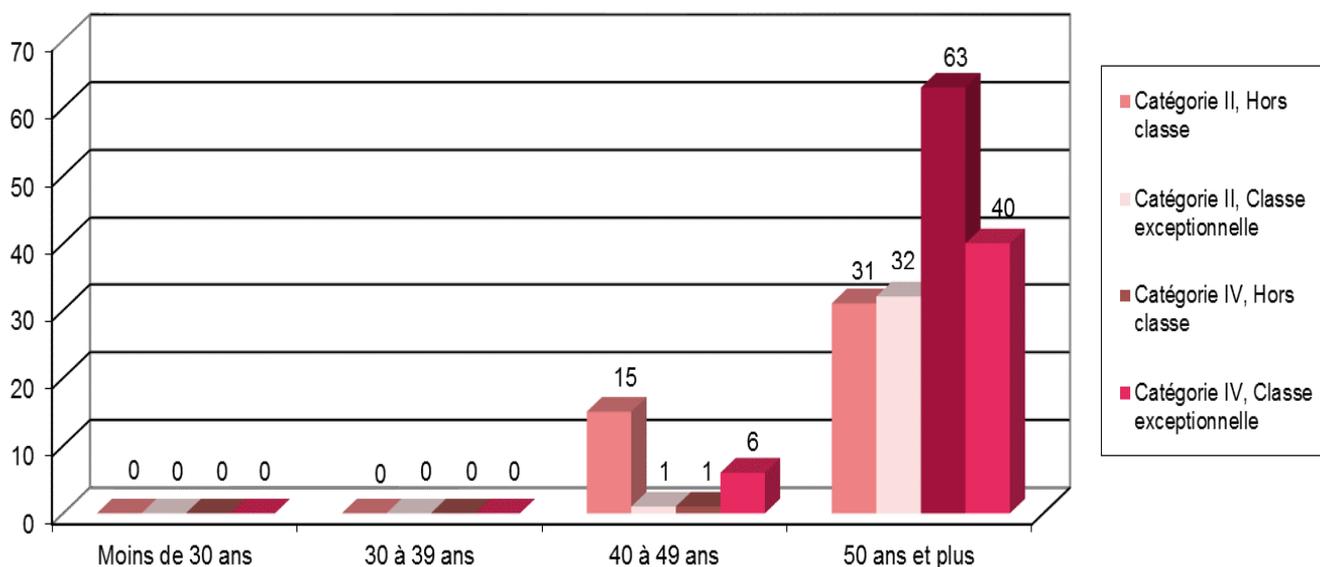
Personnel contractuels en CDI ayant changé de grade par catégorie, genre et âge

Catégorie/grade	Agents promus	Femme	Homme	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
II hors classe	46	22	24	0	0	15	31
II classe exceptionnelle	33	14	19	0	0	1	32
IV hors classe	64	42	22	0	0	1	63
IV classe exceptionnelle	46	31	15	0	0	6	40
Totaux	189	109	80	0	0	23	166

Source : agorha 31/12/2018

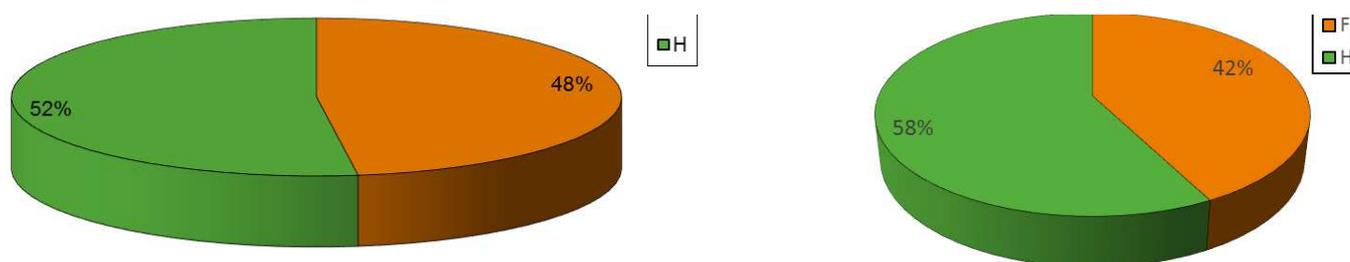
La réforme des parcours professionnels, carrières et de rémunérations (PPCR) créé un nouveau grade fonctionnel nommé « classe exceptionnelle » pour chacune des catégories, ce qui a permis de doubler le taux de promotion.

Répartition des contractuels en CDI ayant changé de grade par catégorie/grade et âge

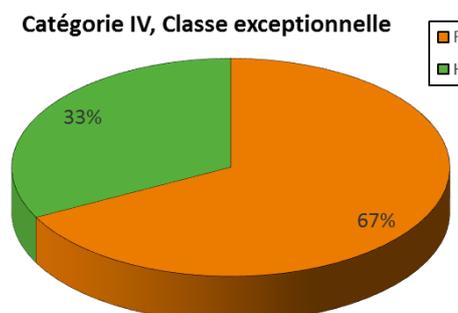
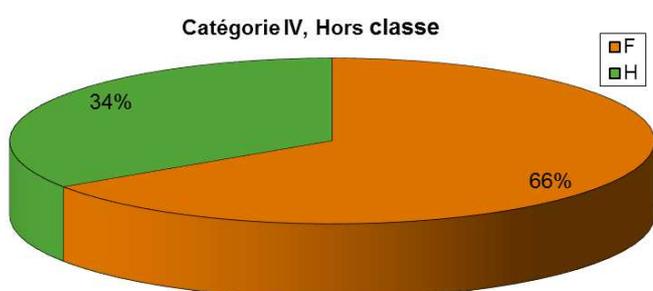


Source : agorha 31/12/2018

Répartition des contractuels en CDI ayant changé de grade par catégorie/grade et genre



Source : agorha 31/12/2018



2-7 Mobilité

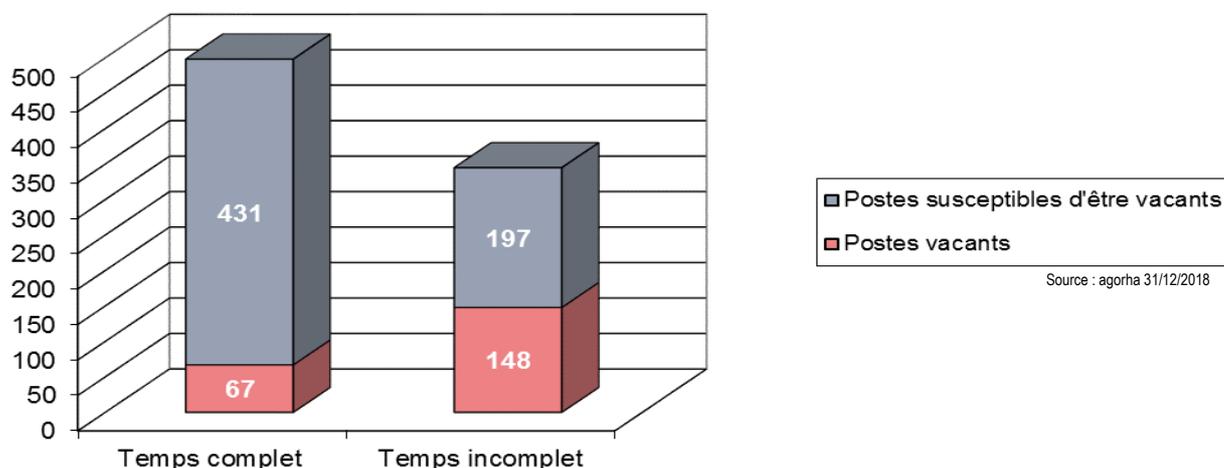
Postes proposés à la mobilité au cours de l'année 2018

843 postes ont été offerts à la mobilité en 2018, dont 25,50 % étaient vacants.
59 % des postes offerts étaient des postes à temps complet (18h hebdomadaires).

Temps de travail proposés	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h	18h	Total
Postes vacants	76	1	3	15	15	13	12	10	3	67	215
Postes susceptibles d'être vacants	51	7	12	23	19	26	23	22	14	431	628
Total des Postes	127	8	15	38	34	39	35	32	17	498	843

Source : agorha 31/12/2018

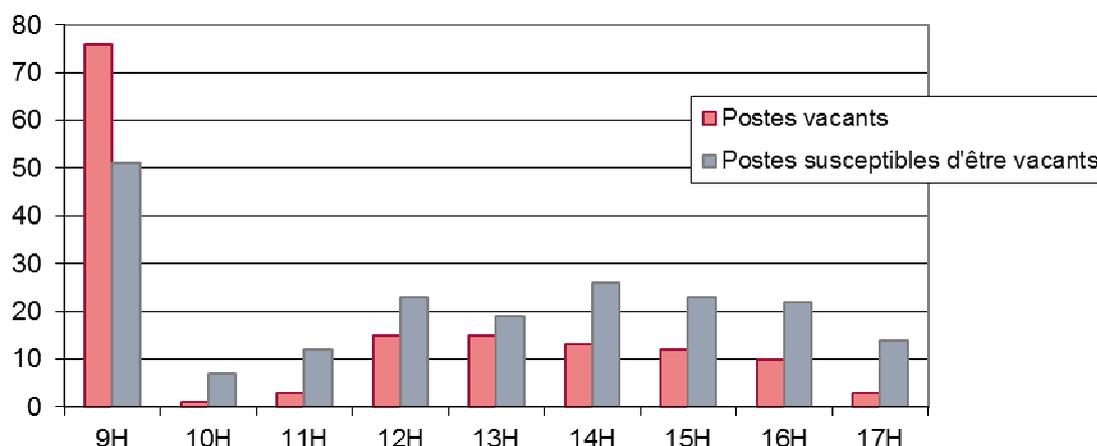
Postes offerts à la mobilité



Source : agorha 31/12/2018

Les postes offerts à la mobilité sont proposés, soit à temps complet pour 18 heures hebdomadaires, soit à temps incomplet pour un temps de travail compris entre 9 heures et 17 heures hebdomadaires.

Postes offerts à temps incomplet



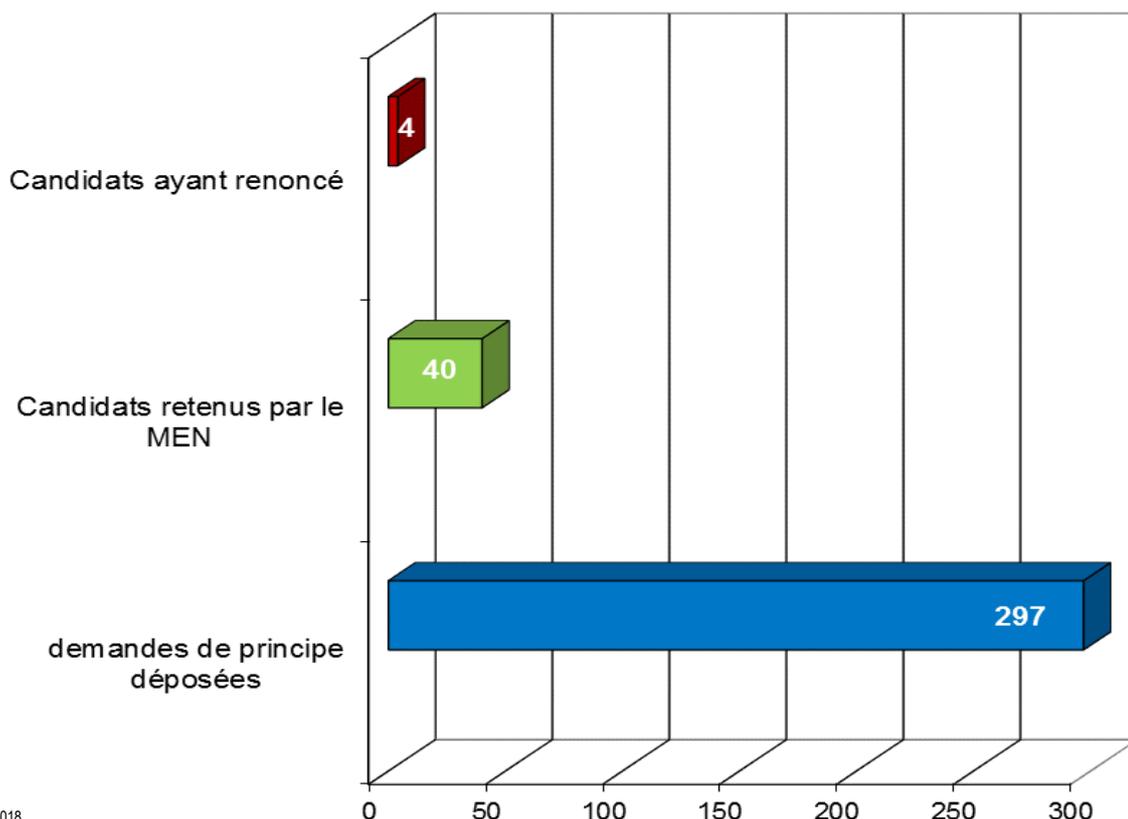
Source : agorha 31/12/2018

On distingue les postes offerts à temps incomplet proposés par l'administration et la position d'activité à temps partiel qui s'effectue sur demande de l'agent.

Dispositif dit « de passerelle » entre le MAA et le MEN

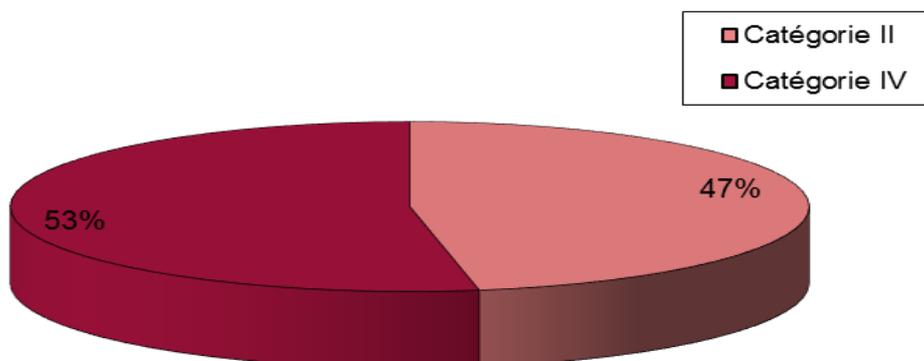
Le dispositif « passerelle » institué par le décret n°89-406 du 20 juin 1989, offre la possibilité, pour les enseignants contractuels de catégorie II ou IV de se porter candidat pour des postes vacants au sein des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

En 2018, 297 enseignants du MAA ont déposé une demande de principe de mobilité « passerelle », ce qui représente environ 10% des enseignants pouvant prétendre à ce dispositif.



Source : agorha 31/12/2018

A la rentrée scolaire 2018, 36 candidats ont rejoint le Ministère de l'éducation nationale dont 17 enseignants contractuels classés en catégorie II et 19 classés en catégorie IV, contre 1 seul candidat du MEN ayant été intégré.



Source : agorha 31/12/2018

A la même rentrée scolaire 2018, un seul candidat du Ministère de l'éducation nationale a été accueilli par le Ministère de l'agriculture dans le cadre du dispositif dit « de passerelle ».

2-8 Inspection

Rôle de l'Inspection de l'enseignement agricole

L'inspection de l'enseignement agricole est chargée des missions permanentes suivantes :

- 1- l'inspection des établissements et des dispositifs d'enseignement et de formation, l'inspection des agents, pouvant revêtir, selon les cas, trois formes : le conseil, l'évaluation, le contrôle ;
- 2- l'expertise et l'appui en faveur des différents niveaux de l'administration ;
- 3- la contribution à l'animation générale du système d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- 4- la participation à la formation initiale et continue des personnels du système d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Dans ce cadre, elle intervient auprès des agents contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés.

Ces interventions se situent essentiellement dans un cadre statutaire. Ainsi, l'avis de l'inspection est obligatoire pour la qualification des enseignants recrutés sur concours, la levée de la clause suspensive des contrats de 3ème catégorie et la liste d'aptitude.

En ce qui concerne la qualification, l'avis de l'inspection constitue l'une des pièces mise à disposition du jury.

Pour les levées de clause suspensive, en cas de premier avis défavorable, une deuxième inspection est possible sur demande de l'agent.

Par ailleurs, tout agent de droit public dont la clause suspensive a été levée peut également bénéficier d'une visite conseil, sur demande de l'enseignant adressée par voie hiérarchique au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole.

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) introduit de nouvelles modalités d'évaluation de la valeur professionnelle (décret n° 2017-1031 du 10 mai 2017).

L'inspection de l'enseignement agricole participera à la mise en place de cette réforme de l'évaluation professionnelle qui se traduit par la mise en place des rendez-vous de carrière des agents de 1ère catégorie, 2ème, 3ème et 4ème catégorie à compter de la rentrée scolaire 2019.

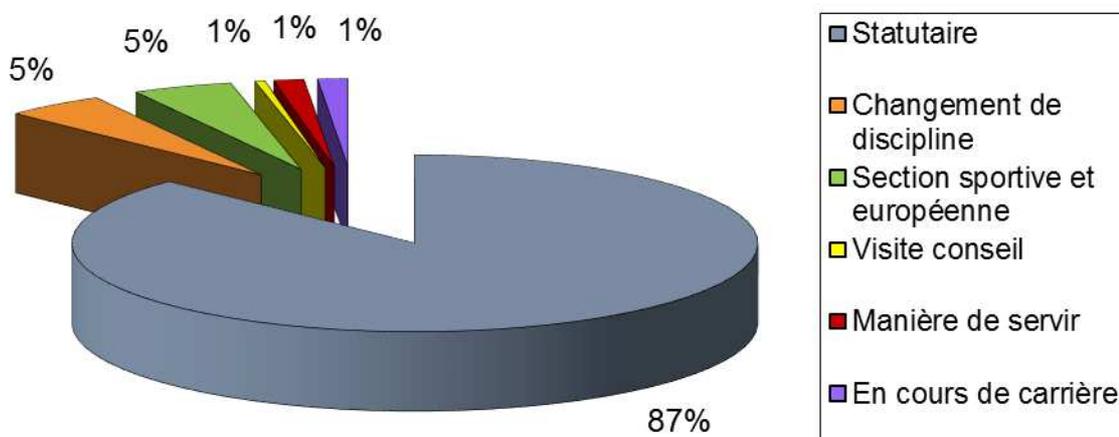
Inspections des personnels contractuels réalisées au cours de l'année scolaire 2017/2018

Inspections 2017/2018	Avis favorable	Avis défavorable	Inspections non réalisées	Total
Statutaires	151	28	6	185
Changement de discipline	9	1	0	10
Total	160	29	6	195
Sections sportives et européennes		10	0	10
Visites conseils		1	0	1
Manière de servir		3		3
En cours de carrière		3	0	3
Total		17	0	17
TOTAL GENERAL		206	6	212

Source : MAA Inspection de l'enseignement agricole

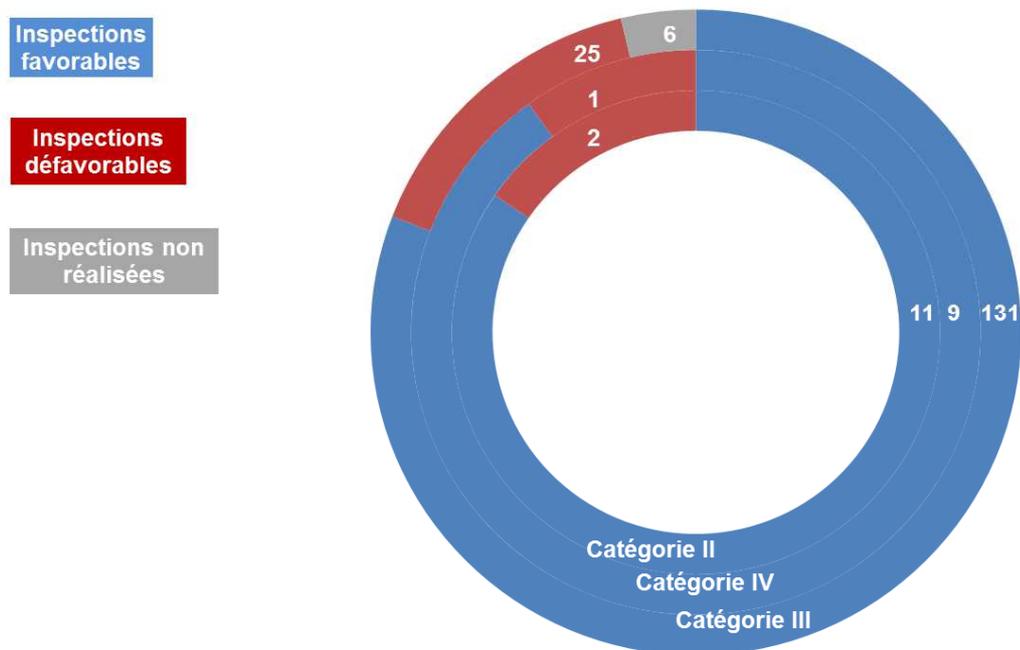
Les inspections non réalisées concernent les personnels contractuels en situation d'absence prolongée (maladie, congé parental...).

Répartition par types d'inspections



Source : MAA Inspection de l'enseignement agricole

Répartition des 185 inspections statutaires par catégorie et par avis



Source : MAA Inspection de l'enseignement agricole

Les inspections non réalisées concernent les personnels contractuels en situation d'absence prolongée (maladie, congé parental...).

Chapitre II

La rémunération

1 - Les traitements et salaires

- 1-1 Masse salariale
- 1-2 Répartition des traitements
- 1-3 Répartition des salaires

2 - Le régime indemnitaire

- 2-1 Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
- 2-2 Indemnités diverses
- 2-3 Heures supplémentaires

Chiffres clés 2018

Masse salariale :	211,1 M€
Rémunération nette moyenne annuelle :	27 218 €
<i>Dont régime indemnitaire brut moyen annuel :</i>	3 695 €

1 - Les traitements et salaires

1-1 Masse salariale

Consommation des crédits de personnels en 2018

L'exécution des dépenses des personnels contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés s'effectue sur l'article 30 du programme 143 « enseignement technique agricole privé temps plein ».

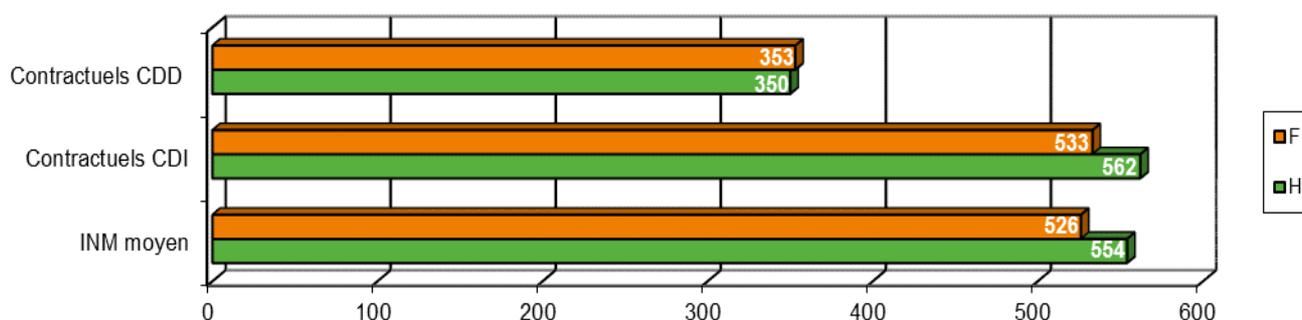
Le montant des dépenses consacrées à ces personnels contractuels pour l'année 2018 s'élève à 211,1 M€.

1-2 Répartition des traitements

La rémunération brute annuelle des personnels, est égale au produit de l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

La valeur du point d'indice de la fonction publique au 31 décembre 2018 est de 56,2323 €.

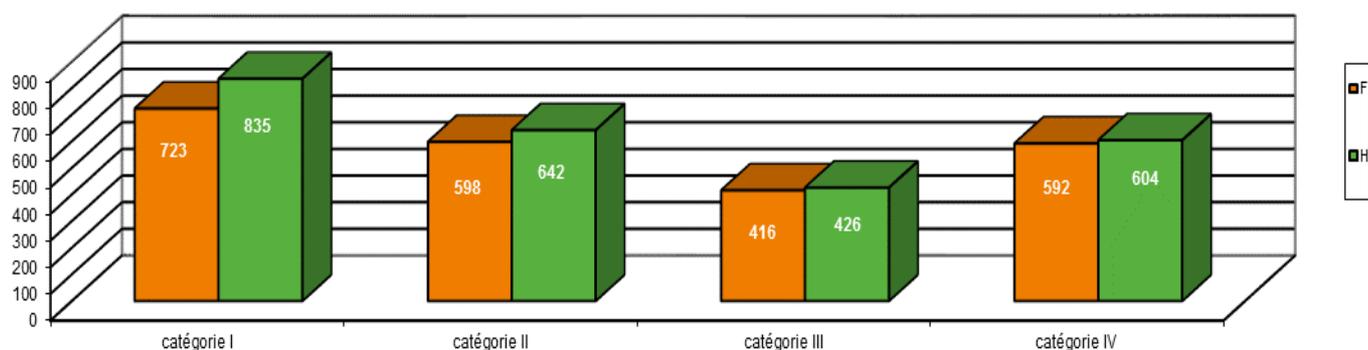
Indice de rémunération (INM) moyen des personnels contractuels par statut et genre



Source : agorha 31/12/2018

L'indice de rémunération moyen pour l'ensemble des personnels contractuels est de 537.

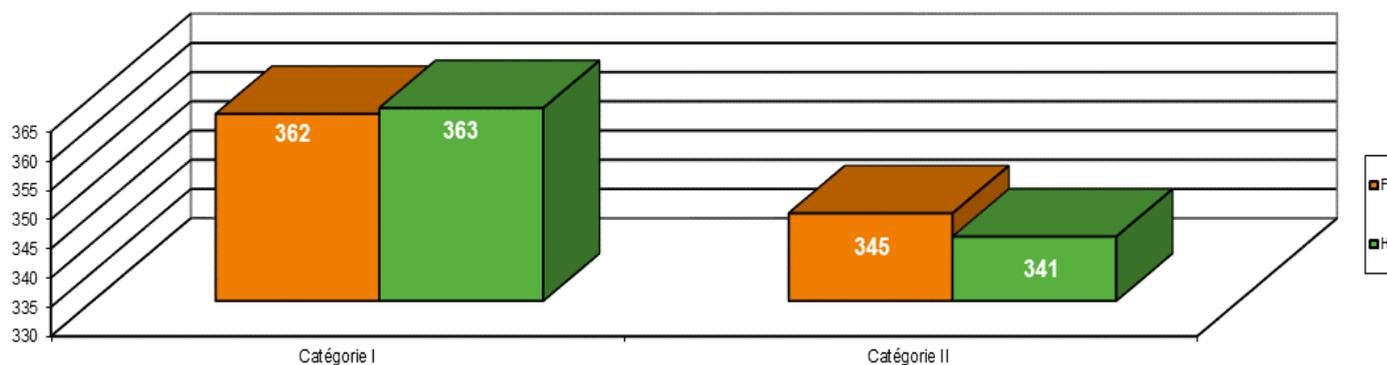
Indice de rémunération moyen des personnels contractuels en CDI par genre



Contractuels en CDI	Femmes	Hommes	INM moyen
Catégorie I	723	835	782
Catégorie II	598	642	617
Catégorie III	416	426	420
Catégorie IV	592	604	596
Total	533	562	544

Source : agorha 31/12/2018

Indice de rémunération moyen des personnels contractuels en CDD par genre



Contractuels en CDD	Femmes	Hommes	INM moyen
Catégorie I	362	363	362
Catégorie II	345	341	343
Total	353	350	352

Source : agorha 31/12/2018

1-3 Répartition des salaires

La rémunération nette annuelle des personnels contractuels correspond à la rémunération perçue après déduction des charges salariales.

Moyenne des salaires nets annuels en euros			
Contractuels en CDI	Femmes	Hommes	Salaire moyen
Catégorie I	36 640,99	41 617,51	39 390,37
Catégorie II	29 357,22	31 214,88	30 168,46
Catégorie III	21 612,36	21 865,34	21 705,15
Catégorie IV	29 027,27	29 980,92	29 376,33
TOTAL	26 913,47	28 295,56	27 450,45

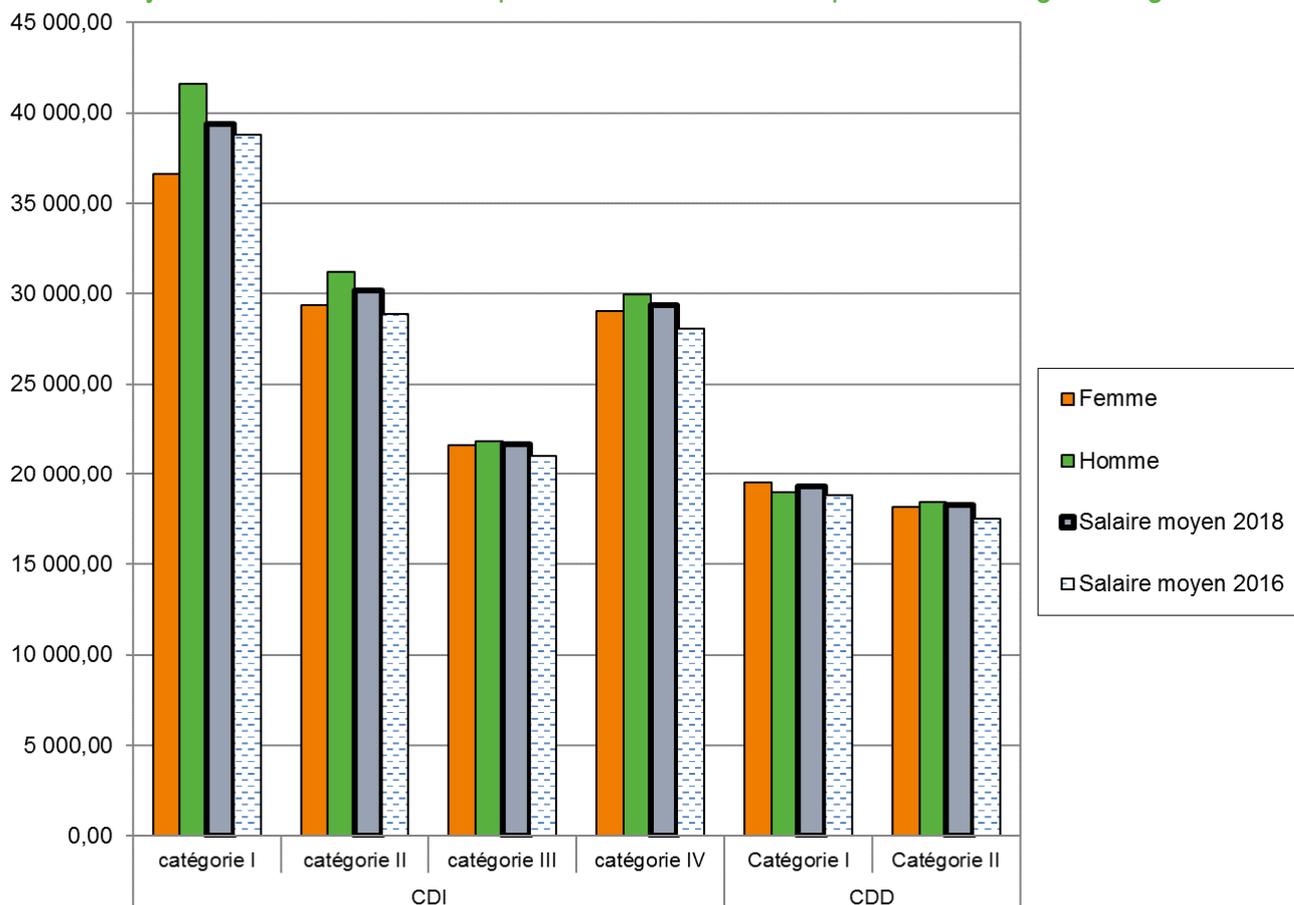
Contractuels en CDD	Femmes	Hommes	Salaire moyen
Catégorie I	19 536,39	18 987,91	19 305,38
Catégorie II	18 153,00	18 413,00	18 257,00
TOTAL	18 693,04	18 649,67	18 675,33

TOTAL GENERAL	26 702,83	28 027,51	27 218,20
----------------------	------------------	------------------	------------------

Source : données paie DGFIP 2018

Pour mémoire, le salaire moyen des personnels contractuels, pour l'année 2016, était de 26 434,57 euros.

Rémunération moyenne nette annuelle des personnels contractuels par statut, catégorie et genre



Source : données paie DGFIP 2018 & 2016

2 - Le régime indemnitaire annuel

Moyenne des indemnités brutes annuelles versées aux enseignants contractuels par statut et genre

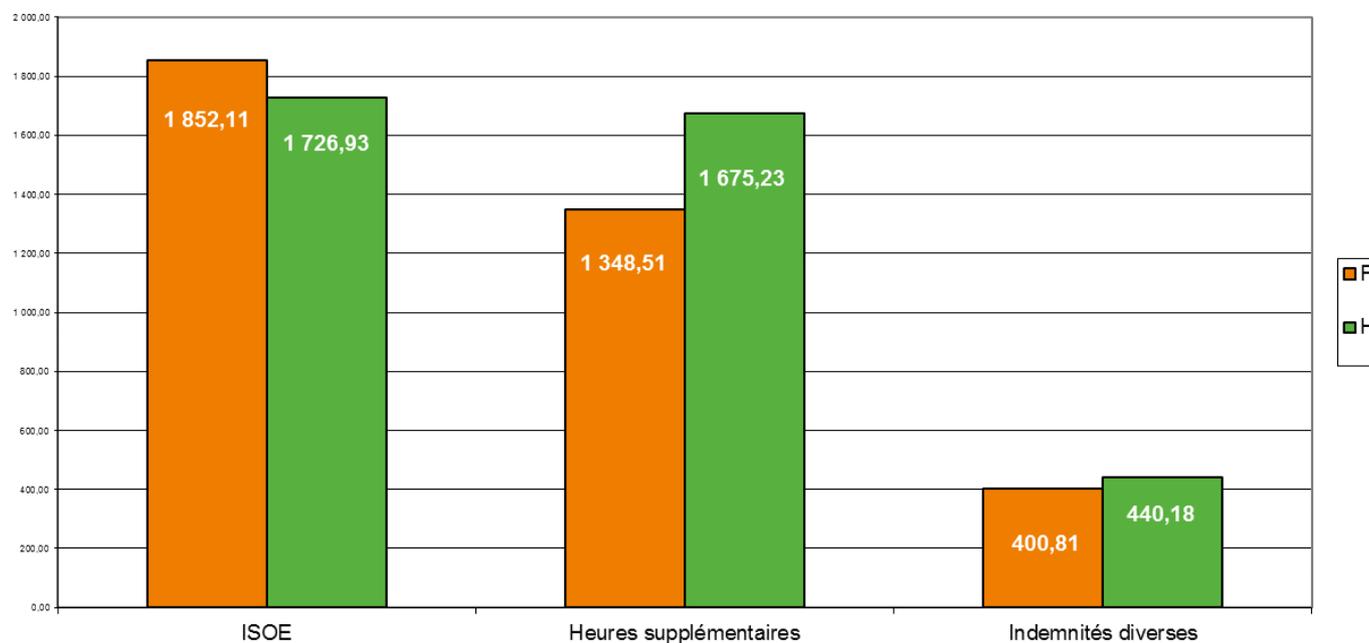
Statut	Femmes				Hommes				TOTAL GENERAL
	ISOE*	HS**	Indemnités diverses	Total	ISOE*	HS**	Indemnités diverses	Total	
Contractuels en CDI	1 878,93	1 377,21	408,81	3 664,96	1 758,44	1 720,52	438,01	3 916,97	3 762,51
Contractuels en CDD	1 175,26	624,02	198,87	1 998,15	990,81	617,21	490,81	2 098,83	2 038,98
Total général	1 852,11	1 348,51	400,81	3 601,43	1 726,93	1 675,23	440,18	3 842,34	3 694,86

Source : données paie DGFIIP 2018

* ISOE : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

** HS : Heure supplémentaire

Régime indemnitaire moyen par agent versé annuellement aux enseignants contractuels par genre



Source : données paie DGFIIP 2018

2-1 Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) est allouée aux personnels contractuels exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat. Cette indemnité comprend une part fixe à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

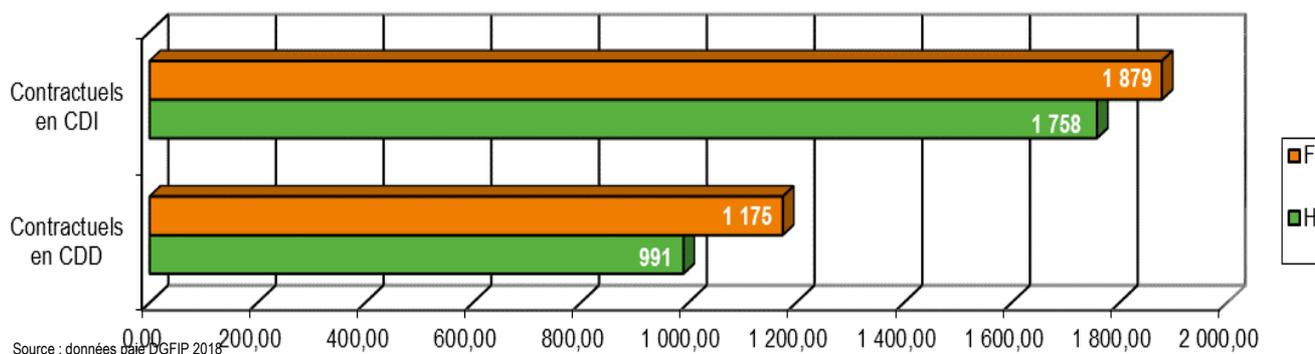
- L'attribution de la part fixe de l'indemnité est liée à l'exercice des fonctions d'enseignement y ouvrant droit, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation des élèves comprenant notamment la notation, l'appréciation du travail scolaire et la participation aux conseils de classe.

- La part modulable de l'indemnité est allouée aux personnels enseignants qui assurent une tâche de coordination, tant du suivi des élèves d'une classe que de la préparation de leur orientation en concertation avec les parents d'élèves.

Depuis le 1^{er} décembre 2017, il est décrété, pour les formations préparant au baccalauréat, la possibilité d'affecter deux professeurs par classe de terminale.

La part fixe de l'ISOE comporte un montant unique. Le montant de la part modulable varie en fonction de la classe où exercent les intéressés. L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves est versée trimestriellement et suit les mêmes règles applicables pour le calcul du traitement principal.

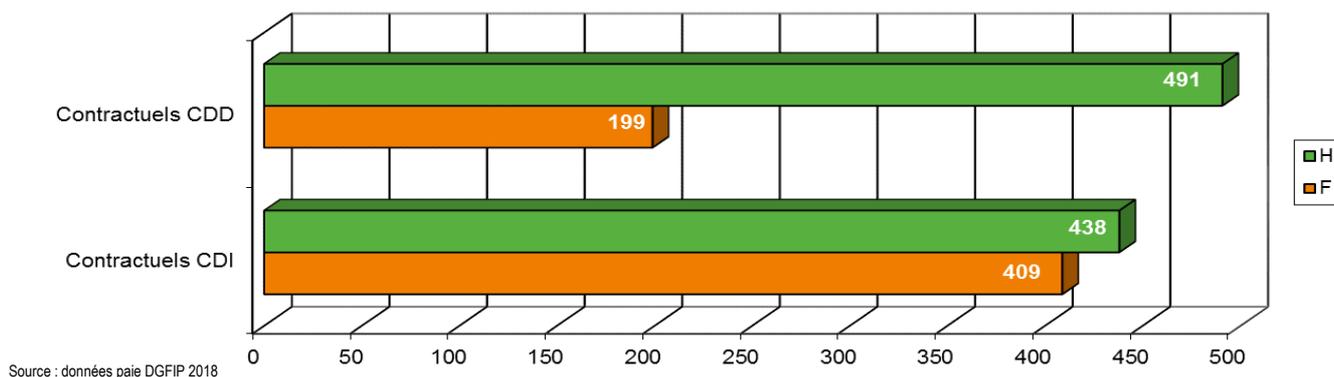
Montant moyen par agent versé annuellement au titre de l'ISOE, par statut et genre



2-2 Indemnités diverses

Les indemnités diverses comprennent principalement le remboursement de transport domicile / travail, le supplément familial de traitement, la majoration de traitement, la garantie de pouvoir d'achat, l'indemnité d'entrée dans le métier d'enseignant.

Montant moyen par agent versé annuellement au titre des indemnités diverses par statut et genre

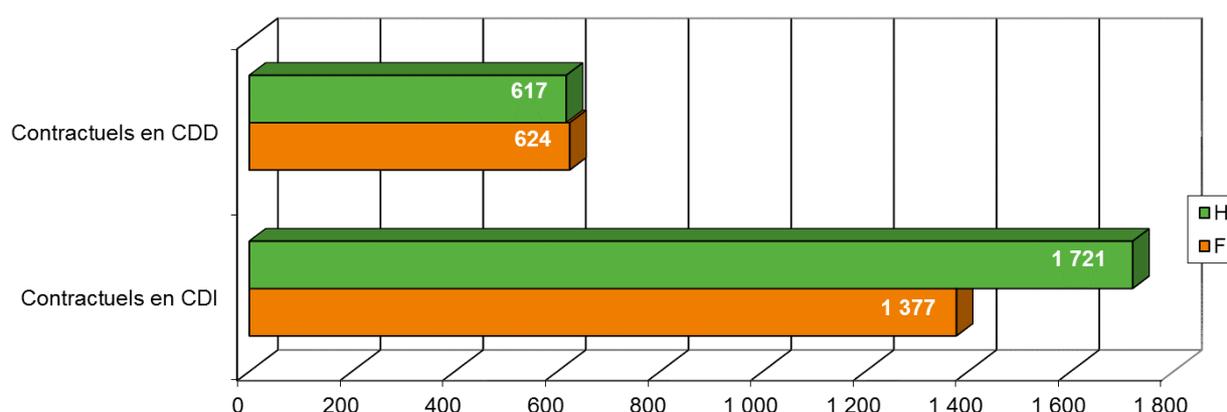


2-3 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires correspondent aux heures d'enseignement attribuées aux contractuels titulaires et non titulaires en plus des heures portées à leur contrat de travail (18 heures par semaine pour un contrat à temps complet).

L'attribution de ces heures supplémentaires ne peut dépasser plus de 6 heures par semaine pour les contractuels à temps complet et plus de 2 heures pour les contractuels à temps incomplet.

Montant moyen par agent d'heures supplémentaires (HSA) attribuées annuellement par statut et genre



Source : données paie DGFIP 2018

Nombre d'enseignants bénéficiant d'HSA par genre et par tranche d'heures hebdomadaires

Tranches	0,1 à 1 HSA	1,1 à 2 HSA	2,1 à 3 HSA	> 3,1 HSA	moyenne hebdomadaire HSA / enseignant
Femme	786	597	220	115	1,49
Homme	456	363	177	150	1,74

Source : données paie DGFIP 2018

Nombre hebdomadaire moyen d'HSA par quotité de travail

Quotité de travail	9 HC	10 HC	11 HC	12 HC	13 HC	14 HC	15 HC	16 HC	17 HC	18 HC
Moyenne hebdomadaire HSA / enseignant	1,18	1,17	1,31	1,25	1,27	1,18	0,97	1,59	1,08	1,66

Source : données paie DGFIP 2018

Chapitre III

Les conditions d'emploi

1 - Le temps de travail des personnels contractuels

- 1-1 Quotité de travail des personnels contractuels
- 1-2 Temps de travail - personnels contractuels en CDI
- 1-3 Temps de travail - personnels contractuels en CDD

2 - Les congés de maladie

- 2-1 Situations administratives de congés de maladie
- 2-2 Pyramides des âges des personnels contractuels en congé de maladie

3 - Les situations particulières d'emploi

- 3-1 Congés maternité et paternité
- 3-2 Autres situations particulières d'emploi

Chiffres clés 2018

81% des agents bénéficient d'un contrat de travail à **temps complet**

La moyenne des jours de congés de maladie par agent représente environ 7,5 jours ouvrés pour l'année 2018

2,2% des femmes ont bénéficié d'un congé de **maternité**
1,5% des hommes ont bénéficié d'un congé de **paternité**

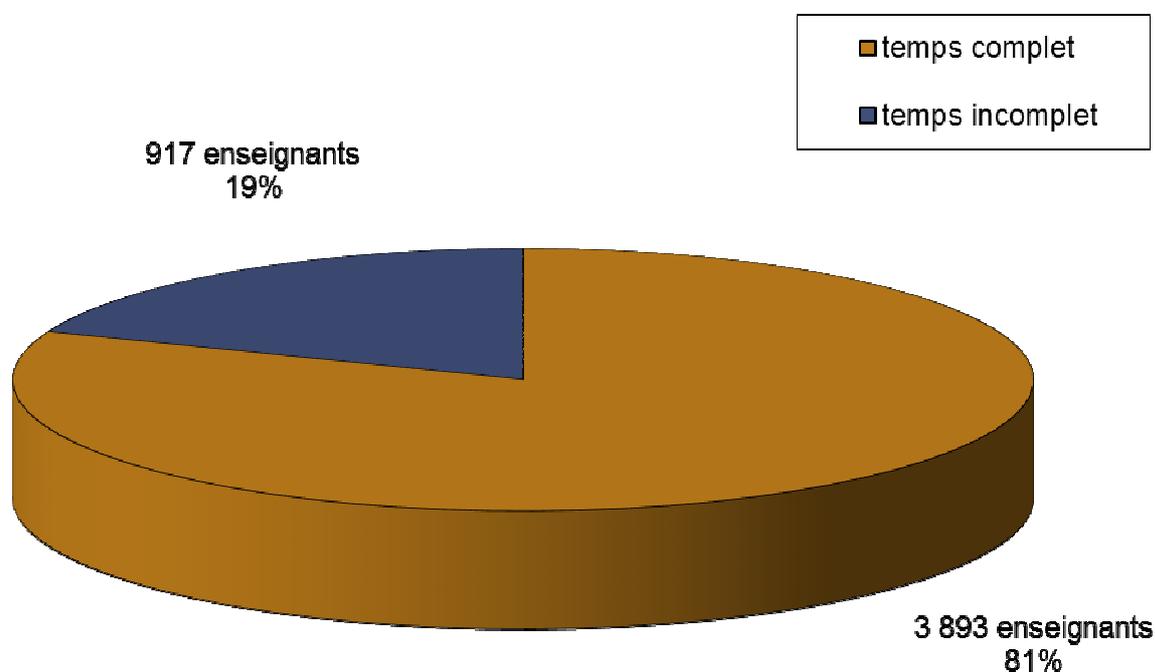
1 - Le temps de travail des personnels contractuels

1-1 Quotité de travail des personnels contractuels

Les personnels contractuels de droit public exerçant dans les établissements d'enseignement agricole privés, recrutés sur des postes à temps complet ont une obligation de service moyen, fixée à 18 heures par semaine.

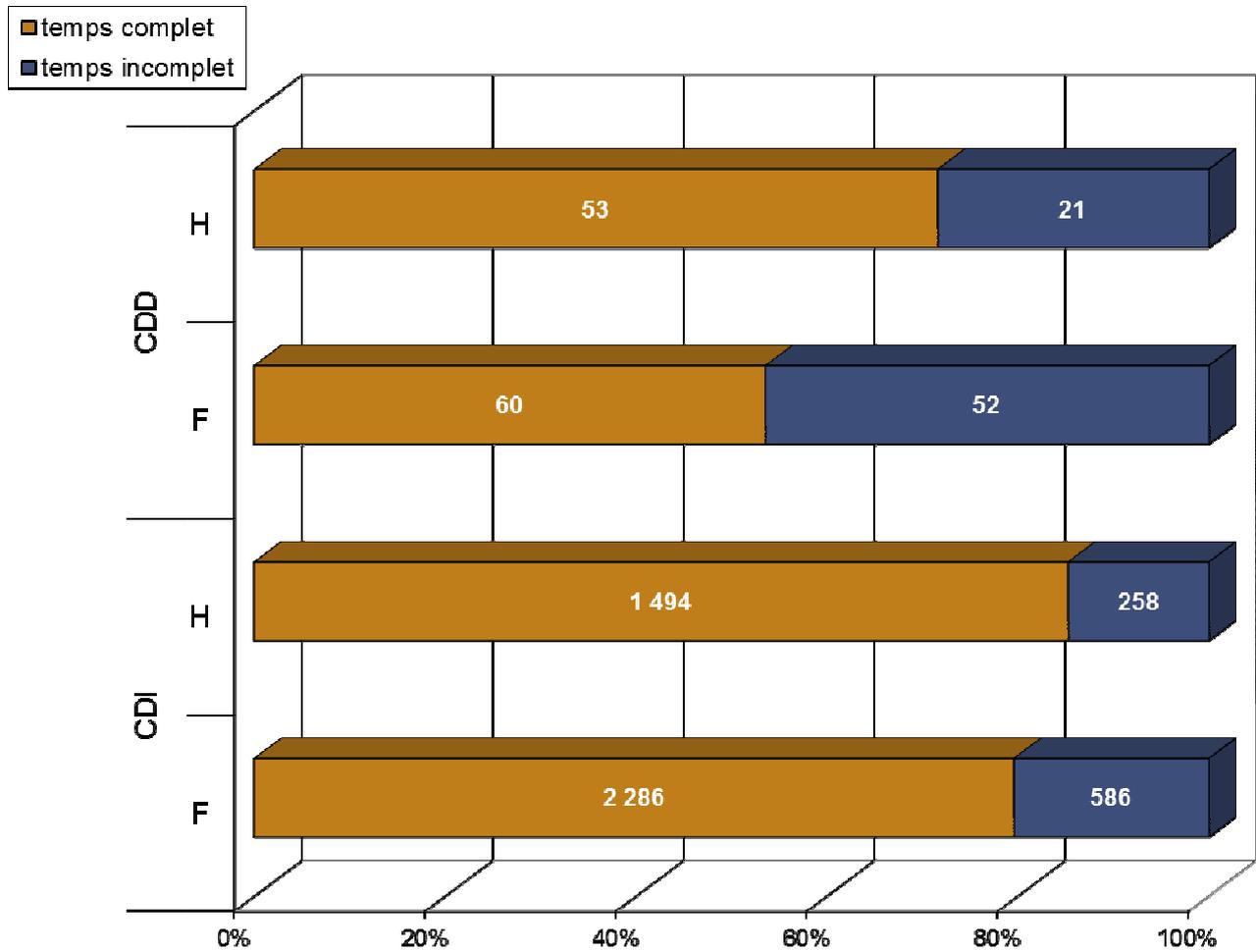
Les personnels recrutés sur des postes à temps incomplet sont contractualisés pour une obligation de service hebdomadaire inférieure à 18h hebdomadaire.

Répartition des contrats de travail - temps complet / incomplet



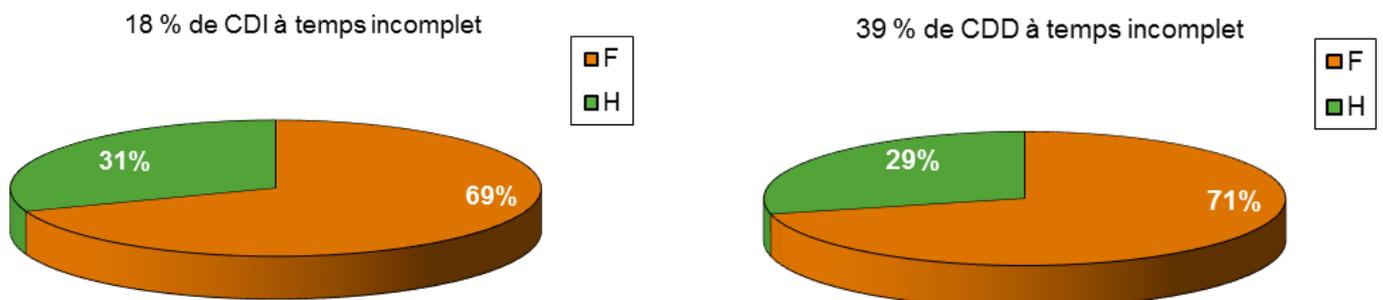
Source : agorha 31/12/2018

Répartition des contrats de travail des agents contractuels par statut et genre



Source : agorha 31/12/2018

Répartition des contrats de travail à temps incomplet par genre

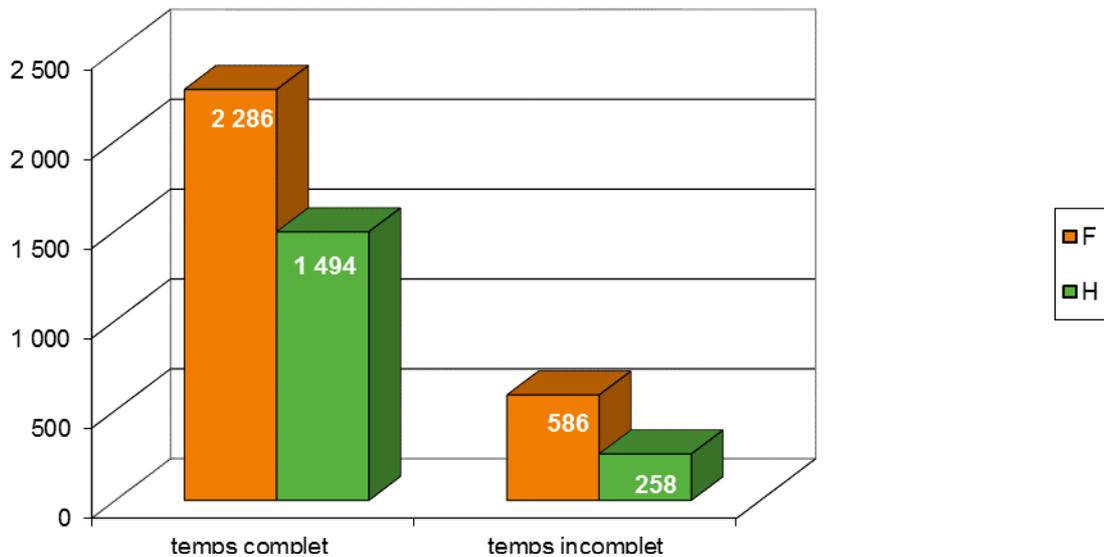


Source : agorha 31/12/2018

1-2 Temps de travail - contractuels en CDI

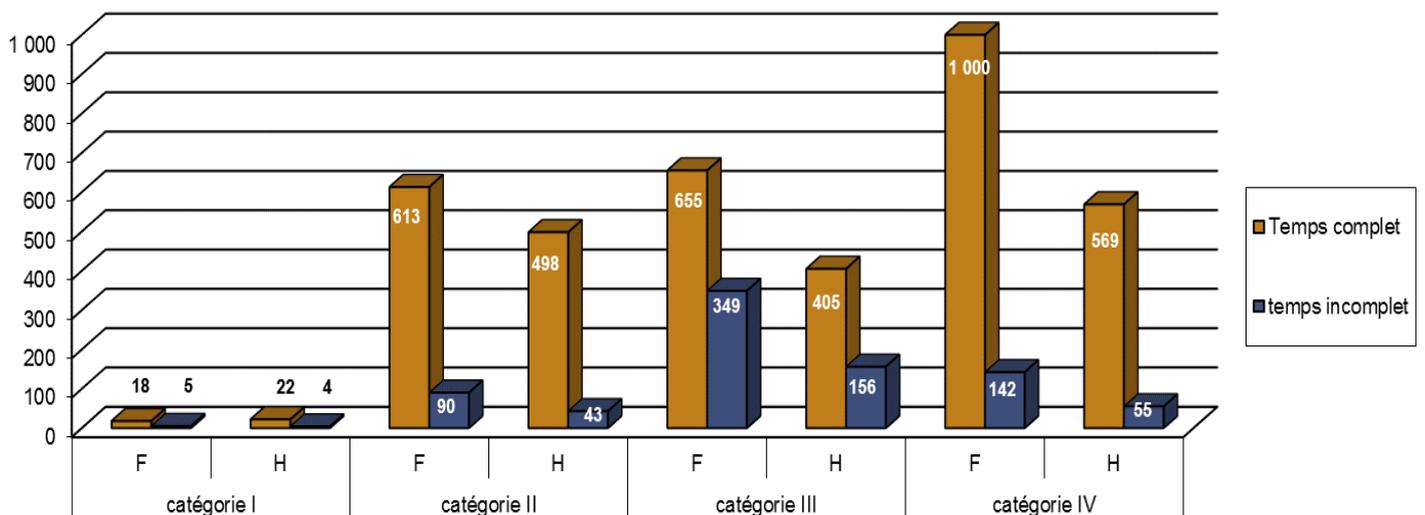
82% des agents contractuels à durée indéterminée travaillent à temps complet (contrat de travail à 18 heures par semaine). 60% d'entre eux sont des femmes.

Répartition des contrats de travail à temps complet / incomplet par genre



Source : agorha 31/12/2018

Contrats de travail à durée indéterminée par catégorie et genre



Source : agorha 31/12/2018

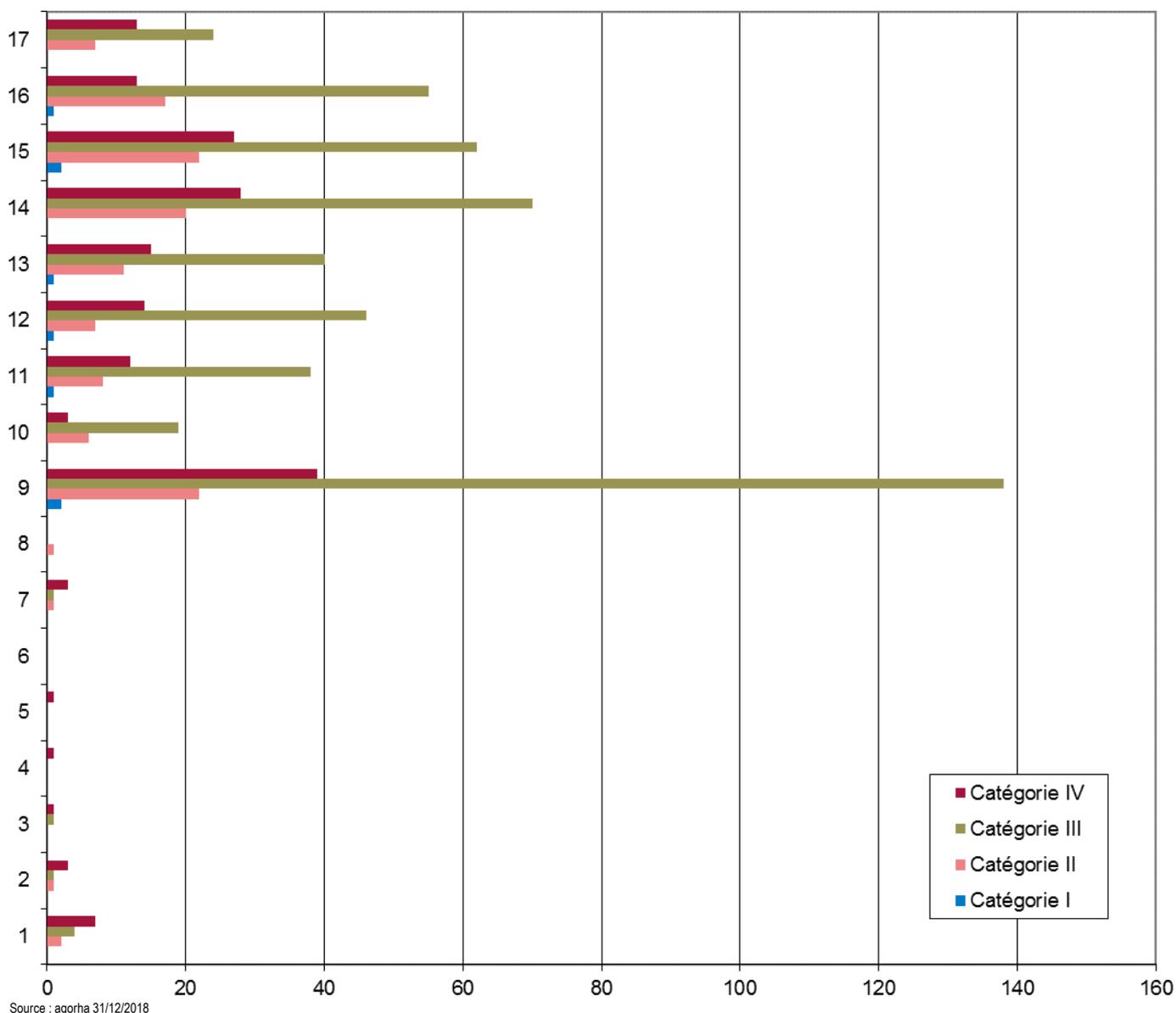
Répartition des contractuels en CDI, par quotité de travail et catégorie

Contractuels CDI	Quotité de travail en heures hebdomadaires portée au contrat de l'agent contractuel																		Total	
	0h	1h	2h	3h	4h	5h	6h	7h	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h		18h
Catégorie I	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	0	2	1	0	40	49
Catégorie II	8	2	1	0	0	0	0	1	1	22	6	8	7	11	20	22	17	7	1 111	1 244
Catégorie III	6	4	1	1	0	0	0	1	0	138	19	38	46	40	70	62	55	24	1 060	1 565
Catégorie IV	17	7	3	1	1	1	0	3	0	39	3	12	14	15	28	27	13	13	1 569	1 766
Total	32	13	5	2	1	1	0	5	1	201	28	59	68	67	118	113	86	44	3 780	4 624

Source : agorha 31/12/2018

La quotité de travail à 0h correspond aux situations d'agents placés en CLD pour maladie grave.

Répartition du nombre de CDI à temps incomplet par quotité de travail et catégorie



Source : agorha 31/12/2018

Le temps de travail des personnels contractuels est exprimé en heures hebdomadaires.

1-3 Temps de travail - contractuels en CDD

La contractualisation des personnels en CDD se fait sur la base d'un temps de travail compris entre 9 et 18 heures par semaine.

61% des agents contractuels à durée déterminée dont 53% de femmes travaillent à temps complet.

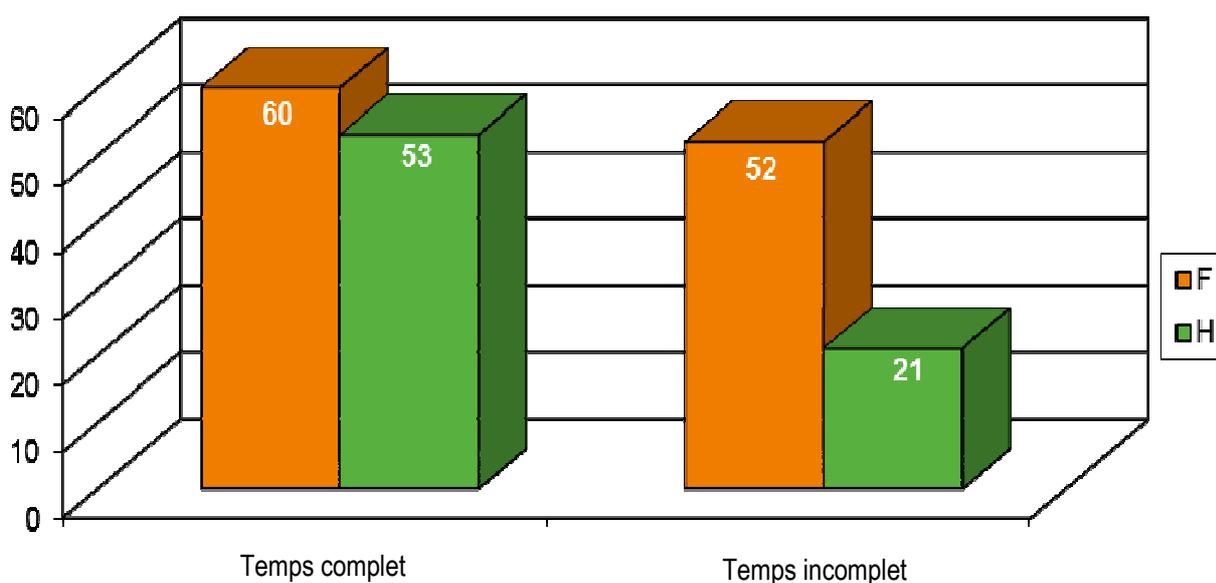
Répartition des contractuels en CDD, par quotité de travail et catégorie

Contractuels CDD	Quotité de travail en heures hebdomadaires portée au contrat des agents contractuels																	Total		
	0h	1h	2h	3h	4h	5h	6h	7h	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h		17h	18h
Catégorie I										14	2	2	1	2	6	2	3	1	46	79
Catégorie II										20	2	3	0	3	1	8	1	2	66	106
Catégorie III										0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total										34	4	5	1	5	7	10	4	3	113	186

Source : agorha 31/12/2018

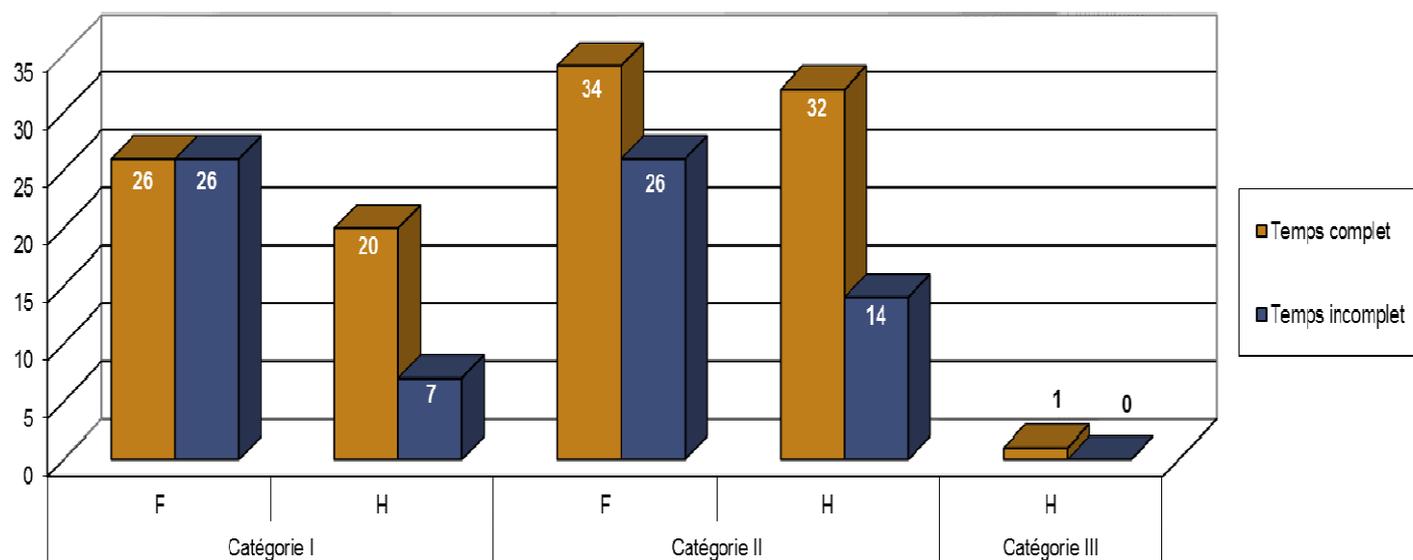
La quotité de travail à 0h correspond aux situations d'agents placés en CLD pour maladie grave.

Répartition du temps de travail complet/incomplet des CDD par genre



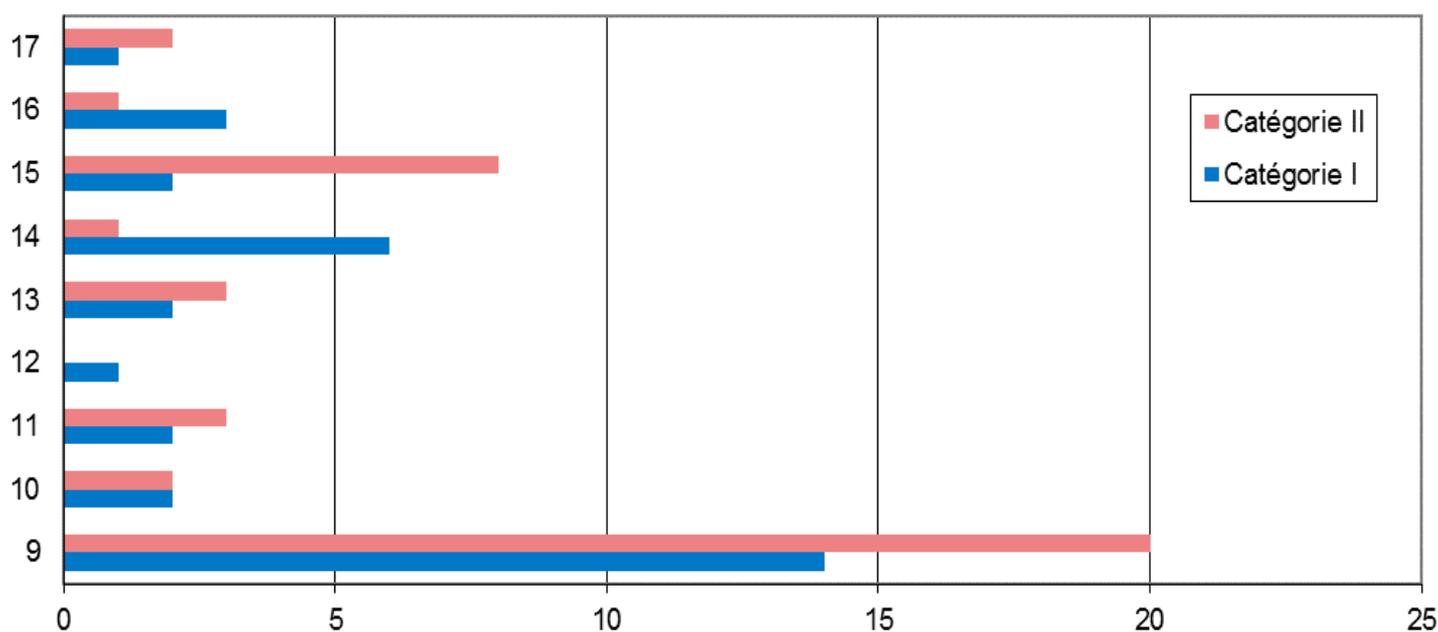
Source : agorha 31/12/2018

Temps de travail des contractuels en CDD par catégorie et genre



Source : agorha 31/12/2018

Répartition du nombre de contractuels en CDD à temps incomplet, par catégorie



Source : agorha 31/12/2018

2 - Les congés de maladie

2-1 Situations administratives de congés de maladie

Quatre situations administratives relatives aux congés de maladie sont répertoriées dans ce chapitre :

- congé accident de service, accident de travail ou maladie professionnelle (Congés AS/AT/MP) ;
- congé de longue maladie (CLM) ;
- congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- congé de longue durée (CLD).

Le nombre de jours d'arrêts est exprimé en jours ouvrés qui correspondent aux jours d'une semaine sans les week-end.

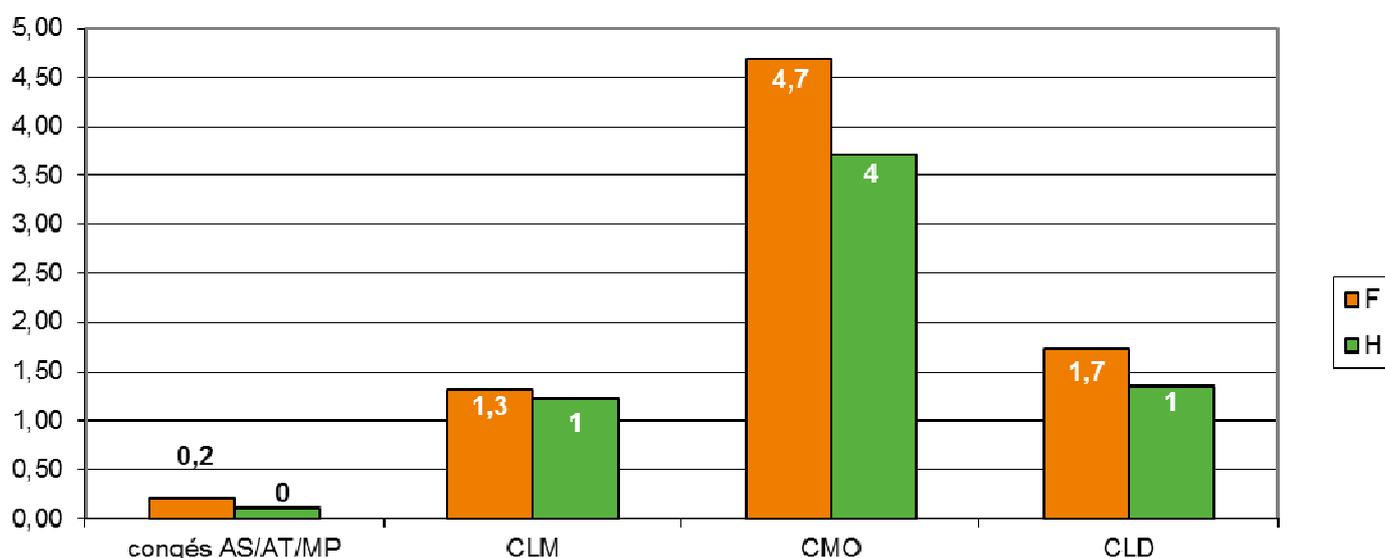
La moyenne annuelle d'absence en jours ouvrés par agent correspond au nombre de jours d'arrêt au cours de l'année 2018 divisé par l'effectif total des contractuels recensés sur l'année 2018.

Répartition et moyenne annuelle des arrêts en jours ouvrés par position administrative et genre

Type d'arrêts	Nombre de jours d'absence en 2018			Moyenne annuelle de jours d'absence par agent		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
congés AS/AT/MP	617	191	808	0,2	0,1	0,2
CLM	3 916	2 237	6 153	1,3	1,2	1,3
CMO	13 991	6 773	20 764	4,7	3,7	4,3
CLD	5 132	2 468	7 600	1,7	1,4	1,6
Total général	23 656	11 669	35 325	7,9	6,4	7,3

Source : agorha 31/12/2018

Moyenne annuelle de jours ouvrés d'absence par agent, par position administrative et genre



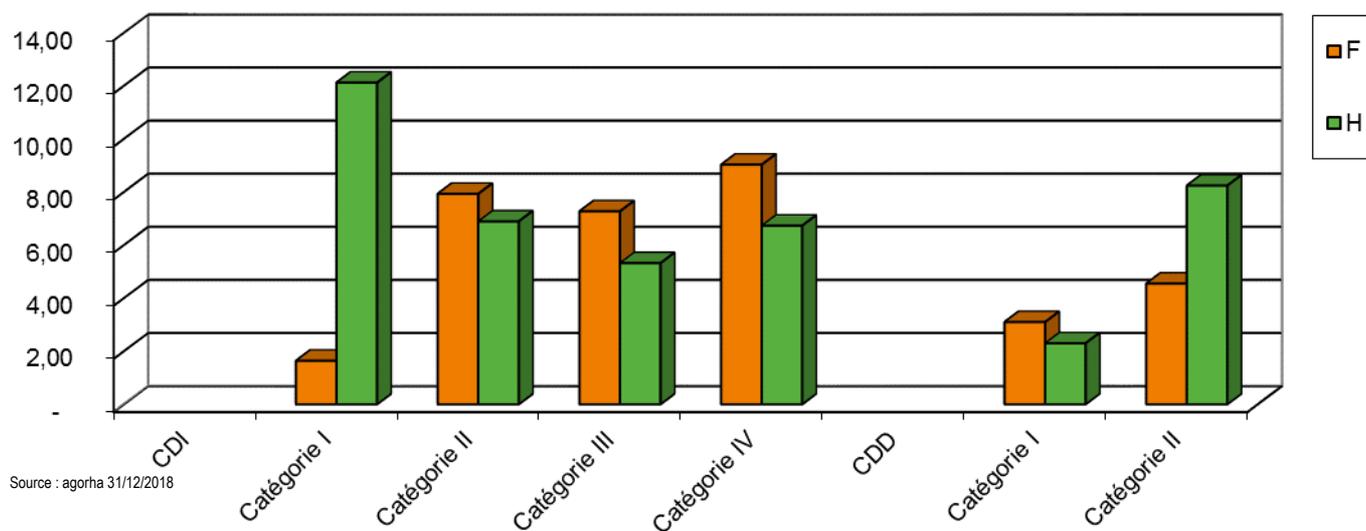
Source : agorha 31/12/2018

Répartition et moyenne annuelle du nombre de jours ouvrés d'absence par statut, catégorie et genre

Contractuels	Nombre de jours d'absence en 2018			Moyenne annuelle de jours d'absence par agent		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie I	36	315	351	1,64	12,12	7,31
Catégorie II	5 575	3 729	9 304	7,93	6,89	7,48
Catégorie III	7 297	2 985	10 282	7,27	5,32	6,57
Catégorie IV	10 314	4 199	14 513	9,03	6,73	8,22
Total CDI	23 222	11 228	34 450	8,09	6,41	7,45
Catégorie I	161	62	223	3,10	2,30	2,82
Catégorie II	273	379	652	4,55	8,24	6,15
Total CDD	434	441	875	3,88	5,96	4,70
TOTAL GENERAL	23 656	11 669	35 325	7,93	6,39	7,34

Source : agorha 31/12/2018

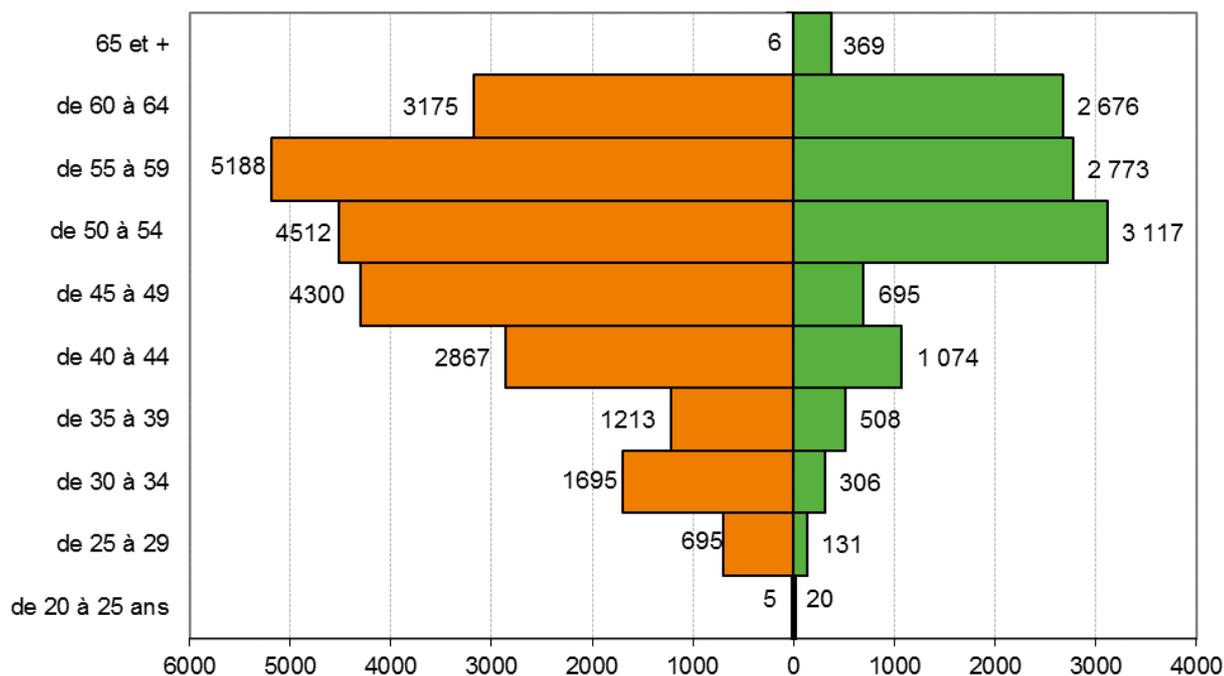
Répartition de la moyenne annuelle des jours ouvrés d'absence par statut, catégorie et genre



Source : agorha 31/12/2018

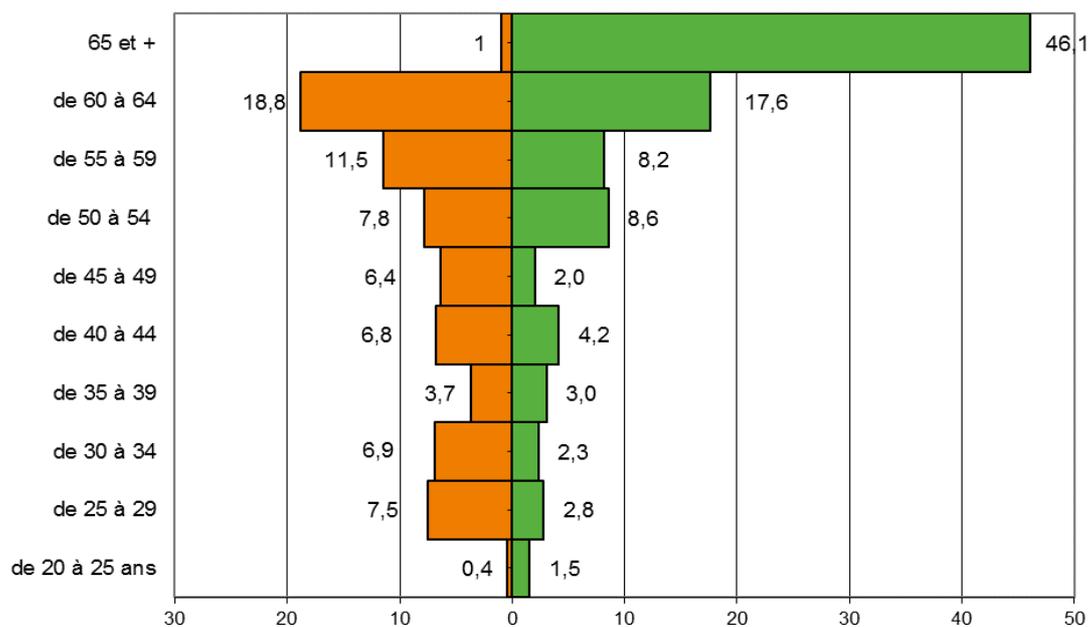
2-2 Pyramides des âges des agents en congés de maladie

Pyramides des âges: nombre cumulé de jours ouvrés d'arrêt de travail des agents contractuels



Source : agorha 31/12/2018

Pyramides des âges: nombre moyen annuel de jours ouvrés d'arrêt de travail par agent



Source : agorha 31/12/2018

3 - Les situations particulières d'emploi

3-1 Congés de maternité et de paternité

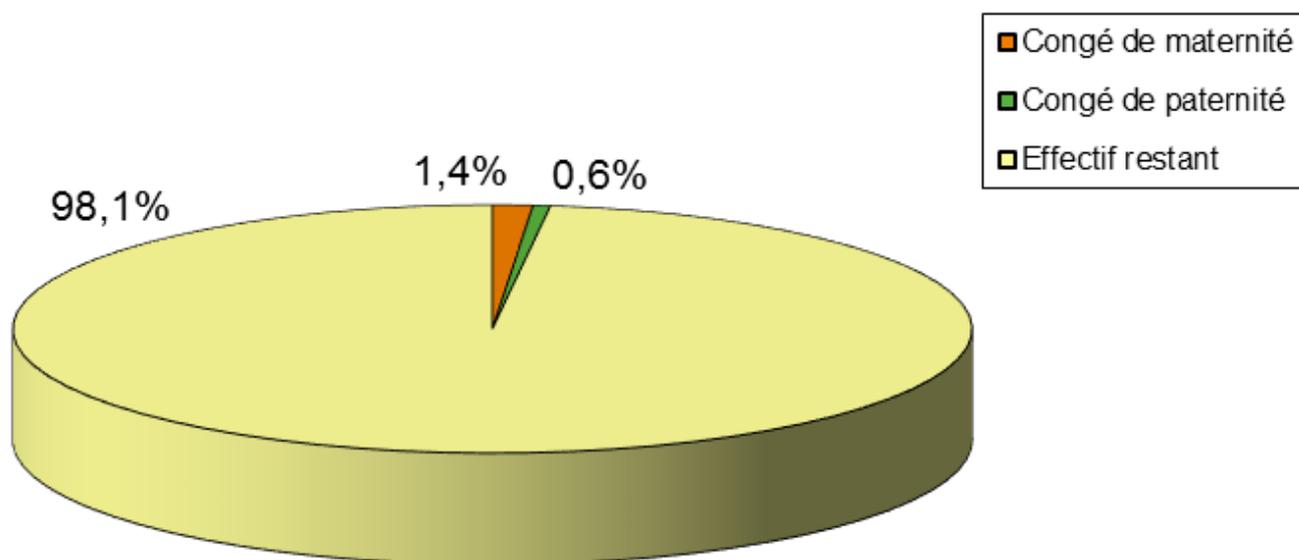
2,2% des femmes ont bénéficié d'un congé de maternité et 1,5% des hommes ont bénéficiés d'un congé de paternité.

Répartition des jours d'absences cumulés liés à un congé de maternité ou de paternité

	Congé de maternité	Congé de paternité
Jours ouvrés d'absences	4 235	250
Jours calendaires d'absences	5 903	301
Nombre d'agents concernés	65	28

Source : agorha 31/12/2018

Représentation générale des effectifs placés en congés de maternité et de paternité



Source : agorha 31/12/2018

3-2 Autres situations particulières d'emploi

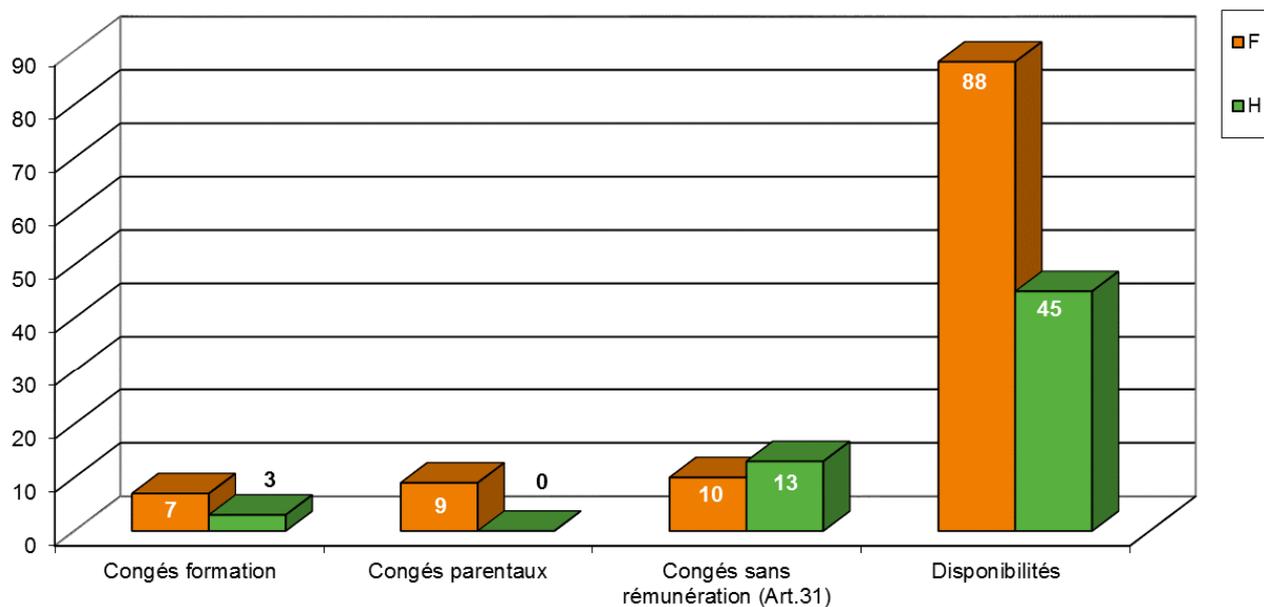
3,6% des agents contractuels sont placés en situations particulières d'emploi.

Récapitulatif des situations particulières d'emploi

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total général
Congés formation	7	3	10
Congés parentaux	9	0	9
Congés sans rémunération (Art.31)	10	13	23
Disponibilités	88	45	133
Total général	114	61	175

Source : agorha 31/12/2018

Répartition des situations particulières d'emploi par genre



Source : agorha 31/12/2018

Chapitre IV

Le développement professionnel des agents

1 - La formation professionnelle des personnels contractuels

- 1-1 Définition des principaux indicateurs
- 1-2 Nombre de stagiaires et leur répartition

2 - La formation qualifiante

- 2-1 Post-concours
- 2-2 Hors-concours

3 - La formation de perfectionnement

- 3-1 Inter organismes de formation
- 3-2 Intra organismes de formation

Nombre de stagiaires :	3 516
- en formation qualifiante :	262
- en formation de perfectionnement :	3 254
Formation de perfectionnement :	
- Nombre de journées de formation cumulées :	5 629
- Nombre moyen de jours de formation par stagiaire :	2

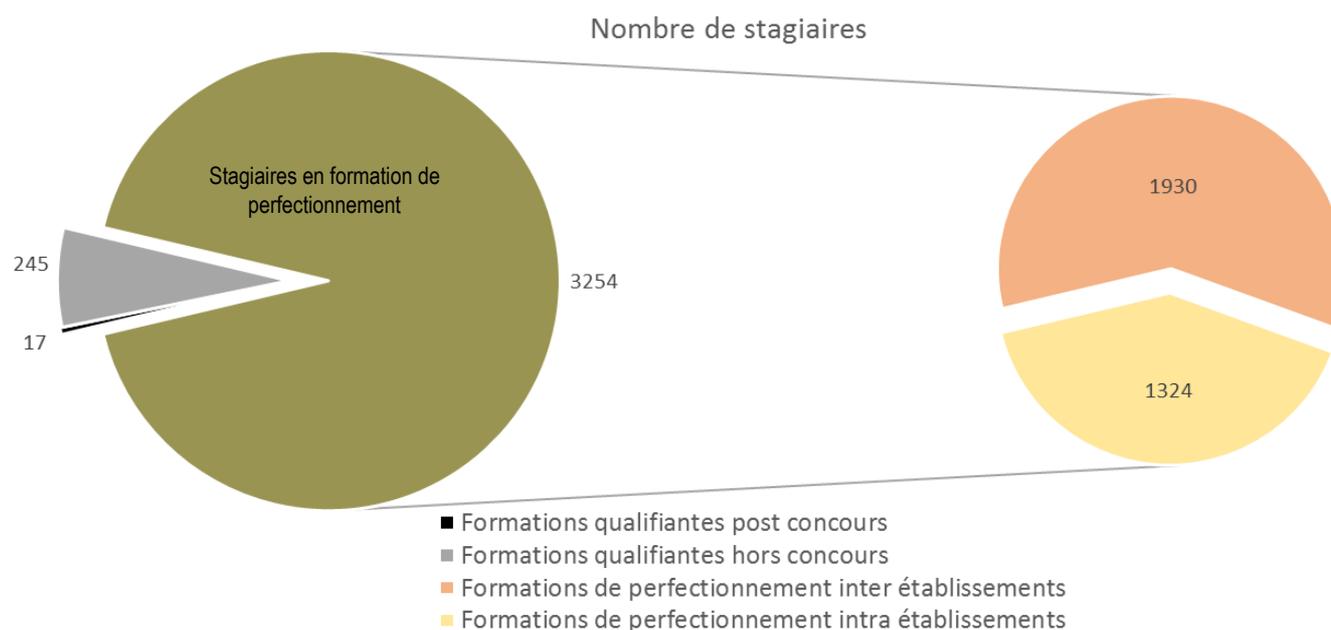
1 - La formation professionnelle des personnels

La formation des agents contractuels de l'enseignement agricole privé est organisée par deux organismes de formation privés sous contrat avec l'Etat que sont l'institut de formation de l'enseignement agricole privé (IFEAP) et l'union nationale rurale d'éducation et de promotion (UNREP). La formation des enseignants lauréats des concours externes est assurée par l'école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA).

1.1 Définition des principaux indicateurs

- **Agents formés** : agents ayant suivi au moins une formation au cours de l'année.
- **Stagiaires** : agents présents une fois tout ou partie d'un stage. Si un agent assiste, par exemple, à 3 stages il sera comptabilisé comme 3 stagiaires.
- **Jours-stagiaire** : somme des jours de formation suivis par chaque stagiaire
- **Formation inter établissements** : formation accueillant des stagiaires issus de différents établissements
- **Formation intra établissements** : formation accueillant des stagiaires d'un seul et même établissement

1.2 Nombre de stagiaires et leur répartition



Source : organismes de formation 31/12/2018

2 - La formation qualifiante

La formation qualifiante correspond à une formation initiale des personnels enseignants et de documentation. Au terme de leur cursus (entre 1 et 2 ans), sur avis du jury de qualification, les enseignants obtiennent une certification délivrée par le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

2.1 Post-concours

Formations qualifiantes post concours pour l'année scolaire 2017/2018

CNEAP et UNREP	Nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation par stagiaire
INTERNES 2e catégorie	6	180 dont 135 en stage en situation d'emploi
INTERNES 4e catégorie	6	180 dont 135 de stage en situation d'emploi
TOTAL INTERNES	12	
EXTERNES 2e catégorie	2	180 dont 125 en stage en établissement
EXTERNES 4e catégorie	3	180 dont 125 en stage en établissement
TOTAL EXTERNES	5	
TOTAL	17	

Source : organismes de formation 31/12/2018

Le nombre de stagiaires correspond au nombre d'agents formés. La formation post-concours se passe à l'IFEAP ou à l'UNREP pour les lauréats des concours internes, et à l'ENSFEA pour les lauréats des concours externes.

2.2 Hors-concours

Formations qualifiantes hors concours pour l'année civile 2018

INTITULE DE SESSION	Nombre de stagiaires	Nombre total de jours de formation	Nombre moyen de jours-stagiaire
L.I.R.E Module 1 : Gérer un groupe classe	36	90	2,50
L.I.R.E Module 2 : Construire et réussir une séance de cours	33	132	4,00
L.I.R.E Module 3A: Des outils pour construire son cours	19	38	2,00
L.I.R.E Module 3B : Se repérer dans l'Enseignement Agricole	19	28,5	1,50
L.I.R.E Module 6 : Trouver des clés pour analyser sa pratique	22	55	2,50
L.I.R.E Module 8 : Évaluer son parcours, se sensibiliser au travail en équipe	42	91,5	2,00
L.I.R.E Module 9 : Communiquer ses évolutions de pratiques - Jury	15	7,5	0,50
L.I.R.E Construire et réussir l'enseignement de la prise de notes	2	4	2,00
L.I.R.E Construire et réussir les consignes	1	2	2,00
L.I.R.E Construire et réussir l'évaluation	3	9	3,00
L.I.R.E Construire et réussir ses consignes	2	6	3,00
L.I.R.E Construire et réussir son enseignement avec le numérique	2	8	4,00
L.I.R.E Construire et réussir une séance de cours	1	4	4,00
TOTAL FORMATION CNEAP (Formation L.I.R.E.)	11	33	2,00
Qualification pédagogique	18	131	7,50
Coordinateur-Responsable de formation	5	63	12,50
Requalifications	5	180	36,00
TOTAL FORMATION UNREP	28	374	13,50
TOTAL	39	407	10,50

Source : organismes de formation 31/12/2018

3 - La formation de perfectionnement

La formation de perfectionnement correspond à la formation continue. Au cours de l'année 2018, les personnels enseignants et de documentation formés comptabilisent 5 629 jours de formation cumulés.

3-1 Inter établissements

Formations inter établissements réalisées au cours de l'année civile 2018

INTITULE DE SESSION	Nombre de stagiaires	Nombre total de jours de formation	Nombre moyen de jours-stagiaire
Education et relations humaines	492	986,5	2
Fonctions administratives, techniques et comptables	2	4	2
Management d'établissement	34	61	2
Missions et projets	415	749	2
Pédagogie et accompagnement	832	2025	2
TOTAL FORMATION CNEAP	1 775	3 825,5	2
Je monte en compétences	132	262	2
J'innove dans mes pratiques	17	41	2
J'accompagne mes apprenants	2	4	2
Je pilote mon organisation	4	6	2
TOTAL FORMATION UNREP	155	313	2
TOTAL	1 930	4 138,5	2

Source : organismes de formation 31/12/2018

3-2 Intra établissements

Formations intra établissements réalisées au cours de l'année civile 2018

INTITULE DE SESSION	Nombre de Stagiaires	Nombre total de jours de formation	Nombre moyen de jours-stagiaire
Education et relations humaines	312	333,5	1
Fonctions administratives, techniques et comptables	0	0	0
Management d'établissement	1	1	1
Missions et projets	337	343,5	1
Pédagogie et accompagnement	464	471,5	1
TOTAL FORMATION CNEAP	1 114	1 149,5	1
Je monte en compétences	44	95	2
J'innove dans mes pratiques	148	217	1
J'accompagne mes apprenants	2	5	3
Je pilote mon organisation	16	24	2
TOTAL FORMATION UNREP	210	341	2
TOTAL	1 324	1 490,5	1

Source : organismes de formation 31/12/2018

Chapitre V

Les relations professionnelles

Les organisations syndicales

- 1 Représentativité des organisations syndicales
- 2 Les moyens syndicaux de l'enseignement agricole privé

Chiffres clés 2018

Organisations syndicales siégeant au Comité consultatif ministériel (le CCM)

- FEP-CFDT (6 sièges) ;
- SNEC-CFTC (2 sièges) ;
- SPELC (1 siège) ;
- SNEIP-CGT (1 siège).

Organisations syndicales siégeant à la Commission consultative mixte (la CCM)

- FEP-CFDT (6 sièges) ;
- SNEC-CFTC (1 siège) ;
- SPELC (1 siège).

Les décharges de service à titre syndical représentent environ 20 ETP.

Les organisations syndicales

1 Représentativité des organisations syndicales

La représentativité des organisations syndicales au sein de l'enseignement agricole privé est déterminée, pour l'année 2018, en fonction des élections professionnelles qui ont eu lieu le 6 décembre 2018.

Les résultats de ces élections ont permis le renouvellement du comité consultatif ministériel (le CCM) et de la commission consultative mixte (la CCM) des personnels enseignants et de documentation. Le comité consultatif ministériel est assimilable au comité technique ministériel (CTM).

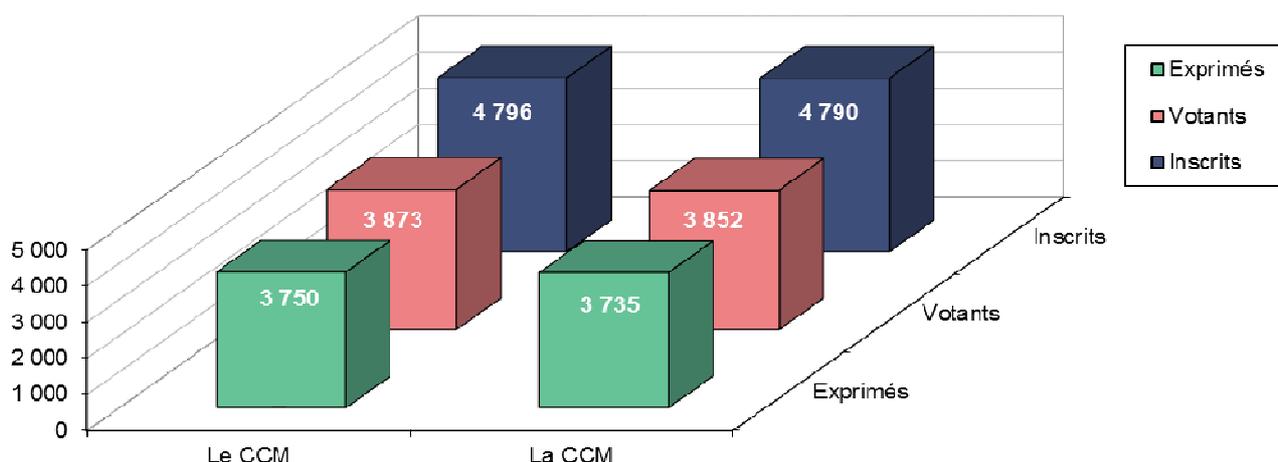
Le résultat des élections professionnelles permet d'attribuer des droits syndicaux aux organisations syndicales de l'enseignement agricole privé comme les décharges de service et les autorisations d'absence.

Elections professionnelles du 6 décembre 2018

Lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les agents contractuels ont élu leurs représentants pour l'ensemble des instances de concertation de l'enseignement agricole privé.

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-475 du 26 juin 2019 indique les résultats de ces élections.

Participation des personnels contractuels aux élections professionnelles



Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

Résultats des élections professionnelles au comité consultatif ministériel (Le CCM)

Inscrits	Votants	Exprimés	Fep-CFDT	Snec-CFTC	SPELC	SNEIC-CGT
4 796	3 873	3 750	2 282	693	407	338
% des voix			60,85%	18,48%	10,85%	9,01%
Sièges attribués			6	2	1	1

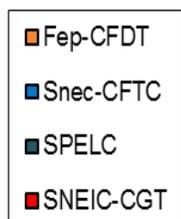
Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

Résultats des élections professionnelles à la commission consultative mixte (La CCM)

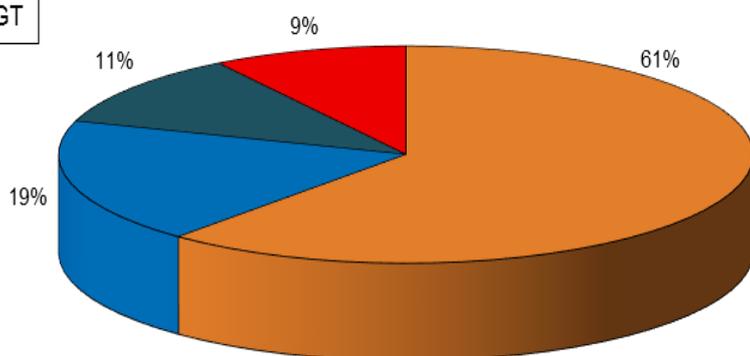
Inscrits	Votants	Exprimés	Fep-CFDT	Snec-CFTC	SPELC	SNEIC-CGT
4 790	3 852	3 735	2 341	673	395	326
% des voix			62,68%	18,02%	10,58%	8,73%
Sièges attribués			6	1	1	0

Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

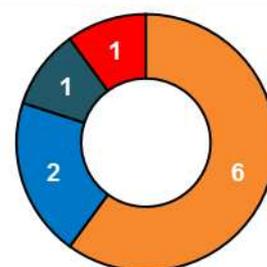
Représentativité des représentants du personnel au comité consultatif ministériel (Le CCM)



Résultats des élections au CCM

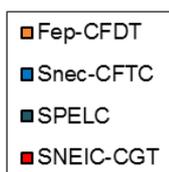


Nombre de sièges au CCM

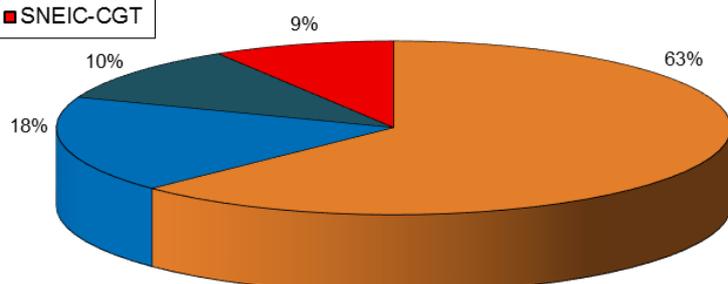


Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

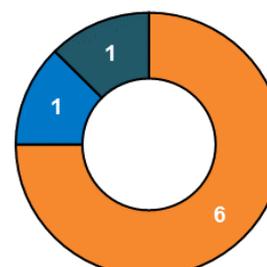
Représentativité des représentants du personnel à la commission consultative mixte (La CCM)



Résultats des élections à la CCM



Nombre de sièges à la CCM



Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

2 Les moyens syndicaux de l'enseignement agricole privé

Après chaque élection professionnelle, une enveloppe de crédit de temps syndical spécifique à l'enseignement agricole privé est déterminée selon un barème prenant en compte le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales au comité consultatif ministériel. Cette enveloppe est ensuite répartie entre les organisations syndicales représentatives pour partie en fonction du nombre de sièges dont elles disposent et pour partie en fonction du nombre de voix qu'elles ont recueillies lors du scrutin. Chaque organisation syndicale bénéficiant d'un crédit de temps syndical est libre de son emploi et peut l'utiliser, en fonction de ses besoins, soit sous la forme de décharges d'activité de service, soit sous la forme d'autorisations d'absence

Pour l'année scolaire 2017/2018, le crédit de temps syndical a été réparti sur la base des résultats des élections professionnelles du 4 décembre 2014. En fonction du crédit temps qui leur a été attribué, chaque organisation syndicale a procédé à une répartition d'heures entre décharges de service et autorisations d'absence pour une année scolaire. Cette répartition peut être modifiée chaque année par les organisations syndicales.

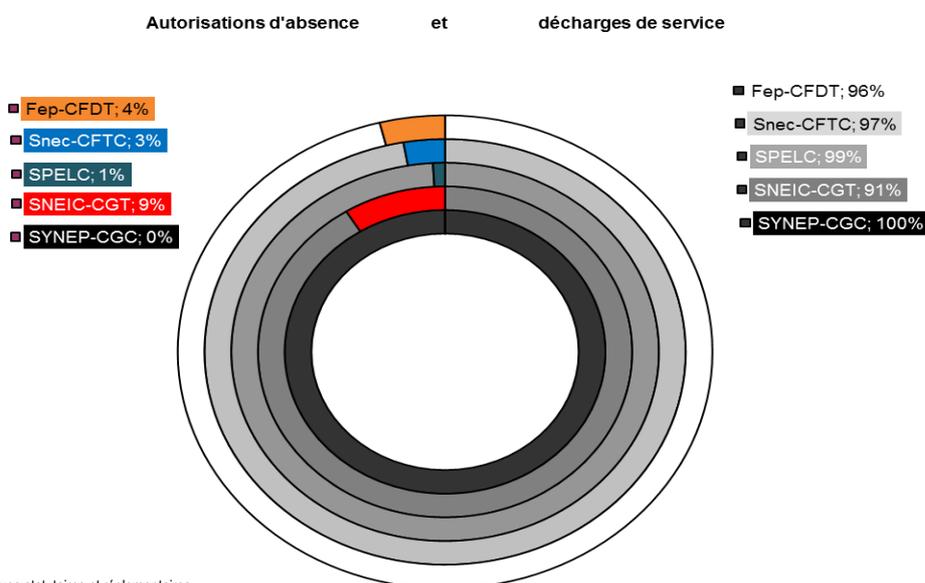
Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque syndicat qui peut, soit concentrer son quota de décharges sur un petit nombre d'agents en attribuant des décharges importantes (entre 10 et 70% d'un équivalent temps plein), soit répartir son quota de décharges sur un plus grand nombre d'agents en attribuant des décharges correspondant à un faible nombre d'heures (inférieur à 10%). En complément de ce crédit de temps syndical, chaque organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité consultatif ministériel dispose d'une subvention de fonctionnement versée par l'administration. Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, ce montant a été fixé à 33 572€ annuels pour la mandature 2018-2022. Cette enveloppe est ensuite répartie entre les organisations syndicales selon les modalités déterminées par la note de service relative à l'exercice des droits syndicaux au sein de l'enseignement agricole privé n°2016-62.

Attribution du temps syndical en 2014 et sa répartition en 2018 par syndicat

SYNDICAT	Temps syndical en ETP attribué depuis 2014	Décharges de service utilisées		Autorisations d'absence utilisées	
		nombre d'ETP	heures / semaine	nombre d'ETP	jours / an
Fep-CFDT	14,98	14,39	259	0,59	106
Snec-CFTC	2,7	2,625	47,15	0,075	14
SPELC	2,21	2,19	39,3	0,02	4
SNEIC-CGT	0,79	0,72	13	0,07	13
SYNEP-CGC	0,15	0,15	2,4		
Total	20,83	20,075	360,85	0,755	137

Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

Répartition de l'utilisation des autorisations d'absence et des décharges de service en 2018 par syndicat



Source : MAA/SRH/ Bureau des politiques statutaires et réglementaires

Chapitre VI

L'action sociale

1 - L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap

- 1-1 Contexte du handicap au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
- 1-2 Travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude

2 – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- 2-1 Agents en situation de handicap dans l'enseignement agricole privé
- 2-2 Aides techniques et humaines – Convention FIPHFP/MAA

Chiffres clés 2018

Taux d'emploi de travailleurs handicapés :	1,19 %
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :	57 agents
Bénéficiaires d'une aide technique :	6 agents
Montant total des aides techniques :	9 825 €

1 - L'action en faveur des travailleurs en situation de handicap

1-1 Contexte du handicap au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

La politique du ministère en matière d'actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou en situation d'inaptitude est déclinée en plans triennaux Handi-Cap qui sont associés à une convention d'objectifs et de moyens conclue et signée avec le fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce partenariat MAA/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 en situation de handicap.

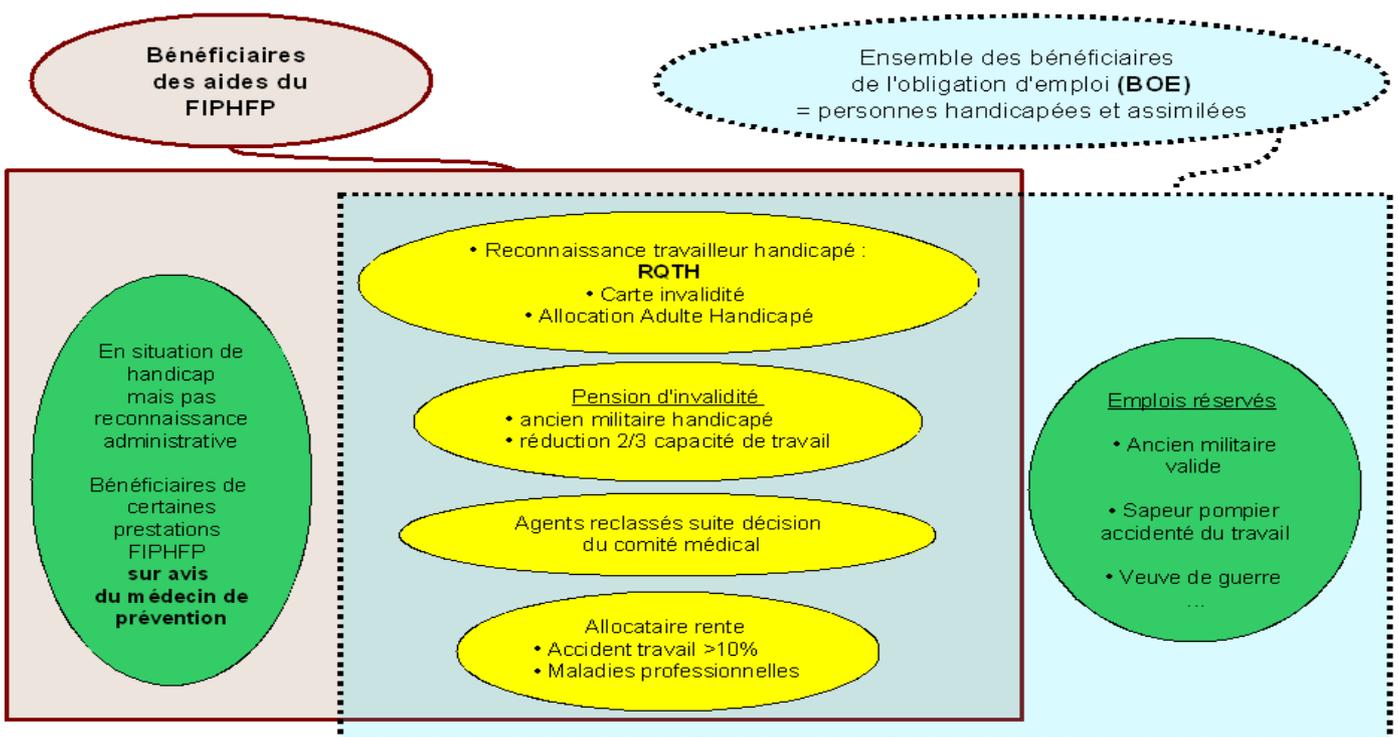
Les dépenses d'aide au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap de l'année 2018 ont été financées au titre de la convention triennale MAA/FIPHFP couvrant la période 2017-2019.

Le MAA se doit comme tous les employeurs publics et privés, de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de son effectif. Depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution financière au FIPHFP.

1-2 Travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude

Les travailleurs reconnus en situation de handicap ou en situation d'inaptitude sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et peuvent, pour certains, bénéficier d'une aide technique et/ou humaine du FIPHFP et du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation permettant la compensation de leur handicap.

Les BOE comprennent en premier lieu les agents qui possèdent une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ainsi que les titulaires d'une carte d'invalidité (Grand infirme civil). Ils 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.



Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

2 – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2-1 Agents en situation de handicap dans l'enseignement agricole privé

Le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude dans l'enseignement agricole privé est de 1,19 % en 2018. Il est calculé sur la base des 57 agents BOE employés dans les établissements privés sous contrat sur le programme 0143-30 rapportés aux 4 810 agents payés sur ce même programme.

En comparaison, le taux d'emploi direct, calculé sur la base des 1 566 agents BOE employés par le MAA au cours de l'année 2018, continue de progresser pour atteindre 5,11 %.

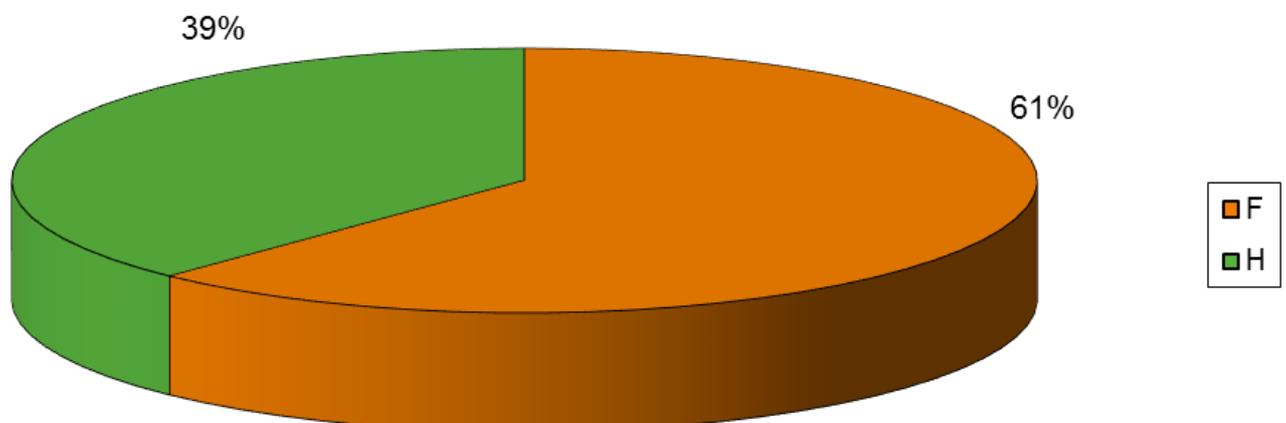
Le taux d'emploi légal de 6% d'agents en situation de handicap (BOE) est calculé à partir du nombre de BOE employés (taux d'emploi direct de 5.11%) auquel est ajouté un nombre « d'équivalent agent BOE ». Ce nombre est calculé en fonction du montant des dépenses relatives aux achats d'équipements ou de commandes de prestations réalisés au secteur protégé (entreprises adaptées ou établissements et services d'aide par le travail) qui emploient majoritairement des personnes en situation de handicap.

Ce taux d'emploi légal était de 5.22% pour le MAA (déclaration 2019 au titre de l'année 2018).

A titre d'exemple, les dépenses convertibles en équivalence « agent BOE » ont porté sur les passations de commandes assez classiques que sont la papeterie, l'achat de produits d'entretien ou bien encore la blanchisserie des équipements de travail ou des voilages.

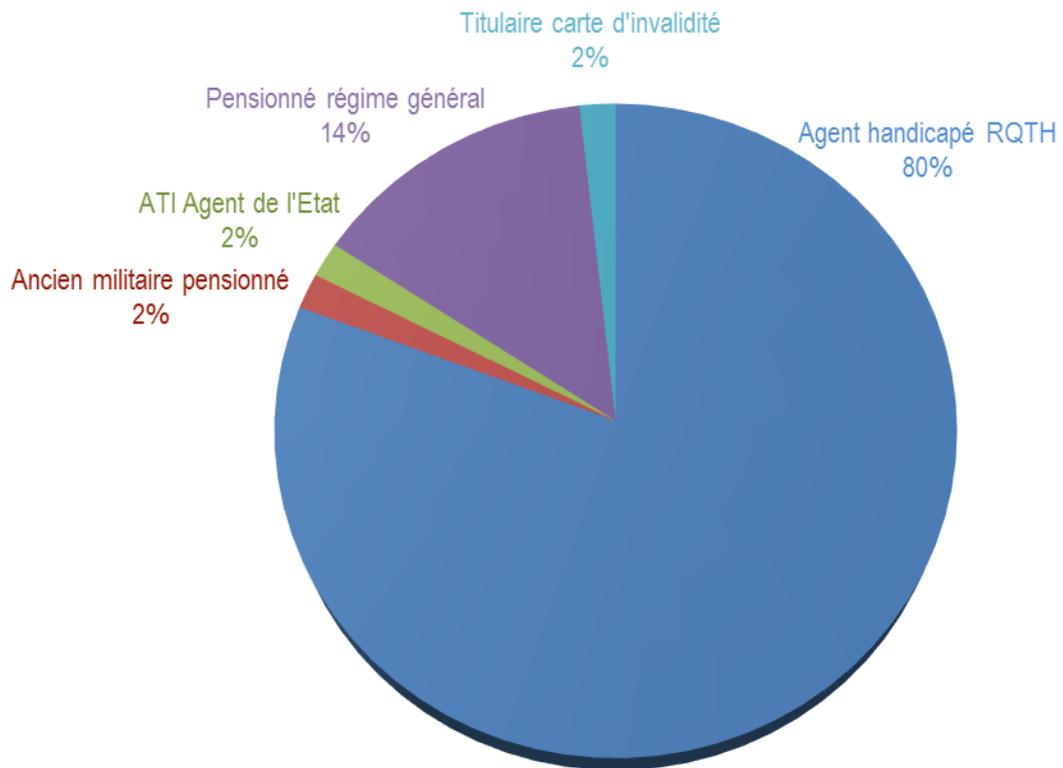
Mais également sur des prestations plus spécifiquement en lien avec les établissements d'enseignement agricole qui ont sous-traité au secteur adapté comme par exemple, la vente d'œufs par un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), la fourniture de plateaux repas, la prestation de service en maraîchage biologique avec des chantiers de tri et de nettoyage d'oignons et de pommes de terre, l'entretien de la vigne et la récolte de choux, de pomme de terre et de houblon.

Répartition des 57 agents BOE par genre



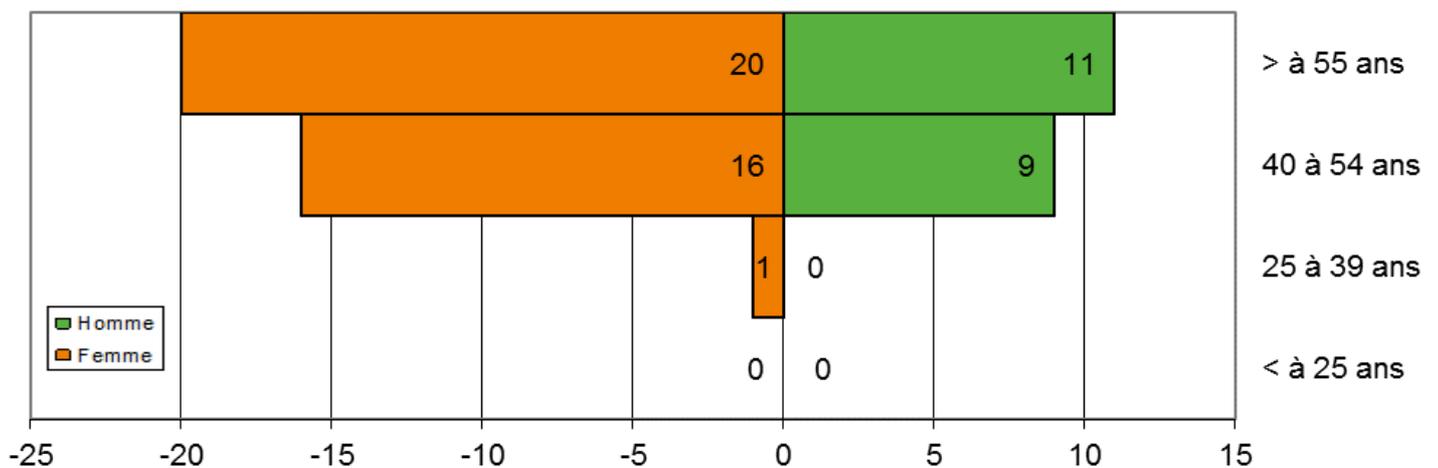
Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

Répartition des 57 agents par catégorie de BOE



Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

Pyramide des âges des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi



Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

Les agents en situation de handicap sont en moyenne plus âgés que l'ensemble des agents du programme. L'âge moyen des 57 BOE est de 53,7 ans tandis que l'âge moyen des agents de l'enseignement agricole privé sous contrat est de 48 ans.

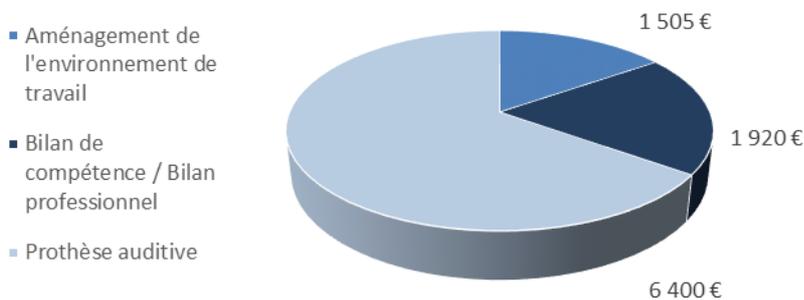
2-2 Aides techniques et humaines – Convention FIPHFP/MAA

Les aides techniques et humaines au titre de la compensation du handicap des agents du ministère sont financées au titre de la convention triennale qui lie le Ministère au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP).

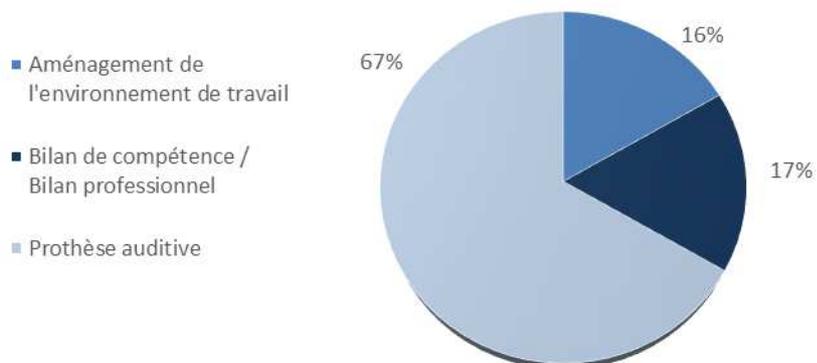
En 2018, les aides attribuées aux personnels contractuels de l'enseignement agricole privé ont porté sur les prothèses auditives et les équipements en lien avec le poste de travail. Six agents ont bénéficié de l'aide technique pour un montant total de 9 825 euros.

Répartition des aides techniques attribuées dans l'enseignement agricole privé

Montant total des aides attribuées



Nombre de dossiers BOE ayant bénéficié d'une aide



Source : MAA/SRH/ Bureau de l'action sanitaire et sociale

Sigles utilisés

Sigles

AA	Autorisation d'absence à titre syndicale
AS/AT	Accident de service / accident de travail
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CCM (la)	Commission consultative mixte
CCM (le)	Comité consultatif ministériel
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMO	Congé de maladie ordinaire
CNEAP	Conseil national de l'enseignement agricole privé
CTM	Comité technique ministériel
DAS	Décharge d'activité de service à titre syndicale
EA	Enseignement agricole
ESF	Economie sociale et familiale
ETP	Equivalent temps plein
F	Femme
FEP-CFDT	Formation et enseignement privés - confédération française démocratique du travail
FIPHFP	Fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
H	Homme
HS	Heure supplémentaire
IEA	Inspection de l'enseignement agricole
IFEAP	Institut de formation de l'enseignement agricole privé
INM	Indice nouveau majoré
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
L.I.R.E.	Les incontournables pour réussir son enseignement
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
RQTH	Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé
SESG	Science économie sociale gestion
SNEC-CFTC	Syndicat national de l'enseignement chrétien – Confédération française des travailleurs chrétiens
SPELC	Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique
SNEIP-CGT	Syndicat national de l'enseignement initial privé - Confédération générale du travail
UNREP	Union nationale rurale d'éducation et de promotion

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Service de l'enseignement technique
78 rue de Varenne – 75349 Paris 07 SP

Coordination et mise en page : Bureau de l'enseignement privé
Barbara Merzoug Tél. : 01.49.55.46.40
Réalisation photo de couverture : Pôle communication
Christine Marie : 01.49.55.45.87

Décembre 2019

